

# ORIONE

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

con la collaborazione di



**MONITORAGGIO ATTIVITÀ FORMATIVA**  
*Piani territoriali Emilia-Romagna*  
*Conto di Sistema - Avviso 2/2009*



Rete  Fondimpresa

## Monitoraggio attività formativa

Conto di Sistema - Avviso 2/2009

### *Soggetti promotori*

Orione	Presidente	Giovanni	Neri
Orione	Vicepresidente	Alessandro	Zabbini

### *Comitato degli Esperti*

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

\* \* \* \* \*

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

# INDICE

Introduzione .....	4
Principali risultati.....	4
Spunti di riflessione .....	7
<b>Capitolo I - Il contesto di riferimento: rapporto tra aderenti e beneficiarie .....</b>	<b>9</b>
Introduzione .....	9
1.1 - Il contesto regionale.....	11
1.2 - Adesioni a Fondimpresa .....	12
1.3 - Le aziende beneficiarie.....	14
1.4 - Il rapporto tra universi .....	16
BOX I – I Fondi paritetici interprofessionali: l’andamento delle adesioni e le attività finanziate - .....	19
Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese .....	19
<b>Capitolo 2 - Estensione attività formativa .....</b>	<b>22</b>
Introduzione .....	22
2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi.....	23
2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati .....	24
BOX II - Il ritardo dei paesi del Mediterraneo.....	26
<b>Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa .....</b>	<b>28</b>
Introduzione .....	28
3.1 - Un quadro di insieme .....	29
3.2 - La dimensione economica .....	31
BOX III - La situazione dei Fondi paritetici interprofessionali.....	32
<b>Capitolo 4 - Le composizioni delle aule .....</b>	<b>33</b>
Introduzione .....	33
4.1 - Il profilo socio-anagrafico .....	34
4.2 - Caratteristiche dei formati e mercato del lavoro: un confronto con il dato Istat.....	35
4.2.1 <i>Un’intensità formativa intensità sempre più polarizzata</i> .....	36
4.3 - Formazione e collocazione aziendale del lavoratore .....	38
4.3.1 - <i>Il contratto di lavoro</i> .....	38
4.3.2 - <i>L’inquadramento professionale</i> .....	39
4.3.4 - <i>L’anzianità aziendale</i> .....	41
4.4 - Il quadro strutturale .....	42
4.5 - Contenuti e caratteristiche dell’attività formativa.....	44
BOX IV - Domanda di competenze e formazione continua nelle imprese italiane .....	49
<b>Capitolo 5 - Focus - La formazione nel settore meccanico in regione Emilia-Romagna .....</b>	<b>50</b>
Introduzione .....	50
5.1 - Quadro preliminare.....	50
5.2 - I contenuti dei corsi.....	54
<b>Capitolo 6 - Aziende .....</b>	<b>57</b>
Introduzione .....	57
6.1 - Il profilo delle aziende .....	57
6.2 - L'accesso aziendale alla formazione.....	58

<b>Capitolo 7 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative.....</b>	<b>60</b>
Introduzione .....	60
7.1 - Le azioni formative .....	60
7.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi .....	62
<b>Capitolo 8 - Continuità dell'azione formativa .....</b>	<b>63</b>
Introduzione .....	63
8.1 - La continuità formativa delle aziende .....	64
8.2 - La continuità formativa degli allievi .....	65
<b>Capitolo 9 - La dispersione dell'attività formativa .....</b>	<b>68</b>
Introduzione .....	68
9.1 - La dispersione delle ore .....	68
9.2 - La dispersione degli allievi.....	71
<b>Capitolo 10 - Obiettivi e metodologia .....</b>	<b>74</b>
10.1 - Obiettivi.....	74
10.2 - Metodologia .....	74
<b>APPENDICE STATISTICA .....</b>	<b>79</b>

**Bibliografia 82**

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

## Introduzione

Il presente rapporto racchiude i risultati del monitoraggio dell'attività formativa realizzata in Emilia-Romagna attraverso l'Avviso 2/2009 di Fondimpresa che, come di consueto, ha un carattere territoriale di natura generalista per quanto attiene alle attività di training svolte. Tale analisi si pone in stretta continuità, e allarga ulteriormente, quanto realizzato negli anni precedenti con riferimento agli Avvisi del Conto di Sistema 1/2006, 1/2007 e 2/2008 e all'analisi di monitoraggio sul Conto Formazione per il periodo 2007-2009. La disponibilità di una serie storica di quattro anni ha consentito al team di ricerca di utilizzare dati stabili e consolidati che permettono di far emergere, con un elevato grado di affidabilità, evidenze e andamenti significativi sulle attività di formazione erogate tramite Fondimpresa nel territorio regionale.

I dati potranno consentire, in prospettiva, lo sviluppo di ulteriori analisi che tengano conto di elementi di continuità e di eventuale stabilizzazione delle tendenze emerse in precedenza, cercando di collocare le attività formative di Fondimpresa nel più ampio contesto regionale della formazione continua.

Allo scopo di migliorare e diversificare il panorama informativo della presente analisi, in questa edizione del rapporto di monitoraggio si è scelto di effettuare un focus di approfondimento di natura settoriale riguardante le principali dimensioni e caratteristiche dell'attività formativa svolta nella nostra regione nel comparto metalmeccanico. Ciò nell'intento di dettagliare il panorama dell'analisi per uno dei settori cardine del sistema produttivo regionale.

Come nei precedenti rapporti, la presente analisi utilizza la complessa banca dati messa a disposizione da Fondimpresa per approfondire la molteplicità di aspetti che caratterizzano la formazione erogata attraverso l'Avviso 2/2009: caratteristiche socio-anagrafiche degli allievi, natura e contenuti dell'attività formativa, caratteristiche delle imprese.

Anche in questa occasione, il rapporto si focalizza su alcuni degli aspetti dell'analisi ritenuti significativi e rilevanti, mentre si rimanda al cd-rom allegato per poter accedere all'ampissimo set informativo costituito dal datawarehouse elaborato dal gruppo di ricerca.

## Principali risultati

La presente analisi dell'offerta formativa di Fondimpresa Emilia-Romagna si distingue per indagare un periodo di congiuntura economica caratterizzato dall'inizio della fase più acuta della crisi economica tuttora in atto che sta colpendo da vicino anche il sistema economico regionale mettendo in discussione la tradizionale capacità di risposta competitiva del sistema d'impresa. In questo senso è importante evidenziare come le aziende abbiano deciso di utilizzare lo strumento formazione in una fase di così profondo cambiamento caratterizzato da erosione dei livelli produttivi e occupazionali e dalla necessità di rivedere gli assetti strategici d'impresa ed i contesti organizzativi.

Un primo risultato rilevante è costituito dal trend positivo delle adesioni al Fondo regionale anche negli ultimi anni nonostante il mordere della crisi. Al 31 dicembre 2011 Fondimpresa contava in Emilia-Romagna 6.888 imprese aderenti<sup>1</sup> pari a 391.044 lavoratori dipendenti corrispondente ad un aumento del 20,9% del numero di unità locali accompagnato da una crescita molto più contenuta dei rispettivi organici; la dimensione media delle aderenti al fondo passa da 65 a 56 dipendenti per unità locale, segnalando il valore più basso dall'avvio dell'attività di monitoraggio.

I dati retrospettivi mostrano come la crescita molto sostenuta delle adesioni nei 18 mesi successivi all'ultima rilevazione del giugno 2010 sia stata pilotata dalla partecipazione particolarmente dinamica delle piccole e medie imprese. In questo senso l'insediamento associativo del Fondo sembra riflettere sempre

---

<sup>1</sup> I dati sono relativi a tutte le aziende che al 31/12/2011 risultavano aderenti a Fondimpresa. Nella specifica elaborazione si è fatto riferimento alle sole aziende che risultano aderenti al lordo delle cessazioni INPS antecedenti la data di presentazione dei Piani formativi.

più la caratterizzazione del tessuto produttivo regionale, fortemente orientato al permanere di una forte componente di piccole e medie imprese.

Sul piano della capacità di penetrazione associativa il Fondo mostra una efficacia dinamica notevole raggiungendo ormai il 34% dell'occupazione dipendente regionale stimata dall'INPS, mentre il dato medesimo calcolato in termini di unità produttive è più basso a testimonianza della perdurante maggiore difficoltà ad associare le imprese di minori dimensioni. Se si sposta l'attenzione sulle imprese aderenti che effettivamente hanno beneficiato dell'attività di training, si riscontra un maggior peso della componente delle piccole imprese dovuto alle beneficiarie introdotte negli ultimi Avvisi. Tuttavia questa tendenza non riesce a compensare la sostanziale sottorappresentazione di questa componente rispetto alla consistenza che le imprese minori hanno sulla platea delle aderenti. Si tratta di una evidenza ormai confermata da molte verifiche sul campo che richiama una sensibile difficoltà strutturale delle imprese minori nell'accesso alla formazione, difficoltà che va ben oltre l'ambito delle attività promosse dai Fondi interprofessionali e che prospetta l'esistenza di una barriera all'entrata nel mondo formativo per le imprese minori che si trovano in una posizione di svantaggio competitivo rispetto ad un quadro che vede un ritardo ed uno scarso impegno su questo terreno delle imprese nazionali.

Data la sostanziale stabilità delle risorse stanziare, la velocità di crescita delle imprese che hanno usufruito delle risorse degli Avvisi territoriali del Fondo è risultata inferiore al trend delle adesioni a Fondimpresa regionale. D'altra parte è evidente come una valutazione sulla capacità di effettivo utilizzo ai fini formativi delle risorse accantonate dovrebbe disporre delle informazioni relative ai finanziamenti di tutti canali del Fondo. Va poi ricordato come il tema della ridotta capacità di spesa dei fondi interprofessionali rispetto all'ammontare degli accantonamenti sia un aspetto trasversale che individua necessità di intervento da parte delle politiche pubbliche al fine di rendere più fluido e veloce il percorso che va dall'accantonamento delle risorse al loro impiego nei corsi aziendali.

*In sintesi è di rilievo sottolineare che non sembra comunque che la crisi abbia influito negativamente sulla effettiva erogazione dei programmi formativi riducendo, in modo apprezzabile, il rapporto tra numero di imprese beneficiarie ed aderenti segnando quindi una flessione nella propensione alla formazione attraverso il canale del Conto di Sistema.*

Inoltre, utilizzando il punto di vista della continuità dell'azione formativa da parte delle aziende, sembra che gli Avvisi territoriali abbiano consentito un buon ricambio nel tempo della platea di imprese coinvolte nei corsi, mantenendo contenuta la quota di imprese che si sono avvalse di finanziamenti ripetuti più volte nel quadriennio considerato. In questo senso rimangono ampi i margini di avvicendamento delle imprese nell'accesso alle risorse.

Complessivamente è evidente, a distanza di quattro anni dalla fase di avvio, il risultato ottenuto dal Fondo che, solo con gli avvisi territoriali del Conto di Sistema, ha ormai realizzato 26.981 posti corso coinvolgendo 18.783 allievi per un volume complessivo di quasi 500.000 ore formative, che hanno coinvolto oltre 1.200 imprese.

Uno sguardo d'insieme dell'offerta formativa dal 2006 al 2009 evidenzia il convergere verso un livello di stabilità strutturale che ha generato un riallineamento a livello territoriale, riducendo di molto la variabilità riscontrata nell'iniziale fase di start up del Fondo.

In sostanza si consolida la struttura del livello dell'intensità formativa dei corsi che vedono impegnato ciascun lavoratore in 1,5 corsi procapite (per singolo Avviso) in aule che, dal 2006 ad oggi, si attestano attorno alla dimensione media di 7/8 alunni impegnati in corsi della durata media di circa 19 ore.

A fronte di una diminuzione delle risorse rese disponibili dal Fondo, dei posti in aula (partecipazioni), del numero dei corsi (azioni) e dei lavoratori coinvolti (partecipanti per azienda), si assiste ad una intensificazione dell'attività formativa sul singolo lavoratore che vede aumentare il numero di corsi in cui è coinvolto e la lunghezza del singolo corso e di conseguenza il monte ore complessivo di ciascun lavoratore (che passano da 26,9 nel 2006 a 31,2 nel 2009).

Da evidenziare come nel tempo il Fondo abbia sempre più ottimizzato l'uso delle proprie risorse riducendo in modo costante lo scostamento tra costi preventivati e costi realmente sostenuti. Per l'Avviso 2/2009 si tratta di 28,84€ per ora formativa, cifra che si discosta dal costo preventivato di solo 84 centesimi. In termini percentuali si è passati, dal 2006 al 2009, da uno scostamento dell'11,58% ad uno di solo il 3%.

Dall'analisi emerge, ancora una volta, come la misura dell'estensione della formazione all'insieme degli organici aziendali sia fortemente correlata alle risorse rese disponibili dal Fondo. In generale gli Avvisi territoriali hanno garantito in regione la formazione di anno in anno di quote lievemente calanti di lavoratori in un quadro di selezione degli accessi ai percorsi di training che si differenzia in funzione di fattori di carattere strutturale come la dimensione d'impresa. Definita la consistenza media del finanziamento per impresa, le piccole aziende possono proporzionalmente mandare in formazione quote molto più significative del proprio organico. Viceversa per le grandi imprese si pone il tema di una più rigida selezione degli accessi a corsi.

In linea con i precedenti risultati dei monitoraggi, è emerso in generale un fattore di forte selezione, di natura trasversale, sui lavoratori mandati in formazione. Come testimoniato anche da altre ricerche sulla formazione continua, le imprese tendono, infatti, a prediligere determinate categorie di lavoratori. Nello specifico la quota di impiegati mandati in formazione è notevolmente sovrarappresentata rispetto al loro peso reale negli organici. Per contro gli operai appaiono sensibilmente penalizzati nell'accesso ai percorsi formativi pur rappresentando la quota maggioritaria degli organici aziendali. Questi risultati appaiono stabilizzarsi nel tempo a prescindere dalle modificazioni della platea delle beneficiarie e delle conseguenti implicazioni sulla struttura professionale degli organici.

Anche in questa edizione del rapporto si rafforza sempre di più l'idea che l'accesso alla formazione dipenda, oltre che dalla qualifica, tipicamente medio-alta, da fattori socio anagrafici quali età, cittadinanza e livello di scolarizzazione. **Le imprese sembrano maggiormente orientate a formare lavoratori con titoli di studio medio-alti**; fenomeno questo che per la componente meno istruita si traduce anche in uno svantaggio in termini di monte ore e varietà dei contenuti dei corsi di formazione. Si mandano più frequentemente in formazione i lavoratori più recettivi alle pratiche formative, ovvero quelli inseriti in modo stabile nel mondo del lavoro e con più alte aspettative di permanenza in azienda. Peraltro questi profili professionali sono avvantaggiati anche dalla maggiore probabilità di essere riproposti per la formazione aziendale in più anni successivi, come già documentato nei precedenti monitoraggi.

Da qui uno svantaggio in termini relativi per la componente meno stabile: i giovani alle prime esperienze lavorative, gli stranieri e il segmento più anziano e meno professionalizzato/scolarizzato degli organici aziendali. Inoltre a causa dell'esclusione dal versamento del contributo dello 0,30%, continuano ad essere interdette dalla formazione attraverso il canale dei finanziamenti erogabili tramite i Fondi Interprofessionali quelle categorie di lavoratori già penalizzate dal mercato del lavoro, in termini di precarietà contrattuale e incertezza nelle proprie prospettive di carriera.

Per quanto riguarda il profilo delle attività di training si evidenzia come l'impatto della crisi sui contenuti e le modalità formative non si configuri nel segno di una evidente discontinuità con il passato, quanto piuttosto sembra evolvere verso una certa standardizzazione dell'offerta semplificando l'articolazione

tematica e riducendo i livelli di avanzamento/specializzazione dei corsi, mantenendosi inoltre sulle modalità più collaudate di erogazione fondate sulla centralità della lezione frontale.

In particolare nel corso del tempo si rafforza l'asse tematico incentrato sulla sicurezza sul luogo di lavoro, lo sviluppo di competenze linguistiche e informatiche. I contenuti formativi appaiono sempre più schiacciati su corsi di base e programmati durante l'orario di lavoro.

L'attenzione crescente del tema della sicurezza (che nel 2009 sfiora il 30% delle partecipazioni ai corsi) testimonia come questa cultura vada imponendosi anche in un difficile contesto di crisi.

*La crescita della formazione linguistica si potrebbe giustificare alla luce della forte proiezione all'esportazione di molti comparti dell'economia regionale. Tuttavia a questo proposito appare piuttosto incoerente la scarsa attenzione dedicata ai corsi di marketing e vendite, fondamentali nella competizione globale: una circostanza che potrebbe fare ritenere che lo sviluppo di competenze linguistiche sia in parte legato alla comunicazione in ambito tecnologico e alla gestione dei processi produttivi.*

***Per quanto concerne il sostegno formativo a strategie aziendali volte alla innovazione tecnologica va segnalata una performance non particolarmente brillante dei corsi in materia di qualità e di tecniche di produzione. Inoltre, nel tempo, si assottiglia la consistenza di tematiche legate al miglioramento delle abilità personali (il 5% nel 2009 contro il 9% del 2006); si tratta delle cosiddette meta-competenze volte alla gestione dei gruppi di lavoro, alla gestione delle risorse umane e allo sviluppo di abilità di coordinamento e/o rafforzamento delle capacità di leadership.***

Naturalmente questa tendenziale standardizzazione delle attività promosse dagli Avvisi territoriali regionali di Fondimpresa andrebbe ulteriormente indagata con strumenti qualitativi capaci di cogliere in modo più mirato l'effettiva evoluzione dei contenuti formativi. D'altra parte non è da escludere che l'attività svolta nell'ambito del Conto Formazione sia andata recentemente nel senso di una diversificazione dei contenuti in grado di cogliere, meglio di quanto non possano fare i bandi di natura per così dire "generalista", il fabbisogno formativo aziendale alla luce delle difficili scelte competitive da affrontare per rispondere alla crisi. Anche in questa direzione andrebbe rivolto uno specifico sforzo di analisi sul campo che potrebbe restituire alle parti sociali preziose indicazioni per il loro operare.

## **Spunti di riflessione**

Alla luce delle principali evidenze emerse nel presente rapporto, per i cui approfondimenti si rimanda ai capitoli seguenti, vorremmo lasciare al lettore alcuni spunti di riflessione che rispecchiano aspetti e problematiche comuni ai quattro monitoraggi finora effettuati.

Un primo aspetto critico da rilevare è il dato relativo alle imprese che realizzano attività di formazione rispetto al bacino delle aderenti. Si è detto che mediamente ogni anno meno del 10% delle imprese aderenti e potenzialmente coinvolgibili nel processo formativo beneficiano dei corsi realizzati e che tale criticità è ancora più evidente fra le piccole imprese. In tal senso, un primo elemento da consegnare alla riflessione degli attori sociali e dei *policy maker* riguarda la necessità di interrogarsi sulle difficoltà che incontrano le imprese, e in particolare le piccole, nell'accesso a tali risorse finanziarie e, dunque, alla formazione. Ciò al fine di provare a capire se si tratti di difficoltà legate alla fase di avvio dei Fondi, se vi è un problema che riguarda un deficit informativo o un sovraccarico burocratico per l'accesso ai bandi dei Fondi o, ancora, se vi è una questione che attiene al profilo dell'offerta formativa non in linea con il fabbisogno delle imprese oppure se sono le imprese a non riuscire ad esplicitare una domanda formativa (Lugli-Tugnoli-Fontani, 2010).

Un secondo aspetto su cui riflettere riguarda il numero e le caratteristiche dei lavoratori mandati in formazione da ogni azienda in relazione al proprio organico. La ridotta platea di formati segnala a livello aziendale processi di selezione dei soggetti da mandare in formazione che, tra l'altro, non necessariamente rispecchiano la composizione degli organici aziendali. È probabile che le imprese programmino la formazione continua dei loro dipendenti investendo di volta in volta una quota limitata dell'organico, ma con una rotazione periodica, in modo da garantire in pochi anni l'accesso alla formazione dell'intera forza lavoro.

Inoltre, il profilo dei lavoratori formati non rispecchia quello della struttura per qualifica e condizione socio-professionale dell'intero organico, delineando sostanziali differenze di opportunità di accesso alla formazione per determinati segmenti del mercato interno del lavoro delle singole imprese. Si registra infatti uno sbilanciamento della partecipazione ai corsi a favore della componente impiegatizia che, pur rappresentando una quota minoritaria nel mercato del lavoro regionale, copre quasi il 60% dei formati ed è interessata a programmi formativi a più ampio spettro di contenuti professionalizzanti (Lugli-Tugnoli-Fontani, 2010). È del tutto evidente che una asimmetria tra diverse figure professionali nell'accesso alle opportunità formative può determinare divari di carattere informativo e organizzativo che potenzialmente possono limitare le capacità operative e in definitiva lo spunto competitivo delle imprese.

Un ultimo elemento di riflessione critica riguarda il tema del diverso grado di accessibilità alla formazione che discrimina le piccole imprese rispetto alle grandi. Mediamente, in un anno di riferimento, le piccole imprese sono coinvolte in un solo intervento formativo. Al diminuire della dimensione aziendale cala in modo proporzionale anche il numero di interventi formativi svolti, mentre si assiste ad un fenomeno contrario per le imprese medio-grandi che possono concentrarsi su un'offerta formativa a più ampio raggio. La scarsa capacità di cogliere i vantaggi offerti dall'attivazione di corsi in modalità multi-aziendale è un fenomeno che si riscontra in tutti gli Avvisi finora monitorati e che permane in tutte le fasce dimensionali di impresa, anche se sembra incidere meno in corrispondenza di attività formative di carattere più trasversale (sicurezza, informatica, lingue) e in generale per le imprese minori.

Questo fenomeno, riproponibile anche all'attenzione delle parti sociali, potrebbe essere dovuto a due ordini di problematiche: da una parte, barriere di carattere informativo legate alle modalità di accesso ai bandi, che prevedono la cooperazione tra più imprese allo stesso progetto (che potrebbero richiamare motivi amministrativo-burocratici); dall'altra una scarsa propensione alla condivisione di obiettivi formativi comuni fra imprese diverse, anche dello stesso settore o filiera. È evidente l'ampio spazio di azione delle attività del Fondo per superare questi limiti e promuovere una più efficace azione di rilancio di questa importante opportunità offerta dai bandi, soprattutto per favorire le piccole imprese, notoriamente più penalizzate nell'accesso alla formazione (Lugli-Tugnoli-Fontani, 2010).

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

## Introduzione

In questo capitolo, che funge da analisi preliminare al resto del monitoraggio, viene descritto il processo che le imprese Emiliano-Romagnole seguono per svolgere la propria attività formativa finanziata attraverso le risorse messe a disposizione da Fondimpresa.

Come è noto Fondimpresa eroga finanziamenti alle attività formative attraverso due canali fondamentali:

- Conto Formazione
- Conto di Sistema

Questo contributo fa riferimento a dati, aggiornati all'Avviso 2/2009, relativo ai bandi di natura territoriale promossi dal Fondo a livello regionale.

Come ormai di consueto, a supporto dello svolgimento degli sviluppi dell'analisi verrà fornito l'approfondimento della consistenza e della composizione dei tre universi che fungono da riferimento all'analisi condotta dal team di ricerca:

- 1) L'universo delle imprese regionali interessate dal contributo dello 0,30 sul monte salari (potenziale bacino d'utenza del Fondo);
- 2) L'universo delle imprese aderenti a Fondimpresa in Regione;
- 3) L'universo delle imprese beneficiarie che svolgono formazione con gli Avvisi territoriali dell'Emilia-Romagna.

Nello specifico come fonte di riferimento per l'universo regionale si è scelto di utilizzare i dati forniti dall'osservatorio sulle imprese dipendenti INPS<sup>2</sup> che fornisce il dato delle unità locali con dipendenti del settore privato con l'esclusione del settore agricolo.

Per l'universo delle imprese aderenti si fa riferimento alla banca dati fornita da Fondimpresa aggiornata al 31/12/2011 al netto delle cessazioni INPS precedenti l'anno 2009.

Per beneficiarie, infine, si intendono le imprese Emiliano-Romagnole che svolgono formazione utilizzando le risorse erogate da Fondimpresa nell'ambito dell'accantonamento del Conto di Sistema e finanziate con i primi 4 Avvisi finora resi disponibili dal Fondo nell'ambito dei Piani territoriali regionali (periodo 2006-2009).

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

*Quanto pesano le aziende iscritte al Fondo, e i relativi lavoratori, nello scenario regionale?  
Quante di queste aziende/lavoratori svolgono effettivamente formazione?*

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

Come segnalato anche da altre ricerche sul tema della formazione continua e come già segnalato nei precedenti rapporti di Monitoraggio, emerge infatti che l'adesione al Fondo non si traduce automaticamente nella messa in atto di processi formativi ma, al contrario, appare chiaro come questo sia un terreno su cui compiere ancora sforzi notevoli.

## CAPITOLO IN BREVE

*Questa analisi dell'offerta formativa di Fondimpresa Emilia-Romagna si distingue per indagare un periodo di congiuntura economica caratterizzato dall'inizio della fase più acuta della crisi economica tuttora in atto che sta colpendo da vicino anche il sistema economico regionale mettendo in discussione la tradizionale capacità di risposta competitiva del sistema d'impresa. In questo senso è importante evidenziare come le aziende abbiano deciso di utilizzare lo strumento formazione in una fase di così profondo cambiamento caratterizzato da erosione dei livelli produttivi e occupazionali e dalla necessità di rivedere gli assetti strategici d'impresa ed i contesti organizzativi.*

*Un primo risultato rilevante è costituito dal trend positivo delle adesioni al Fondo regionale anche negli ultimi anni nonostante il mordere della crisi. Al 31 dicembre 2011 Fondimpresa contava in Emilia-Romagna 6.888 imprese aderenti<sup>3</sup> pari a 391.044 lavoratori dipendenti corrispondente ad un aumento del 20,9% del numero di unità locali accompagnato da una crescita molto più contenuta dei rispettivi organici; la dimensione media delle aderenti al fondo passa da 65 a 56 dipendenti per unità locale, segnalando il valore più basso dall'avvio dell'attività di monitoraggio.*

*L'analisi longitudinale delle adesioni al Fondo evidenzia come nella fase di startup siano state proprio le imprese più grandi ad intercettare per prime le opportunità fornite in ambito formativo dal Fondo, successivamente riducendosi il potenziale bacino di utenza di questo segmento di imprese, si sono via via aperti spazi per l'adesione delle imprese prima di medie e poi di piccole dimensioni, segmenti questi che data la loro consistenza offrono in prospettiva le opportunità principali di sviluppo del Fondo. I dati retrospettivi mostrano come la crescita molto sostenuta delle adesioni nei 18 mesi successivi all'ultima rilevazione del giugno 2010 è stata pilotata dalla partecipazione particolarmente dinamica delle piccole e medie imprese. In questo senso l'insediamento associativo del Fondo sembra riflettere sempre più la caratterizzazione del tessuto produttivo regionale fortemente orientato al permanere di una forte componente di piccole e medie imprese.*

*Sul piano della capacità di penetrazione associativa il Fondo mostra una efficacia dinamica notevole raggiungendo ormai il 34% dell'occupazione dipendente regionale stimata dall'INPS, mentre il dato medesimo calcolato in termini di unità produttive è più basso a testimonianza della maggiore difficoltà ad associare le imprese di minori dimensioni. Se si sposta l'attenzione sulle imprese aderenti che effettivamente hanno beneficiato dell'attività di training, si riscontra un maggior peso della componente delle piccole imprese dovuto alle beneficiarie introdotte negli ultimi Avvisi. Tuttavia questa tendenza non riesce a compensare la sostanziale sottorappresentazione di questa componente rispetto alla consistenza che le imprese minori hanno sulla platea delle aderenti. Si tratta di una evidenza ormai confermata da molte verifiche sul campo che richiama una sensibile difficoltà strutturale delle imprese minori nell'accesso alla formazione, difficoltà che va ben oltre l'ambito delle attività promosse dai Fondi interprofessionali e che prospetta l'esistenza di una barriera all'entrata nel mondo formativo per le imprese minori che si trovano in una posizione di svantaggio competitivo rispetto ad un quadro che vede un ritardo ed uno scarso impegno su questo terreno delle imprese nazionali.*

*Data la sostanziale stabilità delle risorse stanziare, la velocità di crescita delle imprese che hanno usufruito delle risorse degli Avvisi territoriali del Fondo è risultata inferiore al trend delle adesioni a Fondimpresa regionale. D'altra parte è evidente come una valutazione sulla capacità di effettivo utilizzo ai fini formativi delle risorse accantonate dovrebbe disporre delle informazioni relative ai finanziamenti di tutti i canali del Fondo. Va poi ricordato come il tema della ridotta capacità di spesa dei fondi interprofessionali rispetto all'ammontare degli accantonamenti sia un aspetto trasversale che individua necessità di intervento da parte delle politiche pubbliche al fine di rendere più fluido e veloce il percorso che va dall'accantonamento delle risorse al loro impiego nei corsi aziendali. Non sembra comunque che la crisi abbia influito negativamente sulla effettiva erogazione dei programmi formativi riducendo, in modo apprezzabile, il rapporto tra numero di imprese beneficiarie ed aderenti.*

*Infine nel periodo osservato sembra che gli Avvisi territoriali abbiano consentito un buon ricambio nel tempo della platea di imprese coinvolte nei corsi, mantenendo contenuta la quota di imprese che si sono avvalse di finanziamenti ripetuti più volte nel quadriennio considerato. In questo senso rimangono ampi i margini di avvicinamento delle imprese nell'accesso alle risorse.*

<sup>3</sup> I dati sono relativi a tutte le aziende che al 31/12/2011 risultavano aderenti a Fondimpresa. Nella specifica elaborazione si è fatto riferimento alle sole aziende che risultano aderenti al lordo delle cessazioni INPS antecedenti la data di presentazione dei Piani formativi.

## 1.1 - Il contesto regionale

Questa edizione del monitoraggio si caratterizza per cogliere ed indagare un periodo di congiuntura economica caratterizzato dall'inizio della fase più acuta della crisi economica tuttora in atto che sta colpendo da vicino anche il sistema economico Emiliano-Romagnolo. In questo senso è importante evidenziare come le aziende hanno deciso di utilizzare lo strumento formazione in una fase di così profondo cambiamento caratterizzato dall'erosione dei livelli produttivi e occupazionali.

Occorre ricordare che, come delineato dalla circolare Ministeriale<sup>4</sup>, il sistema Fondimpresa raccoglie (con la medesima cadenza con cui il Fondo comunica i dati sull'attività formativa al Ministero) le informazioni sulle imprese aderenti attingendo dalla banca-dati INPS<sup>5</sup>. Per coerenza informativa si è ritenuto pertanto opportuno utilizzare, come universo di riferimento, i dati resi disponibili dalla medesima banca dati INPS.

Così come suggerito dai dati INPS - in un confronto dello stato pre-crisi (2007) e di crisi manifesta (2009) - si evidenzia come il sistema produttivo abbia subito una contrazione, con la cancellazione di circa 3.500 unità locali. Sembra pertanto che la crisi, in questa prima fase, abbia colpito in particolare il tessuto imprenditoriale senza investire ancora in modo massiccio l'occupazione dipendente<sup>6</sup>, che rimane sostanzialmente stabile nel periodo osservato (1.150.229 lavoratori). Diverso sarebbe il quadro se si disponesse di dati più aggiornati. Pur contraendosi numericamente, nell'universo delle unità locali regionali, non si ravvisano sostanziali mutamenti nella struttura dimensionale del sistema regionale, caratterizzato dalla presenza di piccole imprese (97,6% sotto i 50 dipendenti) con una dimensione media regionale pari a 10 dipendenti per unità locale. Questo dato è costante in tutta la regione e si accentua in province come Ferrara (98,3%) e Rimini (98,4%). Per contro le imprese con più di 500 dipendenti, pur pesando solo per lo 0,2%, inglobano circa il 25% della forza lavoro regionale (Tav. 1.2) con particolare evidenza nella provincia di Bologna dove tale quota si tocca il 34,4%.

---

<sup>4</sup> Circolare ministeriale, Roma, 2 Aprile 2004.

<sup>5</sup> La nota metodologica dell'Osservatorio sulle imprese, occupati dipendenti del settore privato non agricolo e retribuzioni medie annue di operai e impiegati afferma:

*...“L'Osservatorio su imprese, lavoratori dipendenti e retribuzioni riguarda, ad esclusione dei settori dell'agricoltura e della Pubblica amministrazione: serie storiche quinquennali degli stock e dei movimenti strutturali delle imprese non agricole con personale dipendente e degli stock e flussi occupazionali, disaggregate per territorio, settore di attività economica e dimensione aziendale; serie storiche quinquennali delle retribuzioni medie annue degli operai e degli impiegati e rispettivi numeri indici”...*

*...“In relazione alla struttura ed alle finalità contributive del sistema informativo dell'INPS, nell'Osservatorio si è dovuto fare riferimento all'impresa ed alla sua sede legale, anziché all'unità locale come avviene nei censimenti; infatti le aziende, soprattutto se di grandi dimensioni, a volte accentrano il versamento dei contributi nella provincia in cui hanno la sede legale, rendendo praticamente impossibile la rilevazione del dato a livello locale. Per tale motivo si è provveduto al raggruppamento delle varie posizioni contributive non accentrate (stabilimenti, filiali, dipendenze, cantieri, ecc.) facenti capo ad un'unica impresa, sulla base della matricola di collegamento attribuita dall'INPS, la quale indica, tra l'altro, se si tratta di azienda con più posizioni contributive. Ulteriori raggruppamenti sono stati effettuati utilizzando il codice fiscale e sulla base di analisi e confronti operati sulle ragioni sociali normalizzate ...”.*

*“... L'universo censito riguarda la totalità di lavoratori dipendenti, italiani e stranieri del settore privato ed una parte di lavoratori dipendenti del settore pubblico (amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, enti pubblici non economici, aziende a partecipazione statale, personale non di ruolo della scuola, enti locali, USL, ecc.) e del ramo Agricoltura, caccia, foreste e pesca (apprendisti, impiegati e dirigenti). Non viene quindi rilevata la parte di lavoro autonomo eventualmente presente in un'impresa (titolari, collaboratori familiari, soci, ecc.) ...”.*

<sup>6</sup> Come noto la crisi ha avuto un effetto sull'occupazione tale per cui in prima istanza si è assistito alla naturale espulsione delle forme contrattuali, la diminuzione dello stock di occupati sarà, invece, visibile solo quando per naturale esaurimento degli ammortizzatori sociali si assesterà alla diminuzione dello stock di lavoratori.

**Tav. 1.1 - Universo regionale per dimensione aziendale, numero di unità locali (composizione percentuale)**

DIMENSIONE AZIENDALE	PROVINCIA									Totale
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	
Da 1 a 49 dipendenti	97,3	97,6	98,3	97,6	97,9	97,7	97,6	97,4	98,4	97,6
Da 50 a 199 dipendenti	2,1	2,1	1,4	1,8	1,7	1,9	2,0	2,1	1,3	1,9
Da 200 a 499 dipendenti	0,4	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,2	0,3
500 e più dipendenti	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>									

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati INPS 2009

**Tav. 1.2 - Universo imprese regionali per dimensione aziendale, numero dipendenti (composizione percentuale)**

DIMENSIONE AZIENDALE	PROVINCIA									Totale
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	
Da 1 a 49 dipendenti	40,4	60,7	58,0	48,3	56,5	47,7	58,0	44,1	65,9	49,0
Da 50 a 199 dipendenti	16,1	22,2	17,3	15,7	18,0	16,0	19,7	16,6	17,0	17,0
Da 200 a 499 dipendenti	9,1	5,8	7,9	9,8	11,6	7,9	13,4	9,9	8,1	9,3
500 e più dipendenti	34,4	11,3	16,8	26,2	13,9	28,4	9,0	29,4	8,9	24,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>									

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati INPS 2009

## 1.2 - Adesioni a Fondimpresa

Come era lecito aspettarsi dai risultati dei precedenti monitoraggi e come vedremo meglio nel paragrafo 1.4., dopo l'iniziale boom di adesioni che aveva coinvolto in particolar modo le grandi imprese nei primi anni di avvio del Fondo, la crescita molto sostenuta delle adesioni nei 18 mesi successivi all'ultima rilevazione del giugno 2010 è stata pilotata dalla partecipazione particolarmente dinamica delle piccole medie imprese (v.tav.1.3). Ambito questo che, per la connotazione del tessuto imprenditoriale regionale, rimane in prospettiva il bacino naturale di potenziale crescita del Fondo.

Al 31 dicembre 2011 Fondimpresa contava in Emilia-Romagna 6.888 aderenti<sup>7</sup> pari a 391.044 dipendenti. In un confronto retrospettivo si conferma una tendenza, già evidenziata nel precedente rapporto, di crescita del livello di adesione (al 30/06/2010 erano 5.698 le imprese aderenti con 368.382 dipendenti). Si assiste pertanto ad un aumento del 20,9% del numero di unità locali accompagnato da una crescita molto più contenuta dei rispettivi organici (potenzialmente coinvolti nei processi formativi); la dimensione media delle aderenti al fondo passa da 65 a 56 dipendenti per unità locale, segnalando il valore più basso dall'avvio dell'attività di monitoraggio del gruppo di ricerca.

**Tav. 1.3 - Confronto unità locali aderenti e relativi organici con la rilevazione precedente (dati assoluti)**

PERIODO	UNITÀ LOCALI	DIPENDENTI	DIMENSIONE MEDIA
31 dicembre 2008		4.650	59
30 giugno 2010		5.698	65
31 dicembre 2011		6.888	56
<i>Variazione percentuale (2011/2010)</i>		20,9	6,2

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati INPS 2007

Come di consueto, vengono riportate di seguito (v.fig.1.1 e tav.1.4) una serie di informazioni che aiutano a comprendere meglio la composizione strutturale delle aderenti al Fondo fornendo una disaggregazione per settore di attività economica, dimensione aziendale e collocazione territoriale. Significative appaiono le differenze nella distribuzione per classi dimensionali (v.tavv. 1.9 e 1.10 nel cd-rom in allegato). L'80,3%

<sup>7</sup> I dati sono relativi a tutte le aziende che al 31/12/2011 risultavano aderenti a Fondimpresa. Nella specifica elaborazione si è fatto riferimento alle sole aziende che risultano aderenti al lordo delle cessazioni INPS antecedenti la data di presentazione dei Piani formativi.

delle aziende aderenti al fondo ha meno di 50 dipendenti, con un incremento di 3 punti percentuali rispetto al precedente monitoraggio (v.tav. 1.4); la massiccia presenza di piccole imprese appare ancora più evidente in province come Rimini, Ferrara e Piacenza. Come del resto intuibile, il peso in termini di addetti appare inversamente proporzionale: le grandi aziende (con più di 500 dipendenti) coprono ben il 37,2% degli organici mentre le piccole occupano nei loro organici il 18,9% dei lavoratori delle imprese aderenti (v. tavv. 1.3 e 1.4 nel cd-rom in allegato). Rimane alto il dato di Bologna relativamente alle imprese maggiori, dove la percentuale di dipendenti raggiunge quota 56%, ben 20 punti al di sopra della media regionale.

Diminuisce rispetto alle precedenti edizioni il peso anche delle unità locali della fascia di aderenti comprese tra 200-499 dipendenti. Il profilo appena descritto sembra pertanto progressivamente adeguarsi sempre più alle caratteristiche del sistema produttivo regionale, caratterizzato da una struttura dimensionale mediamente piccola.

**Tav. 1.4 - Universo imprese aderenti a Fondimpresa al 31/12/2011 per dimensione aziendale, numero di unità locali (composizione percentuale)**

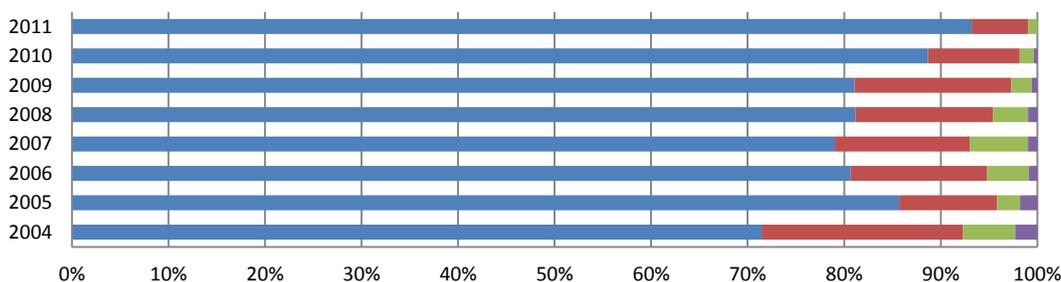
DIMENSIONE AZIENDALE	PROVINCIA									
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	Totale
Da 1 a 49 dipendenti	78,9	76,4	86,7	71,0	86,7	82,6	82,1	75,0	89,5	80,3
Da 50 a 199 dipendenti	16,0	20,3	10,7	21,7	10,5	12,7	13,4	19,0	8,6	15,1
Da 200 a 499 dipendenti	3,7	2,2	2,1	5,1	2,2	3,5	3,7	4,9	1,4	3,4
500 e più dipendenti	1,4	1,0	0,5	2,1	0,6	1,2	0,9	1,1	0,5	1,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>									

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Anche l'analisi longitudinale delle adesioni al Fondo evidenzia come nella fase di *startup* siano state proprio le imprese più grandi ad intercettare per prime le opportunità fornite in ambito formativo dal Fondo, successivamente riducendosi il potenziale bacino di utenza di questo segmento di imprese, si sono via via aperti spazi per l'adesione delle imprese prima di media e poi di piccola dimensioni, segmenti questi che data la loro consistenza offrono in prospettiva le opportunità principali di sviluppo del Fondo.

Come si vede in fig.1.1 infatti le adesioni più recenti al Fondo (2011) sono costituite per il 93,2% da imprese con meno di 50 dipendenti, quota che tende ad avvicinarsi più che in passato alla composizione dell'universo delle imprese regionali così come già introdotto in precedenza.

**Fig. 1.1 -Flusso di adesioni al Fondo, serie storica 2004-2011 (composizione percentuale)**



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
■ Da 1 a 49 dipendenti	71,4	85,7	80,7	79,0	81,2	81,1	88,7	93,2
■ Da 50 a 199 dipendenti	20,9	10,1	14,1	14,0	14,2	16,2	9,5	5,9
■ Da 200 a 499 dipendenti	5,4	2,4	4,3	6,0	3,6	2,1	1,4	0,9
■ 500 e più dipendenti	2,3	1,8	0,9	1,0	0,9	0,6	0,4	0,0

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Come si evince inoltre dalla figura 1.1 le adesioni al fondo hanno visto nel tempo uno spostamento significativo da una vocazione industriale, imprese meccaniche di grandi dimensioni, ad una collazione più marcata nel terziario, settore che nel 2011 costituisce il 52% delle nuove adesioni.

Dal punto di vista settoriale (tav.1.5), il meccanico continua ad essere il settore che alimenta maggiormente il bacino dei potenziali lavoratori da formare con 136.786 dipendenti (pari a 35% del totale). In termini di unità locali aderenti si osserva, invece, in questa edizione del monitoraggio una forte crescita del peso delle imprese dei servizi che con le sue 2.283 unità locali costituisce il 33,1% delle imprese aderenti (pari a 113.074 dipendenti, 28,9% sul totale).

Tra le aderenti emiliano-romagnole spicca il numero di dipendenti per unità locali delle imprese ceramiche e metalmeccaniche, superiori alla media totale di regione (rispettivamente 153 DIP/UL e 69 DIP/UL), ma soprattutto, come visto nel paragrafo precedente, di molto superiore al dato dell'intero sistema produttivo regionale (prossimo come ricordiamo a 10).

**Tav. 1.5 - Numero di aziende aderenti a Fondimpresa al 31/12/2011 per macrosettore, numero di unità locali (composizione percentuale)**

SETTORE DI ATTIVITA'	PROVINCIA									Totale
	BO	FC	FE	MO	PC	PR	RA	RE	RN	
Agricoltura	0,2	0,5	0,9	0,1	0,1	0,1	0,3	0,1	0,3	0,2
Industria tessile	2,6	2,0	3,0	7,8	0,9	1,0	1,4	3,5	2,6	2,9
Industria ceramica	0,4	0,2	0,5	9,5	0,0	0,1	2,0	5,4	0,2	2,2
Industria meccanica	34,7	21,6	26,1	33,0	32,9	21,6	19,1	30,1	18,0	28,5
Altre industrie	16,1	34,0	14,7	14,5	19,1	30,1	22,8	20,9	17,6	19,8
Costruzioni	11,2	14,4	13,3	8,4	17,0	23,4	11,1	8,6	13,0	13,2
Servizi	34,8	27,3	41,5	26,8	30,0	23,7	43,3	31,3	48,4	33,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>									

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Sul piano territoriale si continua ad osservare il peso delle imprese bolognesi e modenesi che insieme rappresentano il 38,2% delle imprese aderenti, seguite dalle province di Parma con il 12%, Piacenza con l'11,4% e Reggio Emilia con il 10,8% (fig. 1.1).

Nelle diverse province emiliano-romagnole, inoltre, emergono forti connotazioni di tipo settoriale: l'industria meccanica nel Bolognese, dove tale settore copre il 34,7% in termini di unità locali aderenti, il settore ceramico nel modenese (10,3%), mentre Rimini, Ravenna e Ferrara presentano livelli di adesione nettamente superiori alla media regionale nel settore terziario (rispettivamente 48,4%, 43,3% e 41,5%).

### 1.3 - Le aziende beneficiarie

Questa edizione del rapporto di monitoraggio sull'attività del Conto di Sistema regionale, si caratterizza per un tentativo di lettura longitudinale dei dati relativi alle imprese che hanno svolto formazione nell'ambito degli avvisi territoriali realizzati e conclusi in Emilia-Romagna dal 2006 al 2009<sup>8</sup>.

Come il Fondo ha deciso di allocare le proprie risorse nel tempo? In che misura l'insieme delle aziende beneficiarie rispecchia la composizione e l'andamento delle adesioni al Fondo stesso? Sono questi gli interrogativi a cui proveremo a rispondere inizialmente in questo paragrafo.

Nel quadriennio osservato è opportuno evidenziare come gli sforzi del Fondo hanno portato a risultati importanti finanziando 26.981 posti aula (partecipazioni ai corsi) e coinvolgendo un totale di 1.214 imprese.

<sup>8</sup> Nel valutare la consistenza delle beneficiarie occorre ricordare che per il 2007 non furono finanziate attività formative relativamente al territorio bolognese.

Ricordiamo che in questa fase i dati sono trattati non tenendo conto che imprese e allievi possono essere coinvolti nei processi formativi con continuità temporale nell'arco del periodo osservato, questo aspetto sarà meglio esplicitato nel paragrafo successivo.

La composizione delle imprese beneficiarie continua, in modo sistematico nei quattro anni, a segnalare una sovrarappresentazione delle imprese più strutturate di dimensione medio-grande rispetto al loro peso reale sia rispetto all'insieme delle aderenti ma, ancora di più, rispetto alla configurazione dell'intero sistema produttivo regionale. Per converso è netta, in termini relativi, la sottopresenza delle imprese con meno di 50 dipendenti che, in modo pressoché costante nel tempo, segnalano un gap di rappresentazione di circa 30 punti percentuali rispetto alla loro consistenza nell'universo delle aderenti. Siamo quindi di fronte ad uno scenario che non sorprende e che conferma le tendenze già emerse nelle precedenti edizioni del monitoraggio e che sempre più trovano conferma nelle recenti esperienze di indagine sul tema della formazione continua.

**Tav. 1.6 - Aziende per classe dimensionale ed anno (dati assoluti, composizione percentuale)**

	2006		2007		2008		2009	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Da 1 a 15 dipendenti	68	21,9	38	16,5	45	13,4	74	21,8
Da 16 a 49 dipendenti	81	26,1	70	30,4	90	26,9	104	30,7
Da 50 a 99 dipendenti	67	21,6	42	18,3	68	20,3	68	20,1
Da 100 a 249 dipendenti	75	24,2	55	23,9	92	27,5	59	17,4
Da 250 a 499 dipendenti	11	3,5	14	6,1	27	8,1	19	5,6
500 e più dipendenti	8	2,6	11	4,8	13	3,9	15	4,4
<b>Totale</b>	<b>310</b>	<b>100,0</b>	<b>230</b>	<b>100,0</b>	<b>335</b>	<b>100,0</b>	<b>339</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Le piccole imprese continuano a registrare criticità che ne ostacolano il pieno accesso allo svolgimento di attività formativa. Ricordando che il conto di Sistema nasce per favorire l'accesso delle imprese di minor dimensione alla formazione, è comunque da segnalare che l'ultimo Avviso monitorato (2/2009) segnala una sostanziale correzione di tendenza con un aumento di circa 10 punti percentuali del segmento delle imprese con meno di 50 dipendenti.

Come per le imprese aderenti, anche per le imprese beneficiarie il settore prevalente (v.1.7) continua ad essere quello metalmeccanico che pesa, in media nel periodo, per il 30%; cresce l'attenzione del Fondo nei confronti delle piccole imprese dei servizi che con un trend costante partecipano in modo crescente ai processi formativi passando dal 16,8% del 2006 al 24,2% del 2009. Segnaliamo infine come la maggiore dimensione delle imprese ceramiche influisca fortemente sulla sovra rappresentazione di queste ultime rispetto all'insieme delle aderenti, dove si attestano mediamente in una presenza media del 12% a fronte del più esiguo 2% del peso sul totale delle imprese aderenti. Il trend di maggiore discontinuità formativa si riscontra in ultimo nelle imprese delle costruzioni che notoriamente hanno risentito in modo particolare della crisi recessiva che continua a coinvolgere il sistema economico.

**Tav. 1.7 - Aziende beneficiarie dell'attività formativa per macrosettore ed anno (dati assoluti, composizione percentuale)**

	2006		2007		2008		2009	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Industria tessile	7	2,3	5	2,2	10	3,0	6	1,8
Industria ceramica	33	10,6	32	13,9	45	13,4	38	11,2
Industria meccanica	85	27,4	69	30,0	126	37,6	102	30,1
Altre industrie	51	16,5	55	23,9	68	20,3	75	22,1
Costruzioni	82	26,5	28	12,2	14	4,2	36	10,6
Servizi	52	16,8	41	17,8	72	21,5	82	24,2
<b>Totale</b>	<b>310</b>	<b>100,0</b>	<b>230</b>	<b>100,0</b>	<b>335</b>	<b>100,0</b>	<b>339</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

**Tav. 1.8 - Aziende beneficiarie dell'attività formativa per Provincia ed anno (dati assoluti, composizione percentuale)**

	2006		2007		2008		2009	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bologna	40	13,0	0	0,0	55	16,4	82	24,1
Ferrara	20	6,5	12	5,2	15	4,5	26	7,7
Forlì-Cesena	22	7,1	18	7,9	17	5,2	31	9,1
Modena	74	23,8	55	24,1	107	32,1	88	26,0
Parma	50	16,1	32	13,9	45	13,4	29	8,6
Piacenza	25	8,0	30	13,0	32	9,6	20	5,9
Ravenna	34	11,0	38	16,5	23	6,8	21	6,2
Reggio Emilia	27	8,7	29	12,5	25	7,3	24	7,2
Rimini	18	5,8	16	6,8	16	4,8	18	5,3
<b>Totale</b>	<b>310</b>	<b>100,0</b>	<b>230</b>	<b>100,0</b>	<b>335</b>	<b>100,0</b>	<b>339</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Sul piano territoriale è confermato nel tempo il ruolo di apripista delle imprese modenesi, con un recupero sostanziale delle imprese bolognesi che passano dal 13% del 2006 al 24,1% del 2009.

#### 1.4 - Il rapporto tra universi

In linea con il precedente monitoraggio questo paragrafo conclude la descrizione dei vari universi di riferimento utili a contestualizzare il campo di azione del Fondo e quantificare e qualificare le principali direttrici di evoluzione della progettazione e della realizzazione dell'attività formativa del Conto di Sistema nel quadriennio 2006-2009.

Nello specifico l'analisi riproposta schematicamente di seguito riprende da una parte le due problematiche già affrontate l'anno precedente allargandone comunque l'orizzonte temporale di analisi e introduce, dall'altra, nuovi spunti di riflessione sull'organizzazione della progettazione delle attività<sup>9</sup>. Sinteticamente ci si soffermerà sui seguenti punti:

- 1) Il tasso di penetrazione: che esprime il livello di insediamento associativo a Fondimpresa rapportando il dato delle adesioni al sistema economico regionale;
- 2) Il tasso di conversione: che valuta in che misura l'intenzione di voler svolgere formazione, espressa dall'adesione al Fondo, si traduca poi in reale capacità di sviluppo di una attività di training;
- 3) Il tasso di rotazione delle imprese beneficiarie nel tempo: esprime il gap tra numero di beneficiarie nel quadriennio osservato, depurato dalle possibili partecipazioni della medesima impresa a diversi Avvisi, e il numero delle stesse calcolato nell'ipotesi teorica di perfetta sostituzione/ avvicendamento nel tempo delle imprese che svolgono attività formativa, escludendo quindi la possibilità che un'impresa possa fare formazione ripetuta in periodi diversi. È evidente che un buon ricambio nel tempo delle imprese garantisce l'accesso alla formazione ad una platea più vasta di aziende, mentre al contrario una elevata continuità nel tempo degli stessi soggetti imprenditoriali riduce le possibilità di accesso ai finanziamenti del Fondo ad altre imprese aderenti.

Per quanto attiene al primo punto, il prospetto riportato (v.tav.1.7) evidenzia una crescente attrattività del Fondo che nel corso degli ultimi tre monitoraggi ha visto crescere la propria base associativa, rispetto al bacino potenziale di adesione delineato dall'universo Inps regionale; in tre anni il tasso di penetrazione in termini di unità locali è cresciuto in modo costante passando dal 4,2% al 6,1%. Ma a cresce ancora più

<sup>9</sup> Si ricorda che l'analisi fa riferimento alla sola attività formativa finanziata nell'ambito del Conto di Sistema relativamente ai soli Avvisi territoriali.

velocemente è lo stesso indicatore calcolato sui lavoratori che costituiscono gli organici delle imprese aderenti.

Al 2009 ben il 34% dei lavoratori regionali stimati dall'Inps risulta in forza nelle imprese iscritte al Fondo<sup>10</sup>. La crescita più sostenuta di questo indicatore in termini occupazionali riflette la connotazione del Fondo che raccoglie in modo più mercato le adesioni delle imprese più strutturate. In particolare le aderenti al Fondo registrano, all'aumentare della dimensione aziendale, livelli crescenti di copertura, sia per i dipendenti sia per le unità produttive. Va da sé che il tasso di penetrazione cresce con velocità decisamente inferiore e si attesta su valori nettamente più bassi per le imprese più piccole (13,1% in termini occupazionali e 5% in termini di unità locali).

**Tav. 1.9 - Le dimensioni di Fondimpresa in Emilia-Romagna, confronto tra gli universi di riferimento (quote percentuali)**

	TASSO DI PENETRAZIONE		TASSO DI CONVERSIONE	
	Dipendenti	Unità locali	Dipendenti	Unità locali
2006-2007	26,0	4,2	16,4	9,2
2007-2008	32,1	4,9	17,0	8,7
2008-2009	34,0	6,1	15,9	8,3

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

Con riferimento al secondo punto, attraverso l'utilizzo dell'analisi dei livelli di conversione si è cercato quindi di esplicitare le dinamiche che nel processo di realizzazione dei corsi portano a convertire l'"interesse" (espresso dalla decisione di aderire al Fondo) in effettiva "capacità" di fare formazione. Data la natura sostanzialmente stabile nel tempo delle risorse messe a disposizione del Fondo nell'ambito del Conto di Sistema è del tutto naturale trovarsi di fronte a tassi di crescita delle beneficiarie (anno su anno) molto contenuti (e comunque inferiori a quelli fatti registrare delle aderenti). In altre parole data la limitazione dei vincoli finanziari, è difficile che il livello di realizzazione delle attività formative tenga il passo della crescita assai più rapida delle adesioni. Pertanto una corretta valutazione dei livelli di realizzazione dell'attività formativa rispetto all'insieme delle aderenti (verifica dei tassi di conversione) può essere svolta solo disponendo dei dati delle beneficiarie di tutte le risorse messe a disposizione da Fondimpresa sul territorio regionale. Infatti è opportuno ricordare che i livelli di conversione introdotti in questa tipologia di monitoraggio non tengono conto di tutti i canali di finanziamento che il Fondo dedica alle attività formative, restano pertanto esclusi i molti interventi sostenuti nell'ambito dei Piani settoriali tematici, nonché le attività cospicue del Conto Formazione, che se opportunamente considerati individuerebbero una platea di imprese che hanno beneficiato della formazione ben più ampia delle 1.214 già descritte nel paragrafo precedente con riferimento ai soli piani territoriali del periodo 2006-2009.

Va rammentato come il problematico passaggio tra momento dell'adesione ad un Fondo interprofessionale ed effettivo coinvolgimento nei processi formativi sia comunque un tema trasversale (come l'Isfol ha sottolineato nei suoi rapporti annuali) che presenta criticità in tutti i Fondi interprofessionali. Altre ricerche sul campo della formazione continua segnalano come in un quinquennio solo il 20% circa delle imprese aderenti all'insieme dei Fondi interprofessionali ha ottenuto l'accesso a corsi di formazione. L'allargamento della platea delle beneficiarie nel tempo dipende anche dal grado di avvicendamento/rotazione delle stesse nei processi formativi. È quindi fondamentale a questo proposito definire in quale misura una medesima impresa può accedere a percorsi formativi più volte in tempi diversi

<sup>10</sup> Citando alcuni risultati del precedente monitoraggio ricordiamo che: "...Confrontando i valori relativi al tasso di penetrazione di Fondimpresa con il quadro regionale di tutti i Fondi operativi al 2007 si può ragionevolmente sostenere che il Fondo, in termini di lavoratori, copre da solo quasi la metà di tutte le adesioni ai Fondi regionali, mentre il suo tasso di copertura in termini di unità locali potrebbe essere prossimo a poco meno di un decimo di quello complessivo...".

e, in alternativa, in che misura sia possibile garantire un processo di rotazione dell'accesso alla formazione ad una platea di aziende il più ampio possibile.

L'importanza di questo tipo di analisi deriva dall'esplicitazione del fatto che ogni volta che una delle 1.214 imprese beneficiarie precedentemente descritte partecipa a più avvisi (muovendosi su un sentiero di continuità dello sforzo formativo) frena inevitabilmente l'accesso di nuove aziende all'attività di formazione. Solo 873 di queste aziende risultano, infatti, effettivamente presenti una sola volta nel quadriennio osservato mentre le altre sono interessate da molteplici partecipazioni agli Avvisi nel tempo.

In assenza di percorsi di formazione ripetuti in tempi troppo ravvicinati, si consentirebbe l'accesso alla formazione a ben 341 aziende in più, solo nell'ambito del conto di Sistema monitorato in questi quattro Avvisi.

Questa analisi, resa possibile solo dalla sistematizzazione temporale della banca dati, sarà ripresa e approfondita nel capitolo relativo alla continuità della formazione.

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

Da Isfol (2012), XII Rapporto Formazione Continua Annualità 2010-2011

La registrazione delle adesioni ai Fondi da parte delle imprese si è nel tempo sedimentata all'interno della banca dati Inps attraverso la creazione di una casistica differenziata, in relazione alle novità normative (ad esempio la possibilità di cambiare fondo portando con sé una parte di quanto versato), a specifiche situazioni di deroga alla normativa e alla naturale evoluzione del mercato delle imprese che possono cessare o riattivare l'attività. Tale evoluzione viene puntualmente registrata dall'Inps, che con il tempo ha affinato gli strumenti e le modalità di registrazione dei diversi fenomeni. In particolare nella tabella che segue si ha una fotografia delle adesioni complessivamente maturate a novembre 2011, oltre 825.000, al lordo di tutte le imprese etichettate come "cessate" e di quelle considerate "sospese". Come si può osservare gli ultimi due aggregati ammontano a circa 300.000 imprese che, per diversi motivi, pur comprendendo anche realtà tutt'ora aderenti, non possono tuttavia essere considerate versanti lo 0,30%<sup>6411</sup>.

**imprese aderenti, cessate e sospese (val. ass. -novembre 2011)**

FONDI	ADESIONI	CESSATE	SOSPESSE
Fon.Ar.Com	53.940	6.818	8.158
Fon.Coop	18.204	3.281	1.761
Fon.Ter	65.924	21.836	10.830
Fond. Agri	37	0	1
Fond.E.R	10.657	900	619
Fondazienda	3.997	433	507
Fondimpresa	112.164	19.857	9.009
Fonditalia	22.259	1116	3.059
Fondo Artigianato Formazione	238.436	70.042	34.147
Fondo Banche e Assicurazioni	1.466	218	69
Fondo Formazione PMI	55.125	13.351	8.082
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	473	9	3
Fondoprofessioni	50.109	8.593	4.571
For.Agri	3.178	197	152
For.Te	150.709	41.109	20.584
FormAzienda	15.151	1015	1.364
<b>Totale Fondi dipendenti</b>	<b>801.829</b>	<b>188.775</b>	<b>102.916</b>
Fondir	5.213	1.272	231
Fondirigenti	17.464	4.094	635
Fondo Dirigenti PMI	689	132	25
<b>Totale Fondi dirigenti</b>	<b>23.366</b>	<b>5.498</b>	<b>891</b>
<b>Totale</b>	<b>825.195</b>	<b>194.273</b>	<b>103.807</b>

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/INPS

A seguito di tale cambiamento, nella tabella precedente viene fornito unicamente il dato delle adesioni e dei relativi dipendenti al 2011 per i quali è previsto il versamento dello 0,30%: un qualsiasi raffronto rispetto agli anni precedenti risulterebbe, pertanto, problematico e non legittimo, confrontando informazioni di natura disomogenea nel campo relativo ai dipendenti "ultimo DM" delle imprese aderenti. Le imprese aderenti risultano oltre 721.000 e si attestano ben oltre la metà delle potenziali (55,8%), mentre i dipendenti, oltre 7,8 milioni, raggiungono il 66%<sup>12</sup>.

Ai fini dell'elaborazione puntuale delle imprese e dei relativi dipendenti sono state considerate le imprese aderenti al netto delle sole realtà registrate dall'Inps come cessate definitivamente. Sono perciò incluse anche quelle definite in situazione di "cessazione preliminare", in "sospensione da obblighi contributivi" e in fase di "ripresa attività con dipendenti e relativi obblighi contributivi". Inoltre l'Inps, a partire da novembre 2011, fornisce unicamente il numero dei dipendenti per i quali le imprese versano effettivamente il contributo dello 0,30%: ciò implica che nella maggior parte dei casi non sono riportati i dipendenti delle imprese (circa 50.000) per le quali, pur aderendo ai fondi, non è previsto alcun versamento per diversi motivi.

<sup>11</sup> Tra di esse, a titolo esemplificativo, vanno annoverate anche le imprese residenti in aree colpite da particolari calamità naturali, come il caso delle imprese della provincia dell'Aquila.

<sup>12</sup> Il calcolo del livello di adesione, sia rispetto alle imprese potenziali che al relativo numero di dipendenti privati, viene quest'anno calcolato rispetto all'universo espresso dall'archivio Istat Asia 2009. Anche in questo caso non può essere considerato legittimo alcun raffronto con il 2010, laddove si disponeva ancora del dato relativo all'edizione di Asia 2006.

<b>Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti (val. ass. al netto delle cessazioni definitive; novembre 2011)<sup>13</sup></b>		
FONDI	NOVEMBRE 2011	
	ADESIONI	DIPENDENTI
Fon.Ar.Com	49.416	250.558
Fon.Coop	15.801	446.905
Fon.Ter	48.279	312.823
Fond.Agri	5	10
Fond.E.R.	9.250	109.181
Fondazienda	3.504	11.517
Fondimpresa	95.553	3.407.894
Fonditalia	21.251	70.984
Fondo Artigianato Formazione	180.135	656.416
Fondo Banche Assicurazioni	1.364	443.375
Fondo Formazione PMI	46.013	396.166
Fondo Formazione Servizi Pubblici	436	46.616
Fondo Professioni	43.684	144.603
For.Agri*	74.700	210.028
For.Te	117.866	1.179.933
FormAzienda	14.014	65.320
<b>Totale Fondi dipendenti</b>	<b>721.271</b>	<b>7.752.329</b>
Fondir	4.258	22.868
Fondirigenti	14.162	69.169
Fondo Dirigenti PMI	583	935
<b>Totale Fondi dirigenti</b>	<b>19.003</b>	<b>92.972</b>
<b>Totale</b>	<b>740.274</b>	<b>7.845.301</b>

**Nota:** (\*) I dati di For.Agri riportati in Tabella fanno riferimento sia alle informazioni desumibili dai Modelli DM10 sia alle adesioni effettuate con i Modelli DMAG, utilizzati per gli operai agricoli (secondo procedure di gestione diverse dal DM10). Nello specifico esse ammontano a 71.684 imprese e 190.000 dipendenti (operai).

**Fonte:** elaborazione Isfol su dati MLPS/INPS

Nel complesso il sistema sembra particolarmente dinamico, confermando il crescente interesse che le imprese manifestano verso le opportunità offerte dai Fondi. La stessa possibilità di mobilità delle imprese tra i Fondi, che ha riguardato oltre 57.000 unità, da quando ciò è possibile, ossia circa l'8% del complesso delle aderenti, contribuisce ulteriormente a vivacizzare il quadro complessivo delle adesioni: nel tempo questo fenomeno assumerà sempre più consistenza, diminuendo in modo naturale la possibilità di attingere al bacino di imprese fino ad oggi non ancora aderenti. L'ingresso sempre più significativo di unità piccole e micro ha avuto un riscontro nelle dimensioni medie delle imprese aderenti, che tra il 2010 e il 2011 è significativamente sceso di quasi 3 dipendenti, assestandosi al valore più basso dal 2006. In generale le diminuzioni più rilevanti riguardano proprio i Fondi che storicamente si caratterizzano per una presenza significativa di medie e grandi imprese come Fon.Coop, Fondimpresa, Fondo Banche Assicurazioni e Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali e che prevalentemente attingono le nuove adesioni dal bacino delle micro e piccole imprese. La ripartizione per settore indica in parte il grado di specializzazione dei Fondi, in gran parte dipendente dalle caratteristiche del mondo associativo di riferimento. In questo senso è possibile distinguere tra Fondi che hanno una maggiore vocazione settoriale, laddove uno o due settori raccolgono oltre la metà delle imprese, da altri che hanno natura più trasversale. Tra i primi vanno sicuramente annoverati Fondo Banche Assicurazioni, al cui settore di riferimento appartengono oltre l'80% delle adesioni, Fond.ER, con oltre il 70% delle imprese del settore sanitario, For.Agri e lo stesso Fondimpresa in cui due settori, manifatturiero e costruzioni edili, raccolgono circa il 60% delle adesioni. Nel tempo, tuttavia, la connotazione settoriale va progressivamente perdendo di significato: la maggiore articolazione e complessità del sistema di produzione, evidentemente, crea affinità tra imprese maggiormente legate ad altri fattori, quali la vicinanza a filiere o reti, o a sistemi territoriali multisettoriali. Continua ad essere consistente il peso delle adesioni nelle aree del Nord che complessivamente annoverano circa il 60% delle imprese e il 64% dei lavoratori. Tuttavia, come già riscontrato nel 2010, il peso delle adesioni cresce proporzionalmente in modo più consistente proprio nel Sud e Isole. Nel complesso il peso dell'area a livello nazionale sale di circa 2 punti percentuale per le

<sup>13</sup> Il numero di adesioni espresse non coincide con il numero delle imprese aderenti: una stessa impresa può avere infatti più posizioni INPS espresse in differenti matricole presso l'Istituto di Previdenza e conteggiate come adesioni unitarie. Il calcolo delle imprese aderenti è stato effettuato considerando quelle imprese "cessate" che l'INPS classifica come "sospese dagli obblighi contributivi (assenza di dipendenti)", che hanno "ripreso l'attività con dipendenti e relativi obblighi contributivi" e in situazione di "cessazione preliminare": nella maggior parte dei casi si tratta di imprese che pur mantenendo l'adesione per motivi differenti non sono versanti. Nel trattamento delle informazioni contenute nella banca dati dell'INPS è stato considerato il numero di lavoratori registrato nel campo "dipendenti ultimo DM", ad eccezione dei Fondi per Dirigenti.

adesioni, mentre decresce soprattutto il peso dell'area di Nord-Est che prima di altre ha raggiunto un livello elevato di adesioni fisiologicamente difficile da incrementare. Rispetto alla connotazione territoriale va notato come la maggior parte dei Fondi, coerentemente con quanto appena osservato, presenti una significativa concentrazione di adesioni nelle aree del Nord. Per alcuni di essi si può, inoltre, intravedere una vera e propria mappa della relazione tra specifici territori e loro caratteristiche di sviluppo: ne è esempio il caso di Fondo Banche Assicurazioni con circa il 43% di adesioni concentrato nel nord-ovest, laddove hanno sede le più rilevanti istituzioni bancarie (si pensi a Milano e Torino) o di Fondo Artigianato Formazione con circa il 42% di adesione nel Nord-Est in cui è presente un forte tessuto di imprese artigiane, soprattutto in Emilia Romagna e Veneto. Non meno significativo è anche il radicamento che alcuni Fondi evidenziano in alcune specifiche aree, soprattutto in virtù di un legame forte tra le imprese e le associazioni imprenditoriali legate ai Fondi stessi: in particolare ciò vale per Fonditalia, con l'84% di aderenti al Sud e Isole, e Fon.Ar.Com, con circa il 55% nella stessa area, ma anche per FormAzienda significativamente presente nel Nord- Ovest, con circa il 45% delle adesioni.

## Capitolo 2 - Estensione attività formativa

### Introduzione

Per estensione dell'attività formativa si intende la stima della quota di lavoratori che ciascuna impresa riesce annualmente a mandare in formazione attraverso l'utilizzo del conto di Sistema di Fondimpresa.

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

Definita, quindi, la platea di aziende che potrà usufruire delle risorse messe a disposizione dal Fondo, il tema principale diventa come le aziende selezioneranno i lavoratori da coinvolgere nelle attività. La capacità di allineare o meno, sia in termini quantitativi sia qualitativi, la platea dei formandi a quella degli organici riflette una serie di criticità di carattere organizzativo e strategico, che di volta in volta le imprese sono chiamate a risolvere.

Obiettivo, quindi, di questo capitolo sarà approfondire e analizzare come al variare della struttura delle imprese erogatrici muti il livello di estensione della formazione, intesa come rapporto tra lavoratori effettivamente formati e organico dell'azienda.

Come di consueto tale indicatore è stato analizzato alla luce delle informazioni disponibili inerenti le caratteristiche d'impresa: dimensione aziendale, settore di attività economica, natura giuridica, localizzazione territoriale, ecc.

Verrà poi fornito un primo approfondimento sul profilo dei formati, cercando di cogliere eventuali sbilanciamenti con le caratteristiche degli organici aziendali<sup>14</sup>. Questa edizione del monitoraggio come già ricordato si caratterizzerà per uno sforzo di lettura longitudinale che attraverso una lettura di più ampio respiro temporale consentirà di formulare ipotesi di analisi e di scenario più robuste<sup>15</sup>.

#### CAPITOLO IN BREVE

*Dall'analisi emerge, ancora una volta, come la misura dell'estensione della formazione all'insieme degli organici aziendali sia fortemente correlata alle risorse rese disponibili dal Fondo. In generale gli Avvisi territoriali hanno garantito in regione la formazione di anno in anno di quote calanti di lavoratori in un quadro di selezione degli accessi ai percorsi di training che si differenzia in funzione di fattori di carattere strutturale come la dimensione d'impresa. Definita la consistenza media del finanziamento per impresa, le piccole aziende possono proporzionalmente mandare in formazione quote molto più significative del proprio organico. Viceversa per le grandi imprese si pone il tema di una più rigida selezione degli accessi a corsi.*

*Al netto dei diversi livelli di copertura, che naturalmente derivano dalle caratteristiche settoriali e dimensionali delle imprese beneficiarie, è emerso in generale un fattore di forte selezione, di natura trasversale, sui lavoratori mandati in formazione. Come testimoniato anche da altre ricerche sulla formazione continua, le imprese tendono, infatti, a prediligere determinate categorie di lavoratori. Nello specifico la quota di impiegati mandati in formazione è notevolmente sovrarappresentata rispetto al loro peso reale negli organici. Per contro gli operai, come si vedrà meglio anche nel capitolo 4, appaiono sensibilmente penalizzati nell'accesso ai percorsi formativi pur rappresentando la quota maggioritaria degli organici aziendali. Questi risultati appaiono stabilizzarsi nel tempo a prescindere dalle modificazioni della platea delle beneficiarie e delle conseguenti implicazioni sulla struttura professionale degli organici.*

<sup>14</sup> Le esperienze di monitoraggio su altri Fondi interprofessionali hanno mostrato una tendenza a concentrare la formazione sulle fasce impiegatizie, a scapito di quelle operaie, specie nelle industrie manifatturiere.

<sup>15</sup> A tal proposito è opportuno sottolineare come questo tipo di esercizio continui ad ancora ad essere fortemente limitato dalla scarsità di informazioni disponibili relativamente alla composizione degli organici (es. titolo di studio, livelli, ecc.).

## 2.1 - Indice di estensione della formazione degli allievi

I dati forniti nelle tabelle 2.1-2.2, evidenziano un calo tendenziale del tasso di estensione che verosimilmente è conseguenza del fatto che a fronte dell'aumento del numero di aziende beneficiarie e, come già introdotto, a sostanziale parità di risorse economiche erogate, per vincolo di bilancio, segue una diminuzione dei dipendenti che ogni singola azienda può mandare in formazione

Nel 2009 solo il 12,5% dei lavoratori aventi potenzialmente diritto a partecipare ai corsi di formazione (totalità dell'organico aziendale) sono coinvolti nello svolgimento di attività formativa.

Tale dato, con la sola eccezione dell'anno 2007 (che aveva visto l'esclusione della Provincia di Bologna), registra il punto di minimo del trend osservato con 4,3 punti percentuali in meno rispetto alla prima rilevazione datata 2006. Si conferma pertanto l'ipotesi per cui annualmente le imprese, di fronte a vincoli di tipo contingente e/o finanziario, riescono a mandare in formazione solo una quota parte dei loro organici.

Tali vincoli potrebbero indurre le imprese ad adottare una selezione sempre più stringente sui lavoratori da mandare in formazione e potrebbero agevolare sempre più pratiche di turnover al fine di estendere, nel tempo, l'opportunità formativa ad una platea di dipendenti il più ampia possibile.

Si confermerebbe pertanto l'ipotesi, ulteriormente indagabile sul campo, che (cfr. Capitolo 7) un'impresa che mantiene un impegno formativo su più anni tenda ad alternare i profili dei lavoratori formati, garantendo solo nel lungo periodo un ricambio e di conseguenza un ampliamento della platea di formati. Di conseguenza l'atteggiamento estensivo più che intensivo nella divulgazione delle attività formative sembra confermarsi per le aziende l'unico sostenibile.

L'indice di estensione continua inoltre a muoversi in modo inversamente proporzionale alla "scala aziendale" delle imprese erogatrici. Si osserva, infatti, come all'aumentare della dimensione d'impresa diventi più difficile per le aziende coinvolgere nei processi formativi quote molto rilevanti dell'organico.

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

	INDICE DI ESTENSIONE DELLA FORMAZIONE DEGLI ALLIEVI			
	2006	2007	2008	2009
Da 1 a 15 dipendenti	46,9	45,2	71,0	57,0
Da 16 a 49 dipendenti	40,0	32,1	38,4	33,0
Da 50 a 99 dipendenti	27,9	21,5	23,5	24,5
Da 100 a 249 dipendenti	22,5	15,5	15,1	11,0
Da 250 a 499 dipendenti	15,2	4,0	7,5	5,0
500 e più dipendenti	2,1	2,3	4,1	3,7
<b>Totale</b>	<b>18,8</b>	<b>10,1</b>	<b>13,7</b>	<b>12,5</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Per contro dall'inizio dell'attività di monitoraggio si continua ad osservare come le imprese più piccole, superate le barriere all'accesso alla formazione, riescono a coinvolgere quote di organico crescenti nel tempo. Questo andamento da un lato è frutto di una tendenziale diminuzione della dimensione media delle imprese beneficiarie della formazione intervenuta a cavallo della crisi, in particolare nelle imprese con meno di 16 dipendenti, dall'altra suggerisce un'ipotesi interpretativa che vede le piccole imprese più motivate a coinvolgere nei processi di riqualificazione del personale il maggior numero possibile di lavoratori optando per l'utilizzo di una formazione di carattere estensivo, che coinvolge buona parte dell'organico e che verosimilmente ha caratteristiche più di tipo trasversale.

Le aziende più strutturate, invece, proprio in ragione della complessità e eterogeneità professionale dei propri lavoratori, continuano a dover selezionare più rigidamente i dipendenti da mandare in formazione. Va ricordata comunque l'importanza dei vincoli economici legati ad una distribuzione delle risorse che non può essere proporzionale alla dimensione d'impresa.

Questi vincoli vengono in parte superati, come vedremo nel capitolo relativo alla continuità della formazione, ricorrendo in modo ripetuto nel tempo ai finanziamenti del conto di Sistema, opportunità questa che ad oggi le imprese più grandi sfruttano maggiormente rispetto a quelle più piccole.

Anche una lettura del tasso di estensione in chiave settoriale (v.tav.2.2) risente della dimensione di scala come diretta conseguenza della diversa conformazione dimensionale dei settori della nostra regione.

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

	INDICE DI ESTENSIONE DELLA FORMAZIONE DEGLI ALLIEVI			
	2006	2007	2008	2009
Agricoltura	-	-	-	-
Industria tessile	16,2	31,7	19,9	5,7
Industria ceramica	7,4	3,8	7,0	5,5
Industria meccanica	16,1	8,4	14,2	12,1
Altre industrie	25,6	13,5	12,7	13,9
Costruzioni	26,9	26,2	21,1	21,1
Servizi	41,3	27,7	21,6	22,7
<b>Totale</b>	<b>18,8</b>	<b>10,1</b>	<b>13,7</b>	<b>12,5</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Sono le imprese delle costruzioni, tipicamente meno strutturate dal punto di vista dimensionale. (cfr. cap. 5) ad avere un indice di estensione maggiore (21,1% nel 2009), mentre livelli più bassi dello stesso indicatore si riscontrano nell'industria ceramica (5,5%). Continua ad essere alto e crescente il livello dell'indice nei servizi (22,7 %), tipicamente caratterizzati dalla presenza di piccole imprese.

Come noto la maggior presenza di imprese dei servizi, in particolare nel settore turistico, nella riviera romagnola influenza direttamente l'andamento dell'indice di estensione. I livelli più alti dell'indicatore (v.tav.2.3) si registrano, infatti, nella provincia di Rimini (21,7). In modo simmetrico il tessuto imprenditoriale di province come Modena e Reggio Emilia, caratterizzate dalla maggior presenza di imprese medio-gradi (ceramica, meccanica), registra livelli di estensione inferiori alla media (rispettivamente 9,2 e 9,8).

**Tav. 2.3 - Incidenza dei formati sui dipendenti nelle aziende che hanno svolto formazione per anno e Provincia operativa (valori medi)**

	INDICE DI ESTENSIONE DELLA FORMAZIONE DEGLI ALLIEVI			
	2006	2007	2008	2009
Bologna	28,7	-	21,8	16,6
Ferrara	26,2	15,3	28,0	14,1
Forlì-Cesena	20,6	16,2	13,8	9,9
Modena	12,8	8,3	8,9	9,2
Parma	28,0	12,2	12,5	16,2
Piacenza	33,4	24,1	21,6	39,7
Ravenna	7,5	5,8	22,6	19,3
Reggio Emilia	22,9	8,5	11,5	9,8
Rimini	28,1	22,5	16,9	21,7
<b>Totale</b>	<b>18,8</b>	<b>10,1</b>	<b>13,7</b>	<b>12,5</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

## 2.2 - Confronto tra organici aziendali e lavoratori formati

In quest'ultimo paragrafo verrà focalizzato il tema del perdurare di un differenziato accesso alla formazione con particolare attenzione alla qualifica ed alle dinamiche di genere dei lavoratori formati.

Il diverso livello di accessibilità alla formazione, come già noto in letteratura<sup>16</sup> e come peraltro si vedrà meglio nel capitolo 4, è condizionato sempre più da fattori legati al profilo socio-lavorativo dei formati e non solo alle caratteristiche delle imprese di appartenenza (come descritto in precedenza).

Il progressivo rafforzamento delle imprese dei servizi nell'insieme delle beneficiarie si riflette anche nella composizione della platea dei lavoratori potenzialmente avviabili ad attività formativa (organici delle imprese beneficiarie). Gli impiegati al 2009 ricoprono il 41,5% della forza lavoro delle imprese beneficiarie aumentando il loro peso di 6 punti rispetto al 2006, parallelamente si assiste ad una diminuzione nello stesso periodo di sette punti percentuali della componente operaia.

Un andamento analogo si registra in forma quasi speculare nel trend 2006-2009 delle composizioni degli allievi che hanno partecipato ai corsi di formazione. Si continua a registrare comunque la maggior facilità ad accedere alla formazione della componente impiegatizia a scapito di quella dei lavoratori più schiacciati sulle fasi produttive. Il divario evidenzia al 2009 ancora uno sbilanciamento assolutamente in linea ad altri Fondi<sup>17</sup> interprofessionali e tutt'ora difficile da colmare.

Un analogo esercizio di comparazione relativamente alle dinamiche di genere conferma la particolare attenzione del Fondo nell'agevolare l'accesso a percorsi formativi delle lavoratrici. Il peso della componente femminile sul totale degli organici che si attesta ormai dal 2006 attorno al 30% continua anche in questa rilevazione ad essere rispettato anche nella distribuzione dei corsisti, ribadendo come la connotazione di genere non sia discriminante nell'accesso alla formazione.

**Tav. 2.4 - Composizione dell'organico aziendale per anno, sesso e inquadramento (valori percentuali)**

	ANNO			
	2006	2007	2008	2009
Quota Quadri sul totale	3,6	4,0	5,0	4,6
Quota Impiegati sul totale	35,5	34,8	39,8	41,5
Quota Operai sul totale	60,9	61,2	55,2	53,9
Quota Maschi sul totale	70,8	73,1	68,8	64,8
Quota Femmine sul totale	29,2	26,9	31,2	35,2

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

**Tav. 2.5 - Composizione degli allievi formati per anno, sesso e inquadramento (valori percentuali)**

	ANNO			
	2006	2007	2008	2009
Quota Quadri sul totale	4,5	4,8	6,2	6,3
Quota Impiegati sul totale	53,6	62,9	57,9	61,7
Quota Operai sul totale	42,0	32,4	35,9	31,9
Quota Maschi sul totale dei formati	67,2	67,2	69,1	67,1
Quota Femmine sul totale dei formati	32,8	32,8	30,9	32,9

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

<sup>16</sup> Il tema dello "sbilanciamento" non è nuovo in letteratura. È stato affrontato, ad esempio, anche in un recente rapporto Isfol che testualmente citato dice: "... evidenti i divari interni a ciascuna categoria professionale: la partecipazione dei lavoratori appare fortemente legata all'inquadramento professionale, alle caratteristiche socio-demografiche e alla dimensione d'impresa, favorendo una distribuzione delle opportunità formative che di fatto genera forti disparità e ulteriori ineguaglianze nel mondo del lavoro. Sappiamo, ad esempio, che il livello di istruzione rappresenta un'evidente discriminante nell'accesso alla formazione continua. Al tempo stesso, il livello di istruzione del lavoratore è ancora oggi fortemente legato alla scolarità della famiglia di origine. Un altro esempio di disuguaglianza è quello relativo al forte ruolo svolto dalla posizione ricoperta nella gerarchia aziendale, con le maggiori opportunità formative concentrate nelle fasce medio-alte...".

<sup>17</sup> Ires Emilia-Romagna, 2012, "Il futuro è saperne di più" rapporto di monitoraggio per Fondartigianato.

## BOX II - Il ritardo dei paesi del Mediterraneo

Fondo For.te, 10 maggio 2012

Il ritardo italiano rispetto alla funzione e diffusione della formazione continua è componente di un ritardo più generale che riguarda i Paesi europei dell'area del Mediterraneo.

Il confronto europeo considera sia la formazione formale che quella non formale, valutate secondo la *Classification Learning Activity* (CLA) delle indagini Eurostat. Per questa, la formazione formale comprende attività di apprendimento istituzionali che portano a certificazioni riconosciute all'interno del *National Framework of Qualifications*; la formazione *non formale* riguarda attività strutturate di apprendimento che non rientrano nel NFQ; la formazione *informale* comprende attività non istituzionalizzate, realizzate su iniziativa personale in qualsiasi luogo e a qualsiasi titolo. La formazione continua riguarda essenzialmente i primi due tipi di formazione.

Se consideriamo i valori medi di partecipazione degli adulti (25-64 anni) ad attività di formazione *formali* e *non formali*, si determina una graduatoria fra i Paesi europei che il *Rapporto* fa dipendere da:

- un livello di supporto pubblico con forme di finanziamento diretto e/o tramite servizi;
- l'intervento delle Parti sociali nella gestione delle risorse;
- la distribuzione e gestione delle risorse su base territoriale (regionale o provinciale);
- l'integrazione e lo scambio fra i processi formativi.

In fondo alla classifica troviamo alcuni Paesi mediterranei con valori al di sotto della media Ue per la partecipazione sia ad attività *formali* che non formali: tra questi l'Italia, la Grecia e la Turchia.

In posizione intermedia troviamo due gruppi di Paesi: la Polonia, l'Irlanda e il Portogallo, con uno scarso ricorso ad attività *non formali* e una quota di partecipazione ad attività *formali* superiore alla media; il Lussemburgo e la Spagna, con un livello basso di attività formali, ma oltre la media per quelle non formali. Entrambi i gruppi presentano caratteristiche molto simili: bassa qualificazione della popolazione e relativamente bassa competitività del sistema produttivo. I Paesi con livelli di partecipazione sopra la media Ue, per le attività formative formali e *non formali*, sono: Austria, Norvegia, Regno Unito e Svezia, con livelli di partecipazione equilibrata fra le due attività; Slovenia e Olanda, con un investimento maggiore per le attività *formali*; Danimarca e Svizzera, dove l'investimento maggiore è per le attività *non formali* e presenta notevoli aspetti di innovazione.

Se consideriamo il numero di mesi impegnati in attività formativa durante l'arco della vita lavorativa, il *Rapporto* rileva che:

- in Danimarca, Norvegia, Svezia e Finlandia, un lavoratore arriva a dedicare quasi un anno intero ad attività formative, mentre in Germania si avvicina ai nove mesi;
- dedicano quattro mesi alla formazione i lavoratori statunitensi e inglesi e poco meno i polacchi e i coreani;
- i lavoratori italiani, greci e turchi superano di poco un mese di formazione.

Va notato come un forte investimento e una maggiore diffusione della formazione continua riguardino soprattutto realtà nazionali con politiche attive del lavoro molto consistenti, caratterizzate spesso da un approccio di tipo universalistico. Possiamo trovare sistemi a base pubblica o sistemi misti, oppure legati all'autoregolazione delle imprese; in ogni caso la formazione continua fa parte integrante dei modelli di promozione sociale e di welfare per il lavoro. I dati mostrano, secondo il *Rapporto*, come "un'elevata produttività del lavoro non sia legata alla durata del tempo di lavoro, quanto alla possibilità di disporre di organizzazioni aziendali efficaci, di una forza lavoro formata adeguatamente e di un sistema di servizi alle imprese efficiente; tutti elementi che premiano proprio quei Paesi che hanno una minore durata media di ore di lavoro". Negli anni della crisi rischia dunque di allargarsi il divario fra i Paesi dell'area mediterranea e quelli come, Germania e Regno Unito, che considerano la formazione continua come una leva strategica con funzione anticiclica.

### 3. Le regioni italiane nel quadro europeo

Per avere un quadro completo della situazione italiana è importante valutare la partecipazione degli adulti alle attività della formazione formale e non formale nelle diverse regioni italiane.

Il benchmark europeo viene infatti misurato anche su base territoriale ed in Italia i modelli, gli investimenti e le performance regionali sul lavoro e sulla formazione sono significativamente diversi tra loro. L'analisi rende chiara la relazione tra le caratteristiche del tessuto produttivo su base regionale e il comportamento rispetto alla formazione.

Si evidenziano due aggregati: da una parte le regioni meridionali, con tassi poco elevati di formazione non formale, non a caso più legata al mercato del lavoro e ai processi di innovazione, e tassi maggiori di formazione formale; dall'altra le regioni centro-

setteentrionali con valori opposti. Situazioni intermedie sono riscontrabili nel Lazio, la Sardegna, la Valle d'Aosta, le Marche: tranne quest'ultima, che ha un tessuto industriale solido, sono regioni con una forte presenza del terziario legato anche alla pubblica amministrazione, realtà socio-economiche in transizione, fuori da una condizione di arretratezza, ma con difficoltà specifiche, quali il livello di disoccupazione o la scarsa propensione verso l'export.

Nessuna regione italiana, nel 2010, si è avvicinata al benchmark europeo: un dato che peggiora quello precedente, già negativo, con sole quattro regioni italiane su venti superiori alla media europea. Osserva il Rapporto che "la presenza più significativa della formazione formale nelle realtà meno sviluppate del Sud esprime un bisogno di apprendimento che continua a incanalarsi troppo spesso su un'offerta di formazione standard e disallineata rispetto al tessuto produttivo".

Questo sarebbe il motivo che spinge molti giovani del Sud a perfezionare il proprio percorso di apprendimento, anche di tipo non formale, laddove la formazione garantisce reale connessione con le caratteristiche del sistema produttivo. Si alimenta così l'offerta di competenze e conoscenze specializzate nei territori già sviluppati del Nord. Una sorta di "immigrazione per le competenze" che costituisce un aspetto, peraltro poco analizzato, del processo di trasferimento dei giovani nelle regioni italiane.

Se si analizza la formazione continua secondo i livelli di responsabilità in impresa, o nelle attività in proprio, si rileva che per i dirigenti, i quadri e i libero professionisti la formazione di tipo formale assume un valore residuale, mentre è rilevante per i ruoli che prevedono specifici obblighi formativi, come gli apprendisti, e per le figure all'inizio del percorso professionale, come i collaboratori. Si tratta quindi, secondo il Rapporto, di incrementare la partecipazione ad entrambe le tipologie di formazione continua, considerando che, in un sistema socio-economico consolidato e dinamico, il ruolo della formazione non formale tende a crescere. Il differenziale di performance e di efficacia del mercato del lavoro tra i sistemi regionali italiani può valutare anche attraverso questo punto di osservazione.

## Capitolo 3 - I numeri di Fondimpresa

### Introduzione

Dopo aver fornito un primo scenario che descrive le caratteristiche dell'accesso alla formazione inteso dal punto di vista delle imprese, e descritto poi come le aziende orientano la scelta dei profili dei lavoratori che andranno a comporre le aule dei corsi, viene fornita di seguito una rassegna delle principali grandezze che saranno oggetto dell'analisi svolta nei capitoli successivi del rapporto.

In continuità con il precedente monitoraggio anche in questa edizione è stata privilegiata una lettura di tipo trasversale capace di evidenziare le principali tendenze evolutive e gli elementi di strutturalità che hanno caratterizzato l'azione formativa del Conto di Sistema di Fondimpresa nell'ambito degli avvisi territoriali regionali dal 2006 al 2009 (ultimo dato reso disponibile).

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

Nello specifico verrà fornita una prima disamina dell'andamento delle seguenti grandezze<sup>18</sup>:

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

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

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

#### CAPITOLO IN BREVE

*Complessivamente è evidente, a distanza di quattro anni dalla fase di avvio, il risultato ottenuto dal Fondo che, solo con gli avvisi territoriali del Conto di Sistema, ha ormai realizzato 26.981 posti corso coinvolgendo 18.783 allievi per un volume complessivo di quasi 500.000 ore formative, che hanno coinvolto oltre 1.200 imprese.*

*Uno sguardo d'insieme dell'offerta formativa dal 2006 al 2009 evidenzia il convergere verso un livello di stabilità strutturale, che ha generato un riallineamento a livello territoriale, riducendo di molto la variabilità riscontrata nell'iniziale fase di start up del Fondo.*

*In sostanza si consolida la struttura del livello dell'intensità formativa dei corsi che vedono impegnato ciascun lavoratore in 1,5 corsi procapite (per singolo Avviso) in aule che, dal 2006 ad oggi, si attestano attorno alla dimensione media di 7/8 alunni impegnati in corsi della durata media di circa 19 ore.*

*A fronte di una diminuzione delle risorse rese disponibili dal Fondo, dei posti in aula (partecipazioni), del numero dei corsi (azioni) e dei lavoratori coinvolti (partecipanti per azienda), si assiste ad una intensificazione dell'attività formativa sul singolo lavoratore che*

<sup>18</sup> Per un approfondimento più dettagliato sulla terminologia introdotta si rimanda al glossario presente nel rapporto.

vede aumentare il numero di corsi in cui è coinvolto e la lunghezza del singolo corso e di conseguenza il monte ore complessivo di ciascun lavoratore (che passano da 26,9 nel 2006 a 31,2 nel 2009).

Da evidenziare come nel tempo il Fondo abbia sempre più ottimizzato l'uso delle proprie risorse riducendo in modo costante lo scostamento tra costi preventivati e costi realmente sostenuti. Per l'Avviso 2/2009 si tratta di 28,84€ per ora formativa, cifra che si discosta dal costo preventivato di solo 84 centesimi. In termini percentuali si è passati, dal 2006 al 2009, da uno scostamento dell'11,58% ad uno di solo il 3%.

### 3.1 - Un quadro di insieme

A fronte di una leggera flessione nell'erogazione delle risorse finanziarie messe a disposizione del Fondo nell'ultimo avviso si registra, in generale, una diminuzione della numerosità dei corsi che per l'Avviso 2/2009 si attestano sulle 6.172 unità per un totale di quasi 125 mila ore erogate. Complessivamente nel periodo 2006 –2009 si evidenziano da una parte elementi di sostanziale strutturalità della progettazione formativa che connotano ormai in modo chiaro la struttura dei corsi nell'ambito dei Piani territoriali finanziati dal Conto di Sistema di Fondimpresa, dall'altra elementi di natura più evolutiva legati alla riduzione/razionalizzazione delle risorse dello specifico Avviso 2/2009.

Come si evince dalla tabella 3.1 si consolida la struttura ed il livello dell'intensità formativa dei corsi che caratterizzano il Fondo, con una configurazione che vede impegnato ciascun lavoratore in 1,5 corsi procapite (nel singolo Avviso) in aule che, dal 2006 ad oggi, si attestano attorno alla dimensione media di 7/8 alunni impegnati in corsi della durata media di circa 19 ore.

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

	ANNO			
	2006	2007	2008	2009
Partecipazioni	8.732	4.244	7.833	6.172
Partecipanti	5.593	3.021	5.559	4.000
Aziende	310	230	335	339
Azioni	997	554	1.017	874
Numero medio di partecipazioni per Allievo	1,56	1,40	1,41	1,54
Numero medio di partecipazioni per Azienda	28,17	18,45	23,38	18,21
Numero medio di partecipazioni per Azione	8,76	7,66	7,70	7,06
Numero medio di partecipanti per Azienda	18,04	13,73	16,59	11,80
<b>Totale ore formazione effettive</b>	<b>147.703</b>	<b>79.808</b>	<b>143.869</b>	<b>124.820</b>
Numero medio di ore formative per partecipazione	17,12	19,28	18,43	20,22
Numero medio di ore formative per allievo	26,86	26,93	25,88	31,20
Numero medio di ore formative per azienda	478,00	362,30	429,46	368,20
Numero medio di ore formative per azione	148,59	147,82	141,74	142,81
Numero medio di unità locali per azione	1,22	1,13	1,17	1,20
Numero medio di azioni per unità locali	3,94	2,84	3,55	3,08

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

La lettura temporale di questi primi indicatori segnala, inoltre, l'incremento della durata dei corsi in termini di ore che passano da 17,1 nel 2006 a 20,2 nel 2009 mentre si contrae leggermente la dimensione delle aule e (numero di partecipazioni per azione) da 8,8 a 7.

A fronte di una diminuzione delle risorse rese disponibili dal Fondo, dei posti in aula (partecipazioni), del numero dei corsi (azioni) e dei lavoratori coinvolti (partecipanti per azienda), si assiste ad una intensificazione dell'attività formativa sul singolo lavoratore che vede aumentare il numero di corsi in cui è

coinvolto e la lunghezza del singolo corso e di conseguenza, con effetto esponenziale, il monte ore complessivo di ciascun lavoratore (che passano da 26,9 nel 2006 a 31,2 nel 2009).

Questo risultato si accompagna all'aumento della platea di beneficiarie, costantemente in crescita nel periodo osservato (da 310 a 339) e della già documentata riduzione di scala dei loro livelli occupazionali. Questi elementi hanno prodotto nel tempo una contrazione fisiologica dei livelli di partecipazione per azienda.

Più evidente, invece, l'effetto della "miniaturizzazione" della platea di imprese beneficiarie, sugli ultimi due indicatori proposti in questo capitolo. Da un lato aumenta, seppur leggermente, il livello della multiazionalità delle azioni formative, inteso come numero di unità locali impegnate in una medesima azione formativa, dall'altro diminuisce il numero di azioni in cui ogni unità produttiva è coinvolta nell'ambito di un singolo Avviso. Si passa da 3,94 a 3,08, quindi quasi un'azione in meno nell'arco di quattro anni. Come ormai noto e, come verrà approfondito nel capitolo sulle azioni formative, tale aspetto rimane fortemente correlato alla dimensione di scala dell'impresa. Minore è la dimensione d'azienda minore è la capacità di partecipare a più azioni formative e maggiore la necessità di cooperare con altri soggetti imprenditoriali per accendere allo svolgimento dei corsi.

Proprio sul tema della cooperazione<sup>19</sup> è importante ricordare che nonostante i segnali positivi registrati in questo rapporto, restano ampi i margini di miglioramento per colmare il gap di accesso alla formazione delle piccole imprese anche attraverso lo strumento della cooperazione anche in ambito formativo.

Complessivamente è evidente, a distanza di quattro anni, il risultato ottenuto dal Fondo che solo con gli avvisi territoriali del Conto di Sistema ha ormai realizzato 26.981 posti corso coinvolgendo 18.783 allievi per un volume complessivo di quasi 500.000 ore formative, tutto ciò coinvolgendo più di 1.200 imprese.

---

<sup>19</sup> Tale fenomeno appare particolarmente rilevante se si pensa che il Conto di Sistema nasce proprio per favorire la formazione nelle piccole- medie imprese.

### 3.2 - La dimensione economica

Viene riproposto di seguito un esercizio logico già sperimentato nei precedenti monitoraggi il cui obiettivo è stimare la perdita di efficienza che intercorre tra la fase di progettazione e la fase di effettivo svolgimento delle attività formative.

Come già accennato l'ultimo Avviso monitorato si distingue per una leggera flessione delle risorse messe a disposizione dal Fondo, si tratta di 3.600.070€ per l'Avviso 2/2009.

Tali risorse prevedevano in fase di progettazione la messa in formazione di 5.504 posti aula per un ammontare totale di 128.582 ore di corso.

Sulla base dei dati desumibili dal registro presenze, anche per questa edizione del monitoraggio, si registra un gap negativo in termini di ore effettivamente realizzate (124.820 in totale) che si accompagna ad un apparente incremento delle partecipazioni ai corsi rispetto a quelle preventivate nella pianificazione delle attività. Come vedremo meglio nel capitolo 8 tale incremento va letto come esito dell'effetto sostituzione degli allievi che non portano a compimento il 100% delle ore previste, determinando un incremento del tutto "fittizio" della numerosità dei corsisti.

Da evidenziare, oltre agli sforzi già descritti in precedenza di uniformare sempre più la composizione delle aziende impegnate in percorsi formativi alla struttura dell'universo delle imprese aderenti/regionali, come il Fondo nel tempo abbia sempre più ottimizzato l'uso delle proprie risorse riducendo in modo costante lo scostamento tra costi preventivati e costi realmente sostenuti. Per l'Avviso 2/2009 si parla di 28,84€ per ora formativa, cifra che si discosta dal costo preventivato di solo 84 centesimi. In termini percentuali si è passati dal 2006 al 2009 da uno scostamento dell'11,58% ad uno di solo il 3%.

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

REFERENTE DEL PIANO	ANNO			
	2006	2007	2008	2009
Totale Finanziamento	3.350.280€	2.124.546€	3.800.000€	3.600.070€
Partecipanti previsti	8.059	4.093	7.303	5.504
Ore di corso previste	164.810	91.126	155.954	128.582
Ore di corso effettive	147.703	79.808	143.869	124.820
Partecipazioni effettive	8.732	4.244	7.833	6.172
Costo per partecipazione	383,68	500,60	485,13	583,29
Costo per ore previste	20,33	23,31	24,37	28,00
Costo per ore effettive	22,68	26,62	26,41	28,84
Differenza assoluta tra Costo previsto ed effettivo per ora	-2,35	-3,31	-2,05	-0,84
Differenza percentuale tra Costo previsto ed effettivo per ora	-11,58	-14,18	-8,40	-3,01

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

### **BOX III - La situazione dei Fondi paritetici interprofessionali**

Fondo For.te, 10 maggio 2012

Nel biennio 2010/2011 i Fondi paritetici interprofessionali (che sono ormai venti) hanno impegnato negli Avvisi pubblici circa 640 milioni di euro. Dal 2004 le risorse impegnate negli Avvisi sono 1,8 miliardi di euro. Sono stati promossi Avvisi con tematiche specifiche e relative a processi di innovazione delle imprese. Non più Avvisi solo dedicati alla crisi economica e al recupero di competenze dei lavoratori svantaggiati. Per le microimprese rimane prioritario l'interesse per i voucher. Crescente è la tendenza all'utilizzo del Conto formazione.

Le imprese aderenti risultano 740 mila e sono oltre la metà della platea potenziale (55,8%), mentre i dipendenti, oltre 7,8 milioni, raggiungono il 66%. La mobilità delle imprese tra i Fondi ha riguardato oltre 57mila unità, circa l'8% delle aderenti. Si abbassa la dimensione media delle imprese di circa 3 dipendenti: da 13 a 10,7. Le imprese da 1 a 9 unità sono il principale serbatoio dei Fondi: intorno all'83%. Riguardo alla ripartizione per settore, si assiste a un certo grado di specializzazione dei Fondi, in parte dovuto alle caratteristiche del mondo associativo di riferimento.

Circa la aree, il Nord annovera il 60% delle imprese e il 65% dei lavoratori. Sud e Isole avanzano di due punti, passando al 25,2% di adesioni col 13,6% di lavoratori.

Tra il gennaio 2010 e il giugno 2011, i Fondi hanno approvato 19.400 piani formativi per un totale di 95 milioni di ore di formazione, destinate a 1,9 milioni di partecipanti e 61mila imprese. L'88% dei lavoratori ha partecipato a Piani aziendali o interaziendali. Il costo totale dei Piani supera i 910 milioni. Le imprese hanno contribuito per il 37% in media. Oltre il 42% ha un costo compreso fra i 10mila e i 50mila euro, il 39% non supera i 10mila euro. Il costo orario medio non supera i 9,6 euro.

Su un campione di oltre 8mila Piani monitorati e conclusi, gli accordi fra le Parti hanno riguardato il livello aziendale nel 66% dei casi. Le RSU hanno sottoscritto accordi nel 45% dei casi. Le finalità dei Piani hanno visto al primo posto il Mantenimento/aggiornamento delle competenze (43%), e la Competitività di impresa/Innovazione (30%). Rispetto agli anni precedenti, la Formazione in ingresso scende dal 17% all'8%, mentre la Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione aumenta dallo 0,4% al 14,7%.

L'incidenza territoriale dei Piani approvati è in linea con la distribuzione geografica delle adesioni. In testa la Lombardia con il 26,9%, seguita dal Veneto col 19,7%, l'Emilia Romagna con il 15,7% e il Piemonte col 11%. Lazio e Toscana si collocano all'8,5% e al 6,2%. Tra le regioni meridionali il Campania si attesta al 4,1% e la Sicilia al 3,5%: su valori più bassi le altre.

Fra le tematiche formative Salute e sicurezza è al 28% (in calo rispetto al passato). Competenze trasversali come Sviluppo delle abilità personali, Lingue e Informatica riguardano, nel complesso, il 34% delle partecipazioni. Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amministrazione è al 15,2%.

La metodologia di apprendimento più usata è l'aula nell'82,3% dei casi. Training on the job è all'8,3%, rotazione delle mansioni e affiancamento al 4,1%. Il 41,9% delle attività si conclude senza certificazione. Il 28,7% con dispositivi di certificazione forniti dall'organismo attuatore o dal Fondo (contro un precedente 39,2%). Certificazioni riconosciute da terzi coinvolgono il 29% dei partecipanti. Prevalgono quelle in Informatica e Lingue straniere (16,7%), mentre dispositivi di certificazione regionali, e rilascio di brevetti o patentini, ammontano al 11% circa.

I lavoratori in formazione con contratto a tempo indeterminato sono il 74%. L'11% è con contratto a tempo determinato, o con rapporto di lavoro parziale (9,5%). Al 3,7% sono gli "atipici", gli apprendisti sono lo 0,4%.

La classe d'età compresa fra i 35-44 anni copre la quota del 38,4%, seguita dalla fascia 25-34 anni col 28,1% e dai 45-55enni col 24,1%. Diplomatici e laureati rappresentano quasi la metà dei beneficiari; quelli con licenza media il 27,6%, con qualifica l'8%. Quanto all'inquadramento professionale, il 46% sono impiegati amministrativi e tecnici, il 20% sono figure apicali (quadri, impiegati direttivi, dirigenti), altrettanti sono operai generici o qualificati.

Più coinvolte nella formazione sono, col 33,8%, le imprese con oltre 250 dipendenti (corrispondono allo 0,5% delle adesioni). Le medie imprese, da 50 a 249 dipendenti, partecipano nella misura del 24,7%. Quelle al di sotto dei 50 dipendenti sono il 41,5%: tra esse le microimprese, da 1 a 9 dipendenti, raggiungono il 18,6%.

Nel periodo gennaio 2010-giugno 2011, l'11% dei Piani formativi è stato approvato nelle regioni Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, Basilicata). Anche in queste regioni si manifesta una netta prevalenza dei Piani aziendali, e non si registrano scostamenti rispetto al quadro nazionale per le finalità e le aree tematiche. I dati confermano una maggiore problematicità di intervento nelle regioni meridionali, dovuta a un minore coinvolgimento dei soggetti interessati e a "un'assenza di specificità nella qualità degli interventi". Andrà valutato nel tempo l'impatto degli sforzi di alcuni Fondi a favore di specifiche iniziative per le piccole e micro imprese del Sud.

## Capitolo 4 - Le composizioni delle aule

### Introduzione

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

La scelta del gruppo di ricerca di analizzare i dati dal punto di vista delle partecipazioni nasce dalla volontà di analizzare il volume delle attività formative (bacino d'utenza dei corsi) concentrando l'analisi sui contenuti e sulle modalità di erogazione delle attività effettivamente svolte così come desunto dal registro presenze. In questo modo verranno analizzate le caratteristiche delle composizioni delle aule rimandando a futuri approfondimenti l'analisi dei lavoratori fisici messi in formazione (cfr. sezione 6 Appendice statistica<sup>20</sup>).

I dati sono in questa fase studiati al netto della considerazione che un singolo lavoratore può essere coinvolto in più attività formative nel medesimo Avviso.

Anche in questo capitolo, così come già introdotto nei capitoli precedenti, l'analisi verrà contestualizzata comparando le caratteristiche dei corsisti con quelle relative alla composizione del mercato del lavoro regionale (Fonte Istat<sup>21</sup>). Si cercherà, pertanto, di individuare l'eventuale scostamento tra il bacino d'utenza potenziale costituito dai lavoratori dipendenti regionali e i lavoratori che compongono le aule. Il tema dell'intensità formativa verrà approfondito, in questa edizione, introducendo una disamina della durata dei corsi (in termini di ore medie e classi di lunghezza dei corsi), mantenendo fissa l'analisi degli allievi multi-corso che fa riferimento a quei lavoratori che partecipano a più corsi e verosimilmente ad una gamma più ampia di contenuti formativi.

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

#### CAPITOLO IN BREVE

*Disponendo di dati longitudinali relativi al periodo 2006-2009 si rafforza il quadro interpretativo già anticipato nei precedenti monitoraggi.*

*In particolare è sempre più evidente come l'accesso alla formazione dipenda, oltre che dalla qualifica, tipicamente medio-alta, da fattori socio anagrafici quali l'età, la cittadinanza e la scolarizzazione. In linea anche con i risultati ottenuti da altre ricerche sul tema della formazione continua, si delinea l'esistenza di un "circolo virtuoso/vizioso" che vede le imprese maggiormente orientate a formare lavoratori con livelli di scolarizzazione più elevati; fenomeno questo che si traduce in uno svantaggio per la componente meno istruita, anche in termini di ammontare di ore di formazione e varietà dei contenuti dei corsi. Allargando lo scenario si osserva come si mandino più frequentemente in formazione i lavoratori più recettivi alle pratiche formative, ovvero quelli inseriti in modo*

<sup>20</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.

<sup>21</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.

stabile nel mondo del lavoro e con più alte aspettative di permanenza in azienda. Da qui uno svantaggio in termini relativi per la componente meno stabile: i giovani alle prime esperienze lavorative, gli stranieri e il segmento più anziano e meno professionalizzato/scolarizzato degli organici aziendali. Le aziende, cercando di garantire un esito più efficace della formazione, puntano a correre il minor rischio possibile e prediligono lavoratori maggiormente inseriti nelle logiche aziendali ma anche verosimilmente più professionalizzati. Continuano ad essere escluse, quindi, dalla formazione quelle categorie di lavoratori già penalizzate dal mercato del lavoro, in termini di precarietà contrattuale e incertezza nelle proprie prospettive di carriera. A questo proposito va ricordato come alcune forme contrattuali non standard sono escluse dal versamento dello 0,30 destinato all'impiego delle risorse accantonate dai Fondi interprofessionali

Per quanto riguarda il profilo delle attività di training si evidenzia come l'impatto della crisi sui contenuti e le modalità formative non si configuri nel segno di una evidente discontinuità con il passato, quanto piuttosto sembra evolvere verso una certa standardizzazione dell'offerta semplificando l'articolazione tematica e riducendo i livelli di avanzamento/specializzazione dei corsi, mantenendosi inoltre sulle modalità più collaudate di erogazione fondate sulla centralità della lezione frontale.

In particolare nel corso del tempo si rafforza l'asse tematico incentrato sulla sicurezza sul luogo di lavoro, lo sviluppo di competenze linguistiche e informatiche. I contenuti formativi appaiono sempre più schiacciati su corsi di base e programmati durante l'orario di lavoro.

L'attenzione crescente del tema della sicurezza (che nel 2009 sfiora il 30% delle partecipazioni ai corsi) testimonia come questa cultura vada imponendosi anche in un difficile contesto di crisi.

La crescita della formazione linguistica si potrebbe giustificare alla luce della forte proiezione all'esportazione di molti comparti dell'economia regionale. Tuttavia a questo proposito appare piuttosto incoerente la scarsa attenzione dedicata ai corsi di marketing e vendite, fondamentali nella competizione globale: una circostanza che potrebbe fare ritenere che lo sviluppo di competenze linguistiche sia in parte legato alla comunicazione in ambito tecnologico e alla gestione dei processi produttivi.

Per quanto concerne il sostegno formativo a strategie aziendali volte alla innovazione tecnologica va segnalata una performance non particolarmente brillante dei corsi in materia di qualità e di tecniche di produzione. Inoltre, nel tempo, si assottiglia la consistenza di tematiche legate al miglioramento delle abilità personali (il 5% nel 2009 contro il 9% del 2006); si tratta delle cosiddette meta-competenze volte alla gestione dei gruppi di lavoro, alla gestione delle risorse umane e allo sviluppo di abilità di coordinamento e/o rafforzamento delle capacità di leadership.

Naturalmente questa tendenziale standardizzazione delle attività promosse dagli Avvisi territoriali regionali di Fondimpresa andrebbe ulteriormente indagata con strumenti qualitativi capaci di cogliere in modo più mirato l'effettiva evoluzione dei contenuti formativi. D'altra parte non è da escludere che l'attività svolta nell'ambito del Conto Formazione sia andata recentemente nel senso di una diversificazione dei contenuti in grado di cogliere, meglio di quanto non possano fare i bandi di natura per così dire "generalista", il fabbisogno formativo aziendale alla luce delle difficili scelte competitive da affrontare per rispondere alla crisi. Anche in questa direzione andrebbe rivolto uno specifico sforzo di analisi sul campo che potrebbe restituire alle parti sociali preziose indicazioni per il loro operare.

#### 4.1 - Il profilo socio-anagrafico

A fronte della diminuzione di risorse erogate già descritta, l'Avviso 2/2009 registra un decremento delle partecipazioni del 21%. Il numero di corsisti si attesta sulle 6.172 unità (pari a 4.000 lavoratori conteggiati univocamente) di cui 3.998 maschi (64,8%) e 2.174 femmine (35,2%). Dal punto di vista demografico si riscontra una leggera variazione nella composizione di genere delle partecipazioni a favore della componente femminile che aumenta il suo peso di 4 punti percentuali.

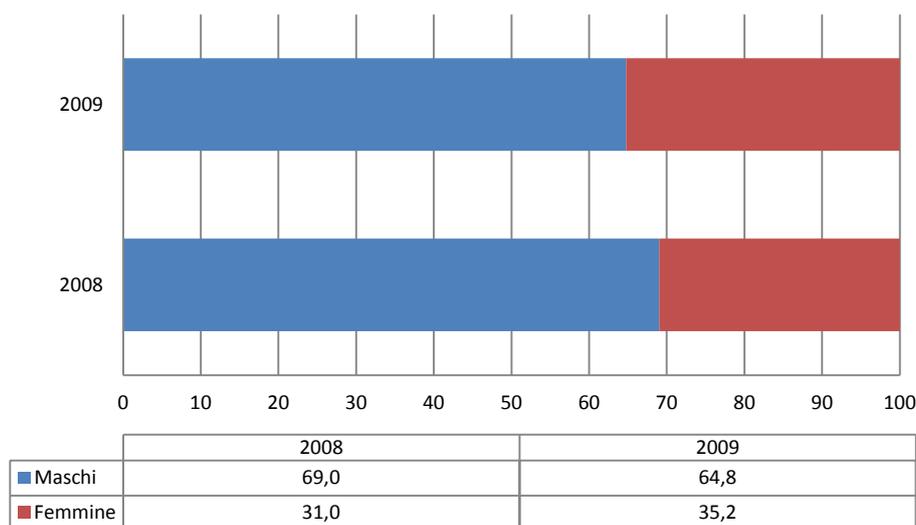
La composizione di genere delle aule in questa edizione è perfettamente in linea con la composizione degli organici delle rispettive aziende beneficiarie. Resta predominante la partecipazione maschile ai corsi (v.fig.4.1) con una proporzione di una lavoratrice formata ogni tre corsisti. Il peso delle lavoratrici è massimo tra i corsisti del settore tessile (88,1%) a conferma dell'elevata femminilizzazione di questo comparto, minimo, invece, nelle costruzioni (13,1%). In entrambi gli Avvisi le donne appaiono formate maggiormente nelle micro imprese con meno di 10 dipendenti (39%).

Dal punto di vista dell'intensità di erogazione dell'attività formativa, si registra un generalizzato aumento dei multicorsi con particolare evidenza nelle lavoratrici che, in media, partecipano ad 1,7 corsi contro gli 1,5 dei colleghi maschi. L'aumento della durata dei corsi in termini di ore, già introdotta nel capitolo relativo ai numeri, che vede aumentare la durata dei corsi superiore alle 40 ore<sup>22</sup> non sembra tradursi in

<sup>22</sup> I corsi di durata superiore alle 40 ore aumentano in questo Avviso passando da un peso del 6,6% del 2008 a 9,5% del 2009.

uno sbilanciamento anche in termini di genere. Sembra pertanto attenuarsi la “forbice” che vedeva nello scorso monitoraggio la componente maschile impegnata in corsi mediamente più corti delle colleghe.

Fig. 4.1 - Quota partecipazioni per sesso, Avviso 2/2009 (composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

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

Prima di affrontare l’analisi delle principali variabili socio-anagrafiche è opportuno verificare in che misura la composizione delle aule rispecchia la struttura e le dinamiche evolutive del mercato del lavoro (dati Istat). Questo esercizio già iniziato nel capitolo due, relativamente al confronto tra gli organici delle aziende beneficiarie, servirà ad evidenziare, in ultimo, gli eventuali scostamenti tra caratteristiche socio-demografiche dei corsisti e universo dei lavoratori dipendenti regionali, individuando il diverso grado di accesso alla formazione in relazione alle diverse tipologie di Forza Lavoro che caratterizzano le imprese dell’Emilia-Romagna.

Come strumento di comparazione, dato il livello di dettaglio disponibile e l’aggiornamento del dato, si è scelto di ricostruire il prospetto regionale utilizzando la rilevazione continua delle Forze di Lavoro Istat nel quadriennio 2006-2009, raffrontandolo poi, nel medesimo intervallo di tempo con la composizione delle partecipazioni (v.tav.4.1).

In un ottica di confronto temporale, che ormai copre un quadriennio, sembrano confermarsi ed in una certa misura enfatizzarsi alcune tendenze già emerse nelle precedenti edizioni del rapporto. In linea con i risultati già emersi nel capitolo due, che mostravano una tendenza all’addensamento dei formati nelle qualifiche medio-alte, si rafforza l’idea che l’accesso alla formazione sia fortemente correlato a fattori socio-anagrafici quali l’età, la cittadinanza e la scolarizzazione.

Nonostante il dato appaia in leggera diminuzione continua a delinearsi, anche nel 2009, una concentrazione dei formati nelle coorti di età centrali, in particolare della classe 35-44 (41,1%) confermando una differenza nei confronti della composizione della forza lavoro di quasi 8 punti percentuali<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> La struttura per età delle partecipazioni non mostra particolari scostamenti al variare della dimensione aziendale. Per quanto concerne il versante settoriale il quadro è più eterogeneo: nei servizi e nel le imprese tessili è molto evidente la concentrazione verso le coorti centrali di età, e più in generale una tendenza a formare lavoratori mediamente più giovani nel confronto settoriale.

Si allarga, invece, la forbice in termini di rappresentatività e si accentua la perdita di peso delle coorti estreme d'età, in particolare la fascia dei giovanissimi (under 25) che nel 2009 tocca il livello minimo del quadriennio pesando solo il 2%, quattro punti in meno dell'equivalente fascia d'età relativa al dato Istat.

Un secondo elemento di disallineamento continua a essere rappresentato dalla sovra rappresentazione dei lavoratori con livelli di scolarizzazione più elevati. Nel 2009 i formati dispongono per il 50,5% di un diploma di scuola media superiore e per il 26% di un titolo di laurea, rispettivamente 9 e 10 punti percentuali in più rispetto ai titoli di studio dei lavoratori dipendenti regionali.

Il terzo elemento di confronto con la composizione dell'universo regionale è costituito dalla cittadinanza dei lavoratori formati. Anche in questo Avviso si conferma la tendenza crescente a formare quasi esclusivamente lavoratori di nazionalità italiana. Il 97,1% dei corsisti è composto nel 2009 da lavoratori italiani. Il gap di rappresentatività nei confronti dell'universo Istat raggiunge in quest'ultima rilevazione i 10 punti percentuali, toccando il punto di massimo nei quattro anni osservati.

I formati stranieri, in linea con quanto detto nel precedente rapporto, si caratterizzano per qualifiche più basse e sono mediamente più giovani<sup>24</sup>.

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

SESSO	FDL				PARTECIPAZIONI			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Maschi	51,9	52,4	52,5	51,3	66,0	65,2	69,0	64,8
Femmine	48,1	47,6	47,5	48,7	34,0	34,8	31,0	35,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
CLASSI DI ETÀ	FDL				PARTECIPAZIONI			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
15 - 24	7,4	6,8	7,0	6,1	3,3	2,7	2,4	2,0
25 - 34	27,6	27,1	26,0	24,7	29,0	30,8	27,0	26,4
35 - 44	33,2	33,0	32,8	33,8	40,3	40,5	40,8	41,1
45 - 54	24,3	24,8	26,0	26,4	22,1	21,6	24,9	25,2
55 - 64	7,1	7,9	7,8	8,6	5,3	4,3	4,8	5,2
65 +	0,5	0,4	0,4	0,3	0,1	0,1	0,2	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>
TITOLO DI STUDIO	FDL				PARTECIPAZIONI			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Nessun titolo/licenza elementare	5,8	5,2	5,1	4,7	4,0	3,3	1,9	1,8
Licenza media	29,8	29,8	29,1	28,1	25,0	17,7	21,8	17,7
Qualifica professionale	10,1	10,2	9,7	9,5	4,3	5,0	5,2	4,0
Diploma di scuola media superiore	40,3	40,4	41,0	41,8	48,1	51,2	48,9	50,5
Laurea e successive specializzazioni	14,1	14,4	15,1	15,9	18,6	22,9	22,2	26,0
<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>
CITTADINANZA	FDL				PARTECIPAZIONI			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Italiana	90,8	90,4	88,7	87,1	95,0	96,3	96,9	97,1
Paesi UE	0,7	1,3	2,2	3,1	4,1	2,4	0,6	0,9
Paesi Extra UE	8,5	8,2	9,1	9,8	0,9	1,3	2,5	2,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

#### 4.2.1 Un'intensità formativa intensità sempre più polarizzata

La maggiore capacità di accesso alla formazione, evidenziata per le fasce di età centrali e per le figure professionali più scolarizzate, si traduce anche in un vantaggio in termini qualitativi dell'attività formativa svolta. In particolare (v.tav.4.2) si nota come i lavoratori tra i 35 ed i 44 anni partecipano a più corsi rispetto

Alta, invece, la percentuale di formati di età compresa tra i 45 e 54 nel settore delle costruzioni, quasi 10 punti percentuali superiore alla media di settore (34,4%).

<sup>24</sup> Gli stranieri sono per il 40% costituiti da lavoratori under 35, per gli Italiani il dato scende al 29,1%. Il dato sulla qualifica segnala come i lavoratori extra-UE siano per oltre il 90% operai.

alla media, corsi che sono più strutturati e mediamente più lunghi (20,4 ore). In particolare è evidente come al crescere della durata dei corsi aumenta proporzionalmente il peso delle fasce d'età centrali.

**Tav.4.2 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e classi di età quinquennali (valori medi)**

ETA' (classi decennali)	2008	2009	2009								2009				
	ORE DI CORSO EFFETTIVE		DISTRIBUAZIONE AMPIEZZA DEI CORSI								LAVORATORI PER NUMERO DI PARTECIPAZIONI				
	Media		0	1- 10	11-20	21-30	31 a 40	41-50	50+	Tot	1	2-3	4-5	5+	Totale
15-24 anni	19,4	21	3,0	1,6	1,8	2	1,1	1,5	2,9	1,8	2,2	2,3	0,0	0,8	2,2
25-34 anni	18,6	20,9	18,6	25,5	28,8	29,6	28,7	24,9	26,4	27,3	26,1	26,3	25,5	28,4	26,2
35-44 anni	18,9	20,4	46	39,2	41,5	42,6	41,2	52,8	41,3	41,5	39,9	41,1	48,9	37,5	40,5
45-54 anni	17,7	19,5	25,7	27,8	23,1	21,4	24,6	16,6	26,1	24,4	26,0	24,8	22,9	25,0	25,5
55-64 anni	16,8	18,3	6,1	5,9	4,7	4,5	4,2	3,9	3,3	4,9	5,7	5,3	2,7	8,3	5,5
65 +	18,4	19,6	0,6	0,0	0,1	0,0	0,2	0,3	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,0	0,1
<b>Totale</b>	<b>18,4</b>	<b>20,2</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Ancora più evidente è l'intensità formativa dei lavoratori più scolarizzati, in particolare dei laureati. Più è alto il numero di corsi in cui si è coinvolti più stretta è la correlazione positiva con il percorso di scolarizzazione. Un titolo di studio più elevato costituisce in modo chiaro, a prescindere della lunghezza specifica del corso, un vantaggio in termini di accesso alla formazione. A questo elemento si aggiunge, inoltre, come siano proprio queste figure ad essere formate attraverso corsi più lunghi che, come vedremo in seguito, toccano una più ampia articolazione di contenuti formativi.

La struttura dei formati sempre più sembra allinearsi alla struttura del mercato del lavoro dove, come noto, i livelli di scolarizzazione più elevata si registrano in concomitanza degli inquadramenti più alti: l'80% dei formati in possesso della licenza media si concentra tra gli operai mentre il 99,1% dei laureati formati sono impiegati e quadri. Anche i dati relativi alle presenze in aula riflettono lo schema ormai ampiamente documentato da svariate fonti statistiche che vede la concentrazione dei livelli di scolarizzazione più elevati all'interno della componente femminile.

Nel 2009 ben il 45,8% dei formati con titolo di studio uguale o superiore alla laurea sono di sesso femminile, ben 10 punti percentuali in più rispetto al peso medio di questa componente sul totale delle partecipazioni ai corsi. Si conferma come la componente più istruita messa in formazione sia da ricercarsi tra i lavoratori under 44 in particolare tra i 25 ed i 44 anni (86%).

Si segnala in ultima istanza un gap evidente tra italiani e stranieri che andando oltre l'analisi del semplice accesso alla formazione, vede questi ultimi partecipare a corsi nettamente più brevi rispetto ai loro colleghi (23,4 per gli italiani contro le 17/18 della componente straniera).

Anche quest'anno si conferma, quindi, la dinamica che vede le aziende privilegiare l'invio in formazione dei lavoratori più recettivi a pratiche formative, inseriti in modo stabile nel mondo del lavoro e con più alte aspettative di permanenza in azienda. Da qui uno svantaggio in termini relativi per la componente meno stabile: i giovani alle prime esperienze lavorative, gli stranieri e il segmento più anziano e meno professionalizzato/scolarizzato degli organici aziendali.

Si evidenzia, infatti, uno scarto tra le ore effettive di formazione svolte dai lavoratori meno scolarizzati e quelli più istruiti, scarto che torna ad aumentare nel 2008; il divario è passato da 2 ore in media nel 2007 (da 17 ore dei senza titolo ai 19,1 dei laureati) a 3 ore nell'anno successivo (da 17,2 ore dei senza titolo ai 20,1 dei laureati). Si sottolinea, inoltre, come il divario si acutizza nel confronto con i possessori della licenza media che si attesta attorno a 15,2 ore medie. Questo vantaggio in termini di ammontare di ore di formazione si accompagna alla possibilità dei più scolarizzati di accedere a più di un corso di formazione nell'ambito di un medesimo Avviso, con il possibile effetto di differenziazione e maggiore articolazione

tematica dell'offerta formativa; opportunità che è negata, invece, alle figure a bassa scolarizzazione<sup>25</sup>. Si comincia pertanto a delineare l'esistenza di un "circolo virtuoso/vizioso" che favorisce l'accesso alla formazione solo della componente più scolarizzata dei lavoratori a scapito di quella dei meno istruiti.

### 4.3 - Formazione e collocazione aziendale del lavoratore

Viene riproposto in questo paragrafo lo schema di analisi che mette in relazione i volumi e l'intensità delle attività formative con la collocazione aziendale dei lavoratori coinvolti nelle attività stesse con particolare attenzione alla tipologia contrattuale, alla qualifica, all'anzianità aziendale e all'area funzionale.

#### 4.3.1 - Il contratto di lavoro

Ricordando che l'accantonamento dello 0,30 destinato al finanziamento delle attività proposte dal Fondo è limitato alla sola componente subordinata "in senso stretto" dei lavoratori escludendo alcune categorie importanti del lavoro atipico (collaborazioni, lavoro autonomo e contratti parasubordinati più in generale) verrà proposta di seguito una disamina delle caratteristiche contrattuali dei formati.

Parallelamente al quadro tendenziale che vede diminuire negli anni più acuti della crisi economica il peso dei lavoratori a termine tra i lavoratori con contratto di lavoro dipendente, anche tra i formati diminuisce sempre più la quota di tempi determinati (v.tav. 4.3).

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

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2008			2009		
	SESSO			SESSO		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Contratto a tempo determinato	5,0	9,6	6,4	4,2	7,6	5,4
Contratto a tempo indeterminato	93,8	87,3	91,8	94,8	89,2	92,8
Contratto di lavoro a tempo parziale	0,1	2,1	0,7	0,2	1,4	0,6
Cassa integrazione guadagni	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1
Contratto di inserimento	0,7	0,4	0,6	0,4	0,6	0,5
Contratto di lavoro intermittente	0,0	0,1	0,1	0,1	0,4	0,2
Contratto di lavoro ripartito	0,1	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0
Apprendisti	0,0	0,0	0,0	0,3	0,4	0,3
Contratto a progetto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Mobilità	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Lavoratore disoccupato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Nell'avviso 2/2009 la componente non standard dei "tempi determinati" continua a diminuire attestandosi al 5,4%, 1 punto percentuale in meno rispetto all'avviso precedente e quasi 6 rispetto dal 2006.

Il dato che risulta comunque inferiore al tasso di decremento fatto registrare da questa componente nel mercato del lavoro regionale dove il peso di questa componente è passata nello stesso periodo dall'11,4 al 8,6. Resta quindi la sottorappresentazione di quasi tre punti percentuali dei lavoratori a termine tra i formati.

Diventa, invece, sempre più evidente lo schiacciamento della formazione sui lavoratori con contratto di tipo standard, tempo pieno e indeterminato, che sale al 92,8%. Lo scenario descritto accentua, ancora una volta, la relazione che esiste tra la struttura dell'occupazione nel mercato del lavoro e la composizione delle presenze in aula.

<sup>25</sup> Nel 2008 coloro che disponevano della sola istruzione di base avevano sostenuto più di un corso in appena il 9% dei casi, quota che invece raggiunge 29,6% per i possessori di titolo di laurea.

Resta forte il maggior rischio di esclusione dalle attività formative della componente femminile<sup>26</sup>, caratterizzata da instabilità lavorativa e contrattuale proporzionalmente quasi doppia rispetto a quella dei colleghi maschi. I corsisti “flessibili”, come nel più generale mercato del lavoro, continuano anche in questa edizione di monitoraggio a concentrarsi nella componente femminile ed a concentrarsi su classi di età più giovani e sulle qualifiche più basse.

Molto importante, e sicuramente da tenere in considerazione nelle future edizioni di monitoraggio, sono gli effetti che la crisi economica sta producendo andando a modificare profondamente il bacino di potenziali lavoratori formati. L’ormai nota espulsione dal mercato del lavoro dei giovani con contratti non standard si esplicita in modo molto evidente nel sostanziale appiattimento, già descritto, delle attività formative sui lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Si assiste di conseguenza, anche tra i formati, allo spostamento dei lavoratori non standard verso fasce di età crescenti, in particolare tra i 25 e 34. Restano poco rilevante su questa componente il peso dei lavoratori più anziani.

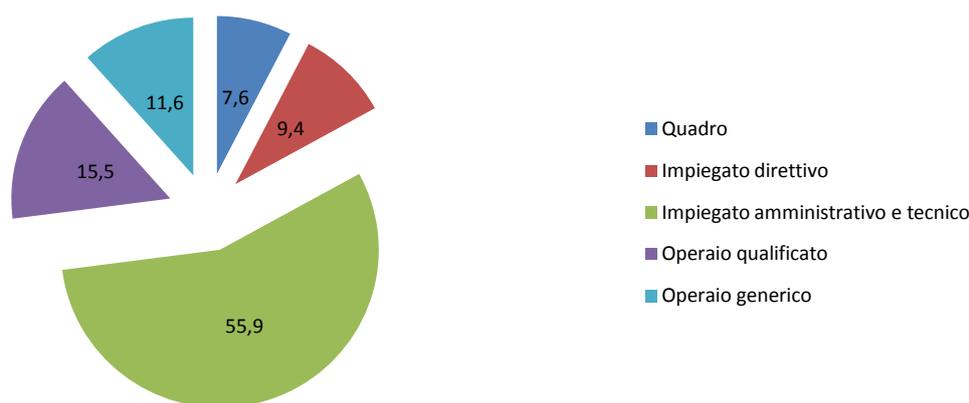
Anche quest’anno, il differenziato livello di accesso ai corsi in base al tipo di contratto (tempo determinato vs tempo indeterminato) non si accompagna allo svolgimento di corsi meno intensi sia in termini di numero di corsi in cui si è coinvolti sia in termini di durata degli stessi.

#### 4.3.2 - L’inquadramento professionale

Il dato rilevato quest’anno ribadisce la netta prevalenza tra i corsisti di figure impiegatizie (generiche, tecniche e amministrative) che toccano quota 65,5% con un incremento di 5 punti percentuali rispetto al 2008. Diminuisce, per contro, la quota di operai che sul totale dei corsisti pesa nel 2009 per un 27%, 6 punti percentuali in meno rispetto al 2008. Questo sbilanciamento si accentua se letto in chiave di genere; la quota di impiegate raggiunge l’80,1%.

Come nelle attese, invece, le figure operaie sono ancora strettamente connesse al lavoro maschile, 34% contro il 14,5% delle donne. In linea anche con le logiche di carriera, impiegati amministrativi e operai generici continuano a concentrarsi tra le coorti d’età inferiore (25-34). Quadri, impiegati direttivi e operai qualificati, invece, tendono a concentrarsi nella fascia 35-44 anni.

Fig. 4.2 - Composizioni d’aula per inquadramento professionale, Avviso 2/2009 (composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

<sup>26</sup> Ancora più caratterizzata da presenza femminile, anche se con un peso decisamente inferiore, è la componente atipica dei part-time.

**Tav. 4.4 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e classi di età quinquennali (valori medi)**

ETA' (classi decennali)	2008	2009									2009				
	ORE DI CORSO EFFETTIVE	DISTRIBUAZIONE AMPIEZZA DEI CORSI									LAVORATORI PER NUMERO DI PARTECIPAZIONI				
		Media	0	1- 10	11- 20	21- 30	31- 40	41- 50	50+	Tot	1	2-3	4- 5	5+	Totale
Quadro	18,3	22,1	7,4	6,0	8,8	11,2	9,4	7,1	9,3	8,4	60,6	29,1	7,9	2,4	100,0
Impiegato direttivo	17,0	19,5	9,7	10,2	11,0	10,0	10,4	9,7	7,2	10,2	55,6	35,7	4,8	3,9	100,0
Impiegato amministrativo e tecnico	20,8	22,3	47,9	45,3	62,7	68,1	66,3	66,6	62,6	58,6	67,2	26,5	5,0	1,4	100,0
Operaio qualificato	15,8	15,3	20,6	24,5	10,5	7,4	9,9	9,9	10,7	14,3	76,6	22,7	0,7	0,0	100,0
Operaio generico	14,4	16,2	14,5	13,9	7,0	3,2	4,0	6,7	10,1	8,4	69,9	29,5	0,6	0,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>18,4</b>	<b>20,2</b>	<b>100,0</b>	<b>68,0</b>	<b>27,0</b>	<b>3,7</b>	<b>1,2</b>	<b>100,0</b>							

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Le figure impiegate presentano un netto vantaggio anche in termini di intensità formativa (v.tav. 4.5). Si parla di 22,3 ore medie di corso per gli impiegati amministrativi e tecnici, tale valore scende a 15,3 per gli operai specializzati e a 16,2 per gli operai generici. Il divario continua pertanto a crescere, gli impiegati amministrativi e tecnici frequentano corsi mediamente più lunghi di 6 se ore se confrontati con gli operai generici e di 7 in un confronto con gli operai qualificati.

Come descritto nella tabella successiva, inoltre, sono proprio gli impiegati, in particolare quelli direttivi, a riuscire ad accedere a più corsi nell'ambito del medesimo Avviso. Si conferma quindi anche quest'anno l'idea che le imprese coinvolgano maggiormente nei percorsi formativi i lavoratori in possesso di qualifiche più elevate; questo elemento, unitamente ad un buon livello di scolarizzazione, è un elemento che costituisce ormai il presupposto principale per un più ampio e intenso accesso alla formazione.

**Tav. 4.5 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e inquadramento (valori medi)**

INQUADRAMENTO	2008					2009				
	Numero di partecipazioni per allievo					Numero di partecipazioni per allievo				
	1	Da 2 a 3	Da 4 a 5	Più di 5	Totale	1	Da 2 a 3	Da 4 a 5	Più di 5	Totale
Quadro	69,3	24,9	4,9	0,9	100,0	60,6	29,1	7,9	2,4	100,0
Impiegato direttivo	69,3	23,1	3,9	3,7	100,0	55,6	35,7	4,8	3,9	100,0
Impiegato amministrativo e tecnico	74,0	22,2	2,9	0,8	100,0	67,2	26,5	5,0	1,4	100,0
Operaio qualificato	79,0	20,2	0,8	0,1	100,0	76,6	22,7	0,7	0,0	100,0
Operaio generico	77,0	21,5	1,5	0,0	100,0	69,9	29,5	0,6	0,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>74,9</b>	<b>21,9</b>	<b>2,5</b>	<b>0,7</b>	<b>100,0</b>	<b>68,0</b>	<b>27,0</b>	<b>3,7</b>	<b>1,2</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

### 4.3.3 - L'area funzionale

Lo spostamento delle imprese beneficiarie registrato quest'anno verso il settore dei servizi influenza la composizione delle partecipazioni lette dal punto di vista dell'appartenenza funzionale del lavoratore. Pur rimanendo prevalente la vocazione manifatturiera legata alle fasi produttive (Area produttiva 32,8%), cresce il peso dei lavoratori formati appartenenti all'area amministrativa che con un aumento di quasi sei punti percentuali si attesta nell'Avviso 2009 al 19,4%. Tale concentrazione appare fortemente legata ad una lettura di genere, le corsiste sono infatti in questa edizione del monitoraggio concentrate per ben il 36,8% nell'area amministrativa. Nella composizione generale seguono l'area "supporto tecnico/manutenzione" (16,9%), "commerciale/marketing" (13,2%)

Resta forte la connotazione di genere delle aree funzionali (v.tav.4.24 in appendice) "supporto tecnico/manutenzione", con la più alta connotazione maschile (83,7%), seguita da "Logistica" e "produzione" (rispettivamente 77,9% e 77,3%). Le aree "amministrazione" e "commerciale/marketing" sono, invece, caratterizzate da una forte preponderanza della componente femminile (rispettivamente 66,9% e 55,6%).

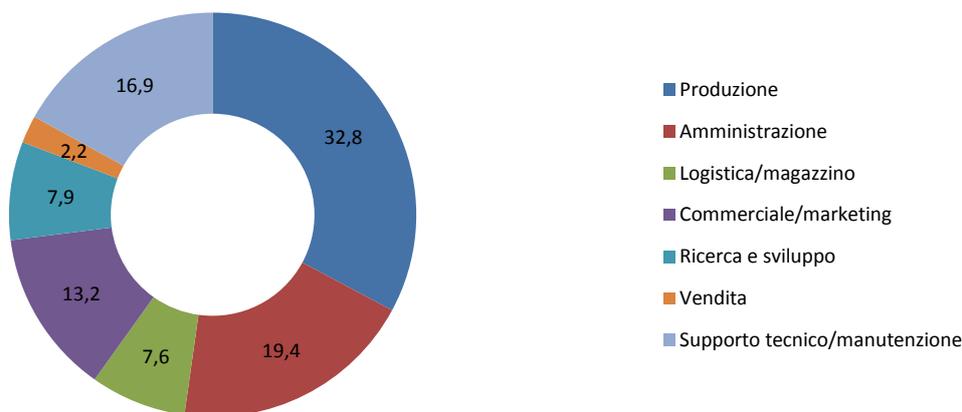
Anche dal punto di vista della qualifica, si rileva un generalizzato aumento del peso delle figure impiegate, anche in quelle aree a prevalente caratterizzazione operaia quali l'area "produzione" e "Supporto tecnico/manutenzione", dove il peso degli operai si attesta rispettivamente al 58,5% (5 punti in meno del 2008) e 27,1% (contro il 33% del 2008). Come nello scorso rapporto di monitoraggio, massima è la presenza dell'area "produzione" nel settore delle costruzioni (71,3%) e della ceramica (45%), dell'area amministrazione nelle "altre industrie" (28,3%) e di "supporto tecnico/manutenzione" nella meccanica (21,7%). Da segnalare la consistenza di "R&S" (16,7%) nel settore tessile (v.tav.4.236 su cd-rom).

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

AREA AZIENDALE	2008			2009		
	SESSO			SESSO		
	M	F	MF	M	F	MF
Produzione	47,0	25,4	40,3	39,2	21,2	32,8
Amministrazione	6,2	29,9	13,6	9,9	36,8	19,4
Logistica/magazzino	8,5	5,2	7,5	9,2	4,8	7,6
Commerciale/marketing	8,5	27,0	14,3	9,0	20,8	13,2
Ricerca e sviluppo	10,2	5,2	8,7	9,0	5,7	7,9
Vendita	2,4	2,8	2,5	1,8	2,9	2,2
Supporto tecnico/manutenzione	17,0	4,7	13,2	21,9	7,8	16,9
<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>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

**Fig. 4.3 - Composizioni d'aula per area funzionale, Avviso 2/2009 (composizione percentuale)**



Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

#### 4.3.4 - L'anzianità aziendale

Anche in questo Avviso continua a diminuire la percentuale dei corsisti con anzianità aziendale inferiore ai 3 anni che nel 2009 scende al 17,8%<sup>27</sup>, con una diminuzione di più di 10 punti percentuali dall'Avviso 1/2007. In linea con i risultati già descritti, il ritardo nell'entrata "stabile" nel mercato del lavoro sembra riflettersi, soprattutto in un periodo di crisi così prolungato, in un addensamento della formazione su quel segmento di lavoratori inseriti in modo più strutturale negli organici aziendali e con dinamiche di carriera ben definite. Ne deriva, quindi, che i corsisti con anzianità aziendale compresa tra 3 e 10 anni costituiscono ormai quasi la metà delle partecipazioni ai corsi (48%).

<sup>27</sup> Nell'Avviso 1/2007 i formati con anzianità aziendale inferiore i tre anni era il 28,9%.

Questo andamento polarizzato continua a manifestarsi indipendentemente da caratteristiche legate a variabili di contesto, siano esse legate all'allievo (genere e inquadramento) o all'azienda (settore e dimensione aziendale). La percentuale di allievi multi-corso, ovvero gli allievi che partecipano a più attività nell'ambito di un medesimo Avviso, resta forte tra i lavoratori con anzianità aziendali più elevate. A tale dato si accompagna, inoltre, la possibilità per questa fascia di lavoratori di seguire corsi mediamente più lunghi, circa 3 ore in più rispetto ai colleghi neo-assunti.

La polarizzazione del mercato del lavoro sembra quindi sempre più condizionare la platea degli allievi potenzialmente avviabili a percorsi formativi, accentuando in fase di realizzazione delle attività l'atteggiamento delle aziende che, cercando di garantire un esito più efficace della formazione, prediligono gioco-forza lavoratori maggiormente inseriti nelle logiche aziendali ma anche verosimilmente più professionalizzati.

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

ANZIANITÀ AZIENDALE	2007			2008			2009		
	SESSO			SESSO			SESSO		
	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF
Meno di un anno	4,3	7,0	5,2	3,1	5,5	3,9	3,0	4,4	3,5
Da 1 a 2 anni di anzianità	20,8	29,1	23,7	16,6	16,2	16,5	13,6	15,6	14,3
Da 3 a 5 anni di anzianità	16,9	15,2	16,3	21,0	18,6	20,3	24,4	23,6	24,1
Da 6 a 10 anni di anzianità	26,3	20,3	24,2	22,6	24,8	23,3	24,1	23,5	23,9
Più di 10 anni di anzianità	31,8	28,4	30,6	36,7	34,8	36,1	35,0	32,9	34,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>								

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

#### 4.4 - Il quadro strutturale

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

La tabella 4.6 fornisce la distribuzione delle partecipazioni per settore di attività economica delle aziende che hanno attivato i corsi.

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

SETTORE DI ATTIVITÀ	2007	2008	2009	2007	2008	2009
	Partecipazioni			Ore di corso effettive		
	Percentuale di colonna			Media		
Industria tessile	7,4	2,2	1,8	12,9	16,7	2,6
Industria ceramica	6,8	7,0	5,5	17,4	10,6	1,8
Industria meccanica	36,6	41,7	31,6	20,8	18,4	2,8
Altre industrie	25,4	25,3	25,9	19,0	17,4	2,3
Costruzioni	5,7	5,4	5,5	27,8	25,7	3,8
Servizi	18,1	18,4	29,7	17,3	21,0	3,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>19,3</b>	<b>18,4</b>	<b>2,8</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Il dato costituisce in prima battuta la migliore rappresentazione dell'effettiva capacità di un comparto di formare lavoratori. Nel 2009 si ridimensiona in modo evidente la consistenza del settore meccanico il cui peso si attestava nel 2008 a 41,7%, con un calo di circa 13 punti percentuali rispetto all'Avviso precedente.

Al contrario aumenta il livello del macrosettore “altre industrie manifatturiere” (chimica, gomma-plastica, legno, carta, ecc.) che nel 2009 raccoglie al suo interno il 28,2% delle partecipazioni con un incremento di 3 punti percentuali rispetto al precedente rapporto. L’elemento già anticipato nei capitoli precedenti che invece caratterizza questa edizione del monitoraggio è l’incremento, anche in termini di partecipazioni, del settore dei servizi che si attesta nel 2009 attorno al 26,5%; a distanza il comparto ceramico (8,1%) e quello delle costruzioni (7%). Significativa la diminuzione del volume di attività formativa nel settore tessile che torna ai livelli del 2006 attestandosi al 2%.

Dal punto di vista settoriale i corsi più strutturati sotto il profilo della durata si osservano nei settori delle costruzioni e della meccanica, corsi più “contenuti”, invece, nel ceramico, nel tessile e nelle “altre industrie”.

Va segnalato come, anche in questa disamina di tipo più “strutturale”, la durata dei corsi, come si vedrà meglio nel prossimo paragrafo, resta fortemente relazionata alle tematiche formative oggetto dei corsi. Per esempio è verosimile che nella meccanica i corsi siano di durata superiore grazie al forte numero di tecnici ed amministrativi impegnati in corsi di lingue, di marketing o di tecnica della produzione, corsi notoriamente di lunghezza più elevata.

Il settore dei servizi, insieme al tessile e a quello delle “altre industrie” manifatturiere, è anche quello caratterizzato da maggiori opportunità di accesso alla formazione, intesa come numero di attività svolte da ciascun lavoratore nell’ambito di un medesimo Avviso. Si parla rispettivamente di 40%, 39% e 43% dei lavoratori coinvolti in almeno due corsi (v.tav.6.237 su cd-rom). Il livello più basso di questo indicatore, per contro, si registra nel settore della ceramica (circa 23%).

**Tav.4.8 - Partecipanti ad azioni formative per numero di partecipazioni, anno e settore di attività economica (composizione percentuale di riga)**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA (Ateco 2002)	2008					2009				
	Numero di partecipazioni per allievo					Numero di partecipazioni per allievo				
	1	2-3	4-5	5+	Totale	1	2-3	4-5	5+	Totale
Agricoltura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria tessile	2,1	2,4	3,6	0,0	2,2	1,9	3,0	0,0	0,0	2,1
Industria ceramica	11,1	3,3	0,0	0,0	9,1	11,4	7,0	3,3	2,1	9,8
Industria meccanica	41,1	40,1	46,0	35,0	41,0	36,4	21,2	30,0	14,6	31,8
Altre industrie	24,1	29,3	18,2	27,5	25,1	21,0	33,4	32,0	39,6	25,0
Costruzioni	7,0	3,2	3,6	7,5	6,1	8,1	7,1	6,0	0,0	7,6
Servizi	14,5	21,7	28,5	30,0	16,6	21,2	28,4	28,7	43,7	23,7
<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

Con riferimento al quadro dimensionale, (v.tav.4.8), quasi il 50% delle partecipazioni si concentra nelle medie imprese (comprese nella classe da 51 a 250 dipendenti), sotto rappresentata, invece, (come già descritto anche nel capitolo degli universi di riferimento) la fascia delle imprese più piccole (meno di 50 dipendenti) che comunque si attesta nel 2009 intorno al 42% delle partecipazioni, segnando un incremento significativo di 14 punti rispetto al dato precedente (2008). Tutto ciò a conferma dello sforzo effettuato dal Fondo in questi anni per assicurare più spazio per la formazione dei lavoratori delle piccole imprese attraverso lo strumento del Conto di Sistema.

Come già visto nei precedenti rapporti, al crescere della dimensione aziendale diminuisce proporzionalmente la lunghezza dei corsi. Si passa da 22,2 ore di corso (in media) per le micro imprese a 17,6 per le grandi. Il vantaggio delle imprese meno strutturate (fino a 50 dipendenti) si conferma anche dal punto di vista della varietà/molteplicità dell’offerta formativa (v.tav.4.9).

**Tav. 4.9 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e dimensione aziendale (classi UE) (valori medi)**

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2008		2009	
	Partecipazioni		Ore di corso effettive	
	Percentuale di colonna		Media	
Micro 1-10	3,0	5,9	22,8	22,2
Piccole 11-50	24,3	34,8	19,9	22,1
Medie 51-250	56,5	46,1	18,4	19,3
Grandi 251+	16,2	13,3	15,5	17,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>18,4</b>	<b>20,2</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

**Tav. 4.10 - Partecipanti ad azioni formative per numero di partecipazioni, anno e dimensione aziendale (classi UE) (composizione percentuale di riga)**

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2008					2009				
	Numero di partecipazioni per allievo					Numero di partecipazioni per allievo				
	1	2-3	4-5	5+	Totale	1	2-3	4-5	5+	Totale
Micro 1-10	3,2	2,8	0,7	7,5	3,1	3,8	7,3	6,0	10,4	4,9
Piccole 11-50	19,1	26,6	36,5	40,0	21,4	28,1	34,3	46,7	52,1	30,7
Medie 51-250	55,2	59,3	58,4	52,5	56,2	49,4	45,7	45,3	35,4	48,1
Grandi 251+	22,4	11,3	4,4	0,0	19,4	18,8	12,7	2,0	2,1	16,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Anche questo set di informazioni sembra quindi coerente con l'ipotesi per cui le piccole imprese, nonostante siano vincolate da barriere di accesso alla formazione, oltre a coinvolgere - in proporzione ai rispettivi organici<sup>28</sup> - un numero più alto di lavoratori, riescano poi a partecipare a progetti formativi più strutturati, sia dal punto di vista della durata dei corsi, sia dal punto di vista della numerosità/varietà dei momenti formativi. Per contro le grandi, probabilmente al fine di ruotare il più possibile i lavoratori mandati in formazione, continuano a coinvolgere i propri dipendenti su un numero ridotto di attività di durata mediamente inferiore. Questi risultati non appaiono in contraddizione con la natura stessa di questo canale di finanziamento (Conto di Sistema). Le grandi imprese infatti potrebbero tentare di soddisfare meglio le proprie esigenze formative tramite altri canali di finanziamento, ad esempio il Conto Formazione dove le risorse economiche, essendo proporzionali alla quota versata, consentono la realizzazione di interventi formativi a più larga scala.

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

Saranno sviluppati ed approfonditi in questo paragrafo i contenuti e le modalità di svolgimento dell'attività formativa, attraverso una lettura dei principali indicatori delle caratteristiche dei corsi monitorati secondo lo schema della circolare ministeriale che disciplina la materia. 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 fase lavorativa). Si cercherà di analizzare come queste caratteristiche interagiscono tra loro e come variano a seconda del contesto socio-professionale in cui sono inserite (caratteristiche dei lavoratori e delle aziende di appartenenza).

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

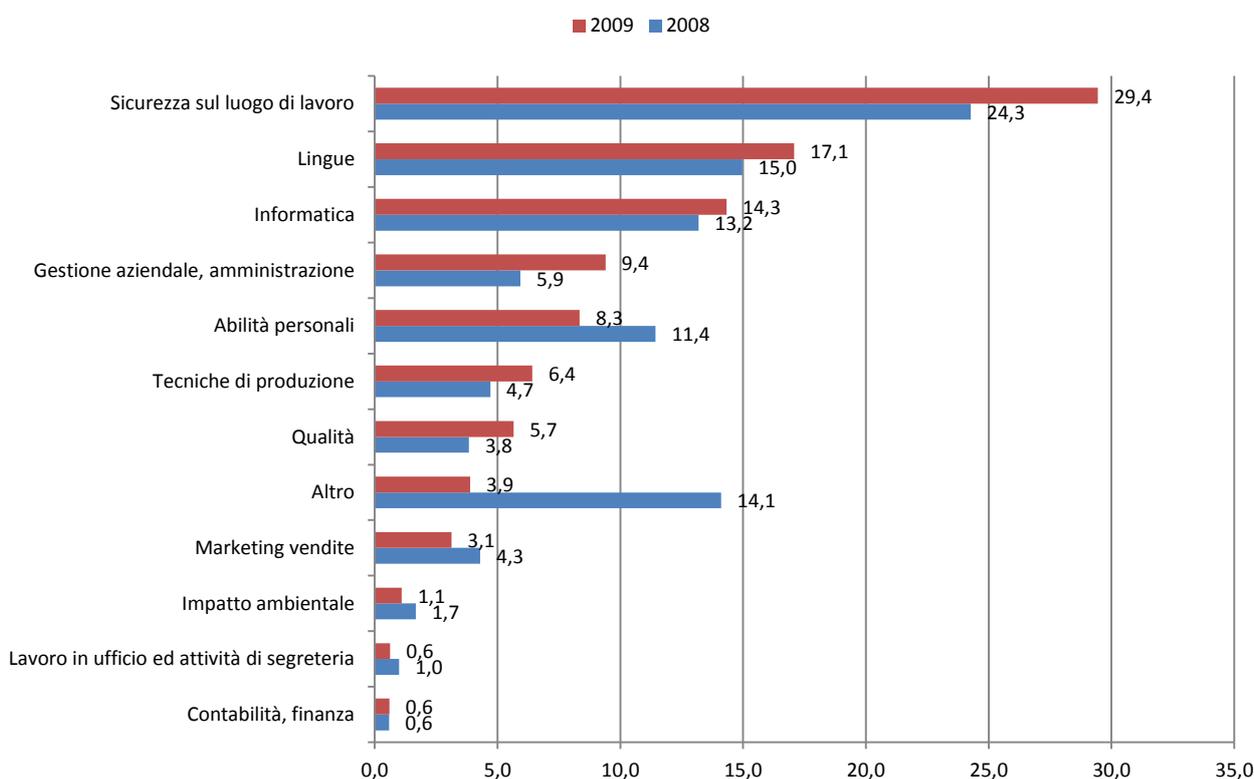
<sup>28</sup> Cfr. Capitolo 2.

Ci sembra comunque interessante proporre 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 e le eventuali ripercussioni sulle modalità di erogazione. In questo senso possiamo interpretare i dati del biennio 2006-2007 come il riferimento pre-crisi, mentre il periodo successivo si inserisce già nelle prima fase dell'attuale recessione.

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

La tematica prevalente (v.fig. 4.4), come segnalato in tutti i monitoraggi, resta la sicurezza sul luogo di lavoro che, guadagnando ulteriori 5 punti percentuali rispetto al 2008, copre da sola il 29,4% di tutte le partecipazioni. Si tratta di una conferma dell'importanza posta dal Fondo sulla cultura della sicurezza anche in aziende di dimensione medio piccola nonostante il perdurare della crisi. Si ricorda che questo impegno formativo si aggiunge a tutte le attività finanziate dal Fondo attraverso gli Avvisi specifici sulla sicurezza.

Fig. 4.4 - Distribuzione delle partecipazioni per tematica formativa (composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Per converso si assottiglia nel tempo la consistenza di tematiche legate al miglioramento delle abilità personali (l'8,3% nel 2009 contro il 15% del 2006); si tratta delle cosiddette meta-competenze volte alla gestione dei gruppi di lavoro, alla gestione delle risorse umane e allo sviluppo di abilità di coordinamento e/o rafforzamento delle capacità di leadership.

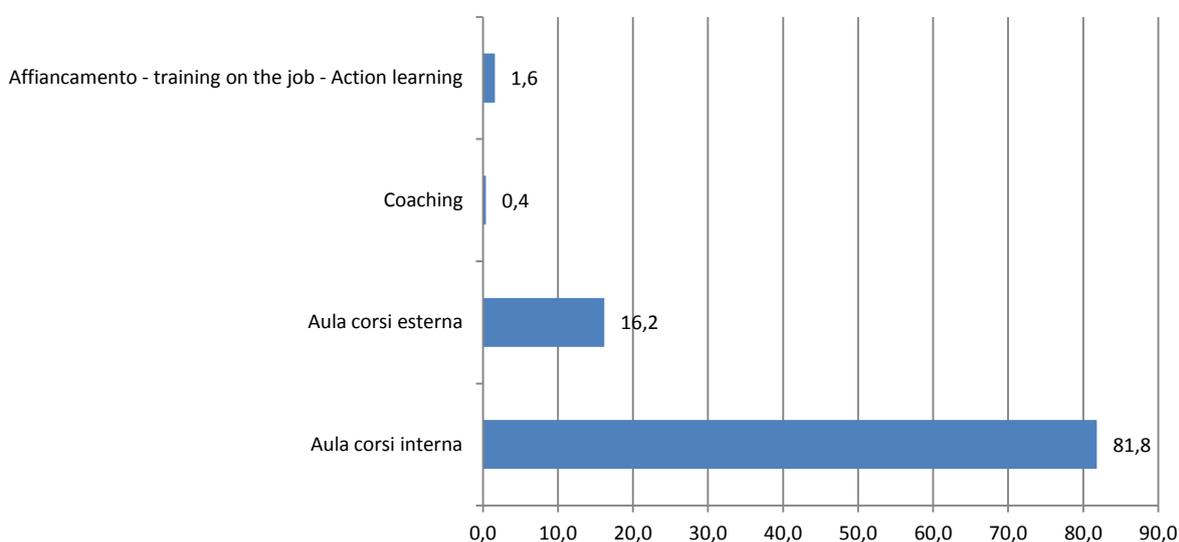
Sempre in termini relativi, vedono ridurre il proprio peso tematiche quali "marketing e vendite" (3,1% nel 2009 e 4,2% nel 2006). In crescita la formazione in tema di qualità (5,7%) e di "gestione aziendale ed amministrativa" (che nel 2009 sfiora quasi il 10%). Da evidenziare, infine, la secca contrazione della

consistenza di una serie di corsi “non-standard” relativi a contenuti, ancora troppo difficilmente catalogabili, che vengono riassunti nella voce residuale definita “altro”.

Per tutti e quattro gli Avvisi resta predominante la connotazione tradizionale della distribuzione dei corsi per modalità di svolgimento che nell’81,8% dei casi vengono svolti in aule interne alla sede lavorativa. Sono significativamente in calo tutte le altre modalità di somministrazione, soprattutto l’affiancamento ed il training on the job che, dopo un aumento esponenziale, che li ha visti passare congiuntamente dallo 0,8% del 2007 al 20% del 2008 tendono poi ad annullarsi nei corsi del 2009. L’unica modalità che nel corso degli anni ha mantenuto una certa consistenza è costituita dai corsi tenuti in aule esterne all’impresa che, attestandosi al 16,2%, raddoppia il proprio peso rispetto allo scorso monitoraggio.

In questa edizione di monitoraggio si registra in sostanza un passo indietro rispetto all’utilizzo di “nuovi” approcci formativi tornando a preferire le modalità più tipiche legate ad uno schema di lezione frontale, interna o esterna che sia al luogo di lavoro<sup>29</sup>.

Fig. 4.5 - Modalità erogativa dei corsi (composizione percentuale)

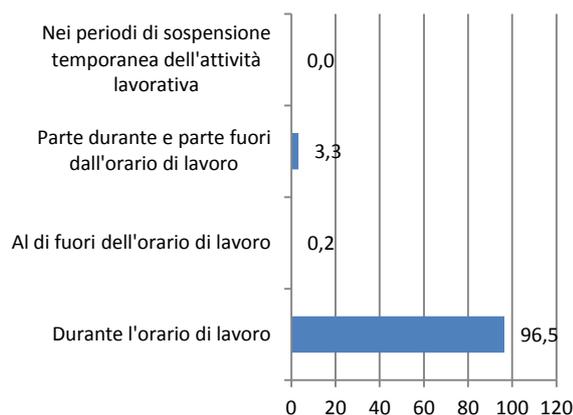


Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

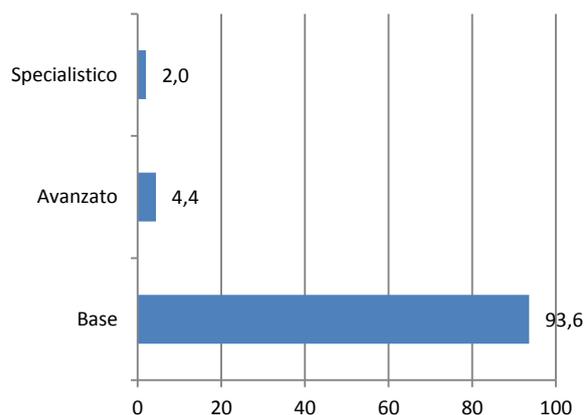
In ulteriore evoluzione lo schiacciamento dei corsi su contenuti di livello base che, con un trend costante vede passare la percentuale di corsi di solo livello base dal 78% del 2006 al 93,6% del 2009, con una sostanziale scomparsa dei corsi di livello specialistico (che nello stesso periodo passano dal 12,2% al solo 2%) ed un dimezzamento di quelli di livello avanzato. I corsi di livello base diventano in questa edizione la modalità prevalente per tutte le tematiche formative proposte dal Fondo, con particolare evidenza per “contabilità e finanza” e “lavoro d’ufficio” (100%); per tutte le altre si toccano comunque livelli superiori al 90%. I pochi corsi di livello più avanzato presentano percentuali sopra la media nei corsi di informatica. I pochissimi corsi di tipo specialistico sono quasi totalmente appannaggio delle figure operaie.

<sup>29</sup> Lo scorso monitoraggio relativo all’Avviso 2/2208 si era caratterizzato per la presenza di una certa attenzione a metodi più “sperimentali” di somministrazione delle attività formative: “... Questi nuovi metodi di somministrazione sembrano ridurre il peso della tradizionale lezione frontale in aula andando in direzione di una rinnovata attenzione alla formazione sul posto di lavoro con modalità più orientate al *problem solving* e all’interazione del gruppo in una concreta situazione aziendale ...”

**Fig. 4.6 - Livello dei corsi (composizione percentuale)**



**Fig. 4.7 - Collocazione temporale dei corsi (composizione percentuale)**



Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Anche quest'anno, visto il perdurare della crisi che allenta la pressione sui picchi lavorativi, si conferma la predominanza dei corsi tenuti durante l'orario di lavoro (v.fig. 4.6) che nel 2009 rappresentano il 99,8 dei corsi (96,5% durante l'orario di lavoro e 3,3% solo parzialmente fuori dall'orario di lavoro). In nessun caso si assiste a corsi effettuati nei periodi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa<sup>30</sup> (cassa integrazione). Date le percentuali appena descritte il profilo dei corsi rispetto alle modalità di erogazione risulta assolutamente invariante rispetto alle tematiche formative.

Come si osserva in tabella 4.11 nel quadro di generalizzato aumento della durata effettiva dei corsi, spiccano tra le tematiche i corsi di "contabilità e finanza" (50,6 ore), "tecniche di produzione" (29,3), "lingue" (25) ed "informatica" (22,8). Corsi più brevi si registrano per "sicurezza" (13,6) e "abilità personali" (16,9). Da sottolineare in ultimo l'aumento della durata dei corsi legati alla tematica dell'impatto ambientale che raddoppiano la loro durata media passando a 16,9 ore. Lo studio della durata dei corsi sarà ripreso ed approfondito nel capitolo 8 relativo alla dispersione dell'attività formativa.

**Tav. 4.11 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e tematica formativa (valori medi)**

TEMATICA FORMATIVA	2008	2009
	Ore di corso effettive	Ore di corso effettive
	Media	Media
Abilità personali	16,1	16,9
Contabilità, finanza	21,3	50,6
Gestione aziendale, amministrazione	25,6	23,6
Impatto ambientale	8,1	16,9
Informatica	20,4	22,8
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	15,8	16,7
Lingue	27,4	25,0
Marketing vendite	20,3	20,6
Qualità	23,8	14,8
Sicurezza sul luogo di lavoro	12,5	13,6
Tecniche di produzione	16,7	29,3
Altro	16,1	28,1
<b>Totale</b>	<b>18,4</b>	<b>20,2</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Interessante verificare a questo punto come le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori e le caratteristiche strutturali delle imprese impattano sui contenuti formativi proposti nei corsi e le relative modalità somministrazione. La relazione esistente tra tipologia d'impresa, dimensione e settore di attività pilota anche in questa edizione la connotazione di genere delle tematiche affrontate dai corsisti. Seppur in

<sup>30</sup> Si ricorda che a tal proposito sono attivati Avvisi formativi specifici.

modo meno accentuato la presenza di lavoratrici formate continua a legarsi a tematiche ben definite quali “Lavoro in ufficio ed attività di segreteria”, “Contabilità, finanza”, dove prevale la componente femminile, rispettivamente il 61,5% e 54,1%. Sempre sopra la media la presenza di componente femminile nei corsi di “informatica”, “abilità personali” e “marketing”; gli uomini viceversa si concentrano su materie più legate a profili di tipo operaio o tecnico di produzione, quali impatto ambientale (83,8%), e tecniche di produzione (78%) e sicurezza (77,1%).

Ancora una volta emerge in modo chiaro come le attività svolte siano fortemente correlate all’inquadramento aziendale dei corsisti e come lo stesso inquadramento costituisca di per sé un elemento discriminante che penalizza le qualifiche più basse sia per numero sia per tipologia di contenuti formativi.

Come già introdotto in precedenza è evidente come l’attività formativa proposta dal Fondo sia molto schiacciata sulle figure impiegate, sia con profilo tecnico sia amministrativo, con particolare concentrazione rispetto ai corsi di “contabilità e finanza” (91,9%), “Lavoro in ufficio ed attività di segreteria” (80,9%) e “marketing e vendite” (86,5%). Le figure operaie restano invece anche quest’anno concentrate principalmente sulla “sicurezza sul lavoro” (57,6%), seguite da “qualità” (42,1%) e “tecniche di produzione” (30,3%). Al netto della prevalenza su tutte le figure professionali dell’utilizzo di corsi in aula interna, che rimane di gran lunga la modalità prevalente per tutti i formati, si segnala una maggior concentrazione di *formazione in aula esterna* per gli operai.

Permane, quindi, l’assenza, già riscontrata nello scorso monitoraggio, di strategie formative per tipologie specifiche di lavoratori (neoassunti anziché anziani).

I settori economici (v.tav.4.10) mostrano anche quest’anno una distribuzione delle tematiche decisamente eterogenea. Due settori in particolare mostrano una focalizzazione su pochi temi: si tratta da una parte del settore ceramica e costruzioni, che si concentra quasi totalmente su corsi di sicurezza, rispettivamente 58% e 64,4%. Sempre per quanto riguarda l’industria, meccanica e altre industrie manifatturiere presentano una gamma di tematiche più articolata con un’accentuazione sulle tecniche di produzione, lingua ed informatica. Nel caso dei servizi si riscontrano meno corsi di sicurezza (23%) mentre si prediligono corsi quali informatica (16,9%), abilità personali (14,7%) e lingue (10,7%). Ciò che emerge è quindi un quadro non molto differente dalla precedente edizione del monitoraggio.

**Tav. 4.12 - Partecipazioni ad azioni formative per macrosettore e tematica formativa, anno 2008 (composizione percentuale di colonna)**

TEMATICA FORMATIVA	SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA (ATECO 2002)						
	Industria				Costruzioni	Servizi	Totale
	Tessile	Ceramica	Meccanica	Altre			
Abilità personali	0,0	1,1	8,2	13,5	18,4	19,2	11,4
Contabilità, finanza	0,0	0,0	0,6	0,5	0,9	0,9	0,6
Gestione aziendale, amministrazione	12,8	2,4	5,6	6,0	3,8	7,8	5,9
Impatto ambientale	0,0	0,0	0,1	6,4	0,0	0,1	1,7
Informatica	15,7	8,0	14,7	11,0	4,2	17,1	13,2
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,0	0,0	0,9	0,7	1,9	1,9	1,0
Lingue	26,7	6,4	17,9	12,7	10,4	14,6	15,0
Marketing vendite	0,0	0,7	2,7	4,7	10,6	7,5	4,3
Qualità	0,0	0,0	5,1	1,2	0,0	7,6	3,8
Sicurezza sul luogo di lavoro	29,1	77,5	20,5	26,4	22,8	9,3	24,3
Tecniche di produzione	2,3	4,0	6,7	4,3	4,7	1,3	4,7
Altro	13,4	0,0	17,0	12,5	22,4	12,9	14,1
<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>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

#### **BOX IV - Domanda di competenze e formazione continua nelle imprese italiane**

Fondo For.te, 10 maggio 2012

La rilevazione Excelsior di UnionCamere e del ministero del Lavoro mostra tendenze che riguardano l'andamento del nostro mercato del lavoro, la richiesta di competenze e la domanda di formazione continua delle imprese. Nel 2010 il 33,5% delle imprese ha dichiarato di aver svolto corsi di formazione per i propri addetti: poco più che nel 2009 e in forte aumento rispetto al 2008 (25,7%). La crisi ha portato le imprese ad intervenire in primo luogo con la leva della formazione, anche se i dati del 2011 mostrano come l'approccio si sia rivelato in alcuni casi tardivo rispetto all'emergenza occupazionale.

La propensione ad attuare formazione è direttamente correlata alle dimensioni dell'impresa. Il *Rapporto sulla formazione continua 2010-2011* rileva che la probabilità di ricevere formazione in un'impresa con più di 500 dipendenti sia quasi tripla (85,1%) rispetto a quella con meno di 10 dipendenti (29,4%). Il comparto più attento al processo formativo si conferma quello dei servizi pubblici con una media del 55,7% (45% l'anno precedente). L'intero terziario supera l'industria in senso stretto, con una quota di imprese che fanno formazione del 33,7% sul totale, contro il 28,9% dell'industria. Ricorrono di più alla formazione continua le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (49,7%), elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (43,2%), quelle di macchinari e attrezzature e di mezzi di trasporto (38%). Dove le imprese necessitano di maggiore innovazione e di dinamiche competitive più forti, la formazione è più presente.

Fra i servizi l'investimento in formazione più elevato si ha in quelli finanziari e assicurativi (70,8%), seguiti da sanità, assistenza sociale e servizi privati (47,8%), servizi alle persone (45,7%), servizi informatici e delle telecomunicazioni. Anche le costruzioni, con il 37,5%, sono in netta crescita rispetto agli anni precedenti (30,1% nel 2009), superando industria e servizi. L'edilizia sembra considerare qualificazione delle competenze e specializzazione delle attività come condizioni necessarie per uscire dalle difficoltà di mercato indotte dalla crisi.

Si conferma, secondo il *Rapporto*, "una netta propensione all'investimento in formazione da parte di imprese operanti in settori ad elevata specializzazione e contenuto tecnologico o a maggiore intensità di conoscenza, accanto ai quali si ritrovano comparti (ad esempio quello dei prodotti ottici o medicali) in cui rivestono un enorme peso i processi di aggiornamento e formazione continua delle forze di vendita, solitamente erogati dall'azienda".

In settori chiave del Made in Italy, troviamo una bassa percentuale di industrie che fanno formazione continua per i propri dipendenti: tessile, abbigliamento e calzature sono al 18,8%; beni per la casa, il tempo libero e altro manifatturiero al 18,4%; industria del legno e del mobile al 21,5%.

Resta molto bassa la propensione alla formazione nella ristorazione e nei servizi turistici in genere (21,8%). L'inadeguata attenzione alle competenze ed alla qualificazione del personale, del prodotto e del servizio, in ambiti che segnano l'identità della nostra economia, si presenta come fattore di rischio e di indebolimento.

Tra i dati positivi, va sottolineata una diffusa crescita delle attività di formazione in tutte le aree geografiche della penisola, con la conferma del primato del Nord-Est (36,3% delle imprese) seguito dal Nord-Ovest (34,4%). Sotto della media nazionale il Centro (32,9%), e il Sud e le Isole (31%), in netto miglioramento rispetto ai valori precedenti.

Sono diverse le strategie di approccio nell'acquisizione di nuovo personale e nella creazione di nuove competenze: da una parte, imprese che prevedono assunzioni di personale senza esperienza specifica, dall'altra, imprese che segnalano la necessità di interventi formativi per i neoassunti. Il 53,6% delle imprese si orienta a richiedere personale senza esperienza; valore che sale al 55,2% per le microimprese e si abbassa al 39% per quelle con oltre 50 lavoratori. Le imprese di minore dimensione preferiscono assumere personale non strutturato, in grado di adattarsi con maggiore facilità a condizioni di lavoro peculiari. Se si guarda alle imprese che svolgono formazione per i neoassunti, si va dal 57,2% di microimprese al 92,8% di imprese con più di 50 lavoratori.

Le imprese più piccole, segnala il *Rapporto*, "trasferiscono le conoscenze ai neo-assunti essenzialmente attraverso modalità di affiancamento non strutturato, non sempre auto-percepito e contabilizzato come processo di formazione compiuto dagli stessi titolari d'impresa". Ciò pone certamente un limite al loro processo di qualificazione.

Interessante è la distinzione per settori. I servizi di pubblica utilità presentano la minore percentuale di imprese che prevedono assunzioni di personale inesperto (39,7%) e la maggiore di imprese per cui è necessario formare i neoassunti. Un'elevata previsione di fabbisogno formativo per i nuovi lavoratori si riscontra anche nell'industria in senso stretto (64,9%). Le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere, fortemente coinvolte in innovazioni di processo e di prodotto, presentano la più bassa propensione verso personale inesperto (40,7%) e il più alto fabbisogno di formazione (81,3%). Il *Rapporto* conferma che il mercato del lavoro italiano è caratterizzato da una domanda di professionalità dove "da una parte vi è una concentrazione di richieste di profili di basso livello, soprattutto nei servizi, spesso tradizionali, in cui le persone sono necessariamente coinvolte in processi di formazione interna e con modalità di training on the job, legati alla specificità del ruolo proposto; dall'altra vi è la richiesta di figure tecniche altamente specializzate, in cui viene erogata una formazione esterna e ad elevato contenuto tecnico".

Per questo ragione, le figure intermedie sembrano pagare di più il processo di strutturazione del sistema produttivo su scala globale. Coinvolgere le figure intermedie, i professionali ed i lavoratori flessibili nei processi di formazione continua diventa quindi un obiettivo importante, per evitare che questi, importanti negli anni prima della crisi, siano esclusi dal mercato del lavoro futuro.

## Capitolo 5 - Focus - La formazione nel settore meccanico in regione Emilia-Romagna

### Introduzione

In questa sezione si approfondirà il tema del profilo delle attività formative svolte da un ampio campione di imprese meccaniche che hanno utilizzato gli Avvisi territoriali del Fondo, allo scopo di integrare il quadro analitico sulle attività di *training* finora delineato con un approccio complessivo a tutti settori economici.

È naturalmente verosimile che le imprese del settore in analisi si siano avvalse anche di molteplici risorse rese disponibili attraverso i diversi canali di finanziamento che Fondimpresa mette a disposizione, in Emilia-Romagna, per la promozione dell'attività di *training*.

I dati che andremo qui ad analizzare quindi fanno riferimento solo ad un segmento della complessiva offerta formativa che il fondo mette a disposizione delle imprese: si tratta nello specifico delle informazioni relative ai piani formativi finanziati attraverso il Conto di Sistema e rivolti alle imprese con un indirizzo di tipo "generalista" su base territoriale. Si tratta, cioè, di interventi formativi fondamentalmente selezionati dalle imprese, sulla base di un catalogo di carattere regionale, che sviluppano l'attività su un ampio *range* di tematiche, prescindendo da specificità di carattere settoriale o da una specifica risposta a fabbisogni formativi di natura aziendale. In quest'ultima direzione sarebbe stato più opportuno poter disporre di dati relativi al Conto formazione di Fondimpresa, che nasce proprio dall'esigenza di personalizzare l'offerta formativa al profilo dei fabbisogni aziendali di ogni impresa. Dati questi, che tuttavia non sono a nostra disposizione in forma di *database* aggiornato.

Il quadriennio preso in analisi, ovvero il periodo 2006-2009, fa riferimento alle date di pubblicazione dei bandi, mentre le attività di formazione in senso stretto seguono con un ritardo di circa 12-24 mesi rispetto all'uscita del bando stesso. Pertanto si analizzerà qui la formazione effettivamente impartita in un arco temporale che va dai primi mesi del 2007 a tutto il 2011 e che quindi attraversa il periodo pre-crisi e quello attuale.

### 5.1 - Quadro preliminare

Quando ci si avvicina al tema della valutazione dei percorsi formativi intrapresi dalle imprese attraverso il canale dei finanziamenti erogati dai Fondi interprofessionali, si deve necessariamente fare riferimento a due aspetti che configurano l'effettivo grado di accesso alle attività di *training*. Da un lato occorre tenere conto della capacità di penetrazione di un Fondo rispetto all'universo delle imprese di un determinato territorio: si tratta cioè di verificare il grado di rappresentatività del suddetto Fondo, misurata in termini di quota delle imprese aderenti ad esso rispetto al totale del sistema produttivo territoriale di riferimento. Dall'altro lato è bene approfondire quanto l'intenzione di effettuare formazione attraverso l'iscrizione ad un Fondo si concretizzi effettivamente in un percorso formativo che veda l'impresa divenire il beneficiario delle risorse accantonate.

Sul primo aspetto si richiamano alcune considerazioni svolte nel capitolo 1 che ha già messo in luce come l'attività svolta da Fondimpresa regionale, nel promuovere le adesioni al Fondo, abbia raggiunto in meno di un decennio risultati molto significativi, raggiungendo tassi di adesione pari al 6% delle imprese con dipendenti dell'universo regionale. Dato, questo, che letto in termini di occupazione coinvolta, si attesta attorno al 34% della forza lavoro regionale, testimoniando la maggiore penetrazione del Fondo nelle imprese di maggiori dimensioni del sistema produttivo regionale.

In termini comparativi con altri Fondi interprofessionali, si può stimare che in Emilia-Romagna circa un'azienda su dieci di quelle aderenti a fondi interprofessionali appartenga a Fondimpresa e che il Fondo, da solo, mandi in formazione circa la metà di tutti i corsisti coinvolti nei corsi interprofessionali regionali.

Se si sposta l'attenzione alla effettiva capacità di realizzazione in termini di formazione erogata, occorre valutare il tasso di conversione delle adesioni al Fondo in effettiva capacità di spesa. Dal prospetto seguente si evince come tale tasso di conversione venga calcolato rapportando il numero delle imprese beneficiarie della formazione al numero delle aderenti.

**Tav.5.1 - Tasso di conversione delle attività formative degli Avvisi territoriali di Fondimpresa in E-R**

	UNITA' LOCALI	
	Totale regionale	Settore meccanico
Beneficiarie	873	271
Aderenti	6.893	1.965
Tasso di conversione	12,67	13,79
	ADDETTI	
	Totale regionale	Settore meccanico
Beneficiarie	89.315	34.606
Aderenti	391.085	136.813
Tasso di conversione	22,84	25,29

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

Nel quadriennio finora disponibile, il periodo 2006-2009, le imprese beneficiarie degli Avvisi territoriali del Conto di Sistema di Fondimpresa Emilia-Romagna sono state 873 su un totale di 6893 aderenti al Fondo, pari ad una tasso di conversione del 12,7%. Se misurato in termini di addetti tale tasso sale a circa il 23%, a comprova di un vantaggio che le imprese più grandi hanno in termini di accesso alla formazione: un fenomeno che è ben noto nella letteratura e nelle analisi sul campo in materia di investimenti in formazione.

Le imprese meccaniche, *focus* di questo approfondimento, seguono, come si vede dal prospetto, il medesimo *pattern* del dato complessivo appena descritto, facendo segnare un tasso di conversione leggermente più elevato della media complessiva.

Si tratta di livelli di propensione allo svolgimento di attività formative non molto lontani da stime Isfol<sup>31</sup> relative al territorio nazionale nel quinquennio 2004-2009.

Occorre ricordare ancora una volta che una corretta valutazione dei livelli di realizzazione dell'attività formativa rispetto all'insieme delle aderenti (verifica dei tassi di conversione) può essere svolta solo disponendo dei dati delle beneficiarie di tutte le risorse messe a disposizione da Fondimpresa sul territorio regionale. Infatti è opportuno ricordare che i livelli di conversione introdotti in questa analisi non tengono conto di tutti i canali di finanziamento che il Fondo dedica alle attività formative. Pertanto, restano esclusi i molti interventi sostenuti nell'ambito dei Piani settoriali o tematici, nonché le attività cospicue del Conto Formazione, che se opportunamente statisticati individuerebbero una platea di imprese che hanno beneficiato della formazione ben più ampia di quella finora disponibile.

<sup>31</sup> ISFOL (a cura di) (2009), *Rapporto 2009 sulla formazione continua*, Rubbettino, Catanzaro. Nel rapporto ISFOL sulla formazione continua 2009 si legge: "... Dall'avvio nel 2004 all'aprile 2009 si può stimare che i Fondi paritetici hanno ricevuto complessivamente circa 1.726 milioni di euro. Di questi, circa 1.000 sono stati impegnati per il finanziamento ... di attività formative. Nel quinquennio sono stati finanziati circa 10 mila Piani formativi che hanno coinvolto 57 mila imprese e circa 1,1 milioni di lavoratori, raggiungendo quindi il 16% dell'utenza potenziale, che ammonta attualmente a 6,7 milioni di lavoratori ...".

Al di là di questa doverosa considerazione, resta il fatto che l'accesso alla formazione comporta criticità di diversa natura, di cui risentono anche le imprese che utilizzano le risorse messe loro a disposizione dai Fondi interprofessionali, e che tali criticità sono più evidenti nel caso delle piccole imprese. Ne è riprova il fatto che i tassi conversione calcolati sugli addetti sono di molto superiori a quelli calcolati in termini di imprese.

Individuata, quindi, la platea di aziende che ha potuto usufruire delle risorse messe a disposizione dal Fondo, con le modalità appena definite, il tema principale diventa come le aziende selezioneranno i lavoratori da coinvolgere nelle attività.

La capacità di allineare o meno la composizione della platea dei lavoratori da formare a quella degli organici aziendali riflette una serie di criticità di carattere organizzativo e strategico che di volta in volta le imprese sono chiamate a risolvere.

Il punto di partenza è pertanto una stima della quota di lavoratori che ciascuna impresa riesce annualmente a mandare in formazione, attraverso l'utilizzo del Conto di Sistema di Fondimpresa e in particolare attraverso gli Avvisi di natura territoriale. Anche questo indicatore potrebbe naturalmente crescere in valore se si disponesse dei dati relativi agli altri canali di finanziamento del Fondo sul territorio regionale.

Dall'analisi emerge come l'indice dell'estensione della formazione all'insieme degli organici aziendali sia fortemente correlata alle risorse rese disponibili dal Fondo. In generale, gli Avvisi territoriali hanno garantito in regione la formazione, di anno in anno, di quote calanti di lavoratori, in un quadro di selezione degli accessi ai percorsi di *training* che si differenzia in funzione di fattori di carattere strutturale, come, ad esempio, la dimensione d'impresa. Definita la consistenza media del finanziamento per impresa, le piccole aziende possono proporzionalmente mandare in formazione quote molto più significative del proprio organico. Viceversa per le grandi imprese si pone il tema di una più rigida selezione degli accessi ai corsi.

Per fornire qualche dato, si osservi che, in linea generale, a prescindere dal settore, la quota annua di lavoratori mandati in formazione tramite gli Avvisi territoriali è scesa da circa il 19% del 2006 al 12% del 2009. Del tutto in linea con questo andamento è il dato del settore meccanico regionale che ripercorre anche il medesimo trend calante dell'indice relativo alla quota dei formati sull'organico in relazione alla crescita della dimensione aziendale (il dato oscilla da circa il 50% delle imprese minori ad appena il 2-3% di quelle con oltre 500 addetti).

Al netto dei diversi livelli di copertura, che naturalmente derivano dalle caratteristiche settoriali e dimensionali delle imprese beneficiarie, è emerso in generale un fattore di forte selezione, di natura trasversale, sui lavoratori mandati in formazione.

Come testimoniato anche da altre ricerche sulla formazione continua, le imprese tendono, infatti, a prediligere determinate categorie di lavoratori. Nello specifico, la quota di impiegati mandati in formazione è notevolmente sovrarappresentata rispetto al loro peso reale negli organici. Per contro, gli operai appaiono sensibilmente penalizzati nell'accesso ai percorsi formativi, pur rappresentando la quota maggioritaria degli organici aziendali.

Questi risultati appaiono stabilizzarsi nel tempo, a prescindere dalle modificazioni della platea delle beneficiarie e delle conseguenti implicazioni sulla struttura professionale degli organici. In particolare, il settore della meccanica, pur presentando una incidenza degli operai sugli organici pari a circa il 55-60%, a seconda dell'anno, vede una incidenza di questa qualifica sui formati di appena il 25-30%.

Finora si è tratteggiato un primo scenario che descrive le caratteristiche dell'accesso alla formazione dal punto di vista delle imprese, delineando anche come le aziende orientino la scelta dei profili dei lavoratori che andranno a comporre le aule dei corsi. Viene fornita di seguito una rassegna delle principali grandezze che saranno oggetto dell'analisi successiva.

Nello specifico verrà fornita una prima verifica dell'andamento, nel periodo in analisi, delle seguenti grandezze fondamentali per definire la dimensione strutturale dei corsi:

- partecipazioni ai corsi (numero di presenze)
- partecipanti ai corsi (numero di persone fisiche al netto delle molteplici partecipazioni a corsi diversi)
- aziende che svolgono formazione
- azioni formative (moduli dei singoli corsi)
- ore di formazione svolte

**Tav.5.2 - I numeri di Fondimpresa settore meccanica – Avvisi territoriali regione Emilia-Romagna**

	EMILIA-ROMAGNA				
	2006	2007	2008	2009	Totale
Partecipazioni	3.395	1.554	3.263	1.736	9.948
Partecipanti	2.224	1.212	2.277	1.271	6.984
Aziende	85	69	126	102	382
Azioni	405	196	437	257	1.296
Numero medio di partecipazioni per Allievo	1,53	1,28	1,43	1,37	1,42
Numero medio di partecipazioni per Azienda	39,94	22,52	25,90	17,02	26,04
Numero medio di partecipazioni per Azione	8,37	7,93	7,46	6,75	7,68
Numero medio di partecipanti per Azienda	26,16	18,84	18,07	12,46	18,51
Totale ore formazione effettive	61.472	30.756	59.946	40.700	192.873
Numero medio di ore formative per partecipazione	18,11	20,84	18,38	23,44	19,54
Numero medio di ore formative per allievo	27,64	26,35	26,33	32,02	27,80
Numero medio di ore formative per azienda	723,20	478,18	475,76	399,02	510,85
Numero medio di ore formative per azione	151,58	164,43	136,91	158,03	149,75
Numero medio di unità locali per azione	1,04	1,04	1,11	1,09	1,07
Numero medio di azioni per unità locali	4,98	3,16	3,85	2,72	3,67

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

Complessivamente è evidente ormai, a distanza di quattro anni dalla fase di avvio, il risultato ottenuto dal Fondo: analizzando solo il canale finanziario degli Avvisi territoriali del Conto di Sistema, esso ha ormai realizzato 26.981 posti-corso, coinvolgendo 18.783 allievi, per un volume complessivo di quasi 500.000 ore formative, che hanno coinvolto oltre 1.200 imprese (valore, questo, calcolato al lordo delle possibili molteplici partecipazioni ai corsi di una medesima impresa). Dai dati della tavola precedente può desumere facilmente come la meccanica regionale contribuisca fortemente a delineare la performance complessiva del Fondo in questo periodo. Le partecipazioni del settore sono state infatti quasi 10.000, corrispondenti a circa 7.000 allievi che hanno frequentato complessivamente 1.300 corsi, relativi a circa 400 imprese per un monte ore totale di 193.000 ore di corso.

Uno sguardo d'insieme dell'offerta formativa dal 2006 al 2009 evidenzia il convergere verso un livello di stabilità strutturale, che ha generato un riallineamento a livello territoriale e settoriale, riducendo di molto la variabilità riscontrata nell'iniziale fase di *start up* del Fondo.

In sostanza, si consolida la struttura del livello dell'intensità formativa, che vede impegnato ciascun lavoratore in 1,5 corsi procapite (per singolo Avviso) in aule che, dal 2006 ad oggi, con un trend calante, si attestano attorno alla dimensione media di 7/8 allievi impegnati in corsi della durata media di circa 19 ore (con un significativo aumento nel 2009 a oltre 23 ore). Questo quadro strutturale vede un allineamento

molto stretto dei dati della meccanica all'insieme delle attività svolte dal Fondo in tutti i settori economici regionali.

In termini di chiave diacronica, a fronte di una diminuzione delle risorse rese disponibili dal Fondo, delle partecipazioni, del numero dei corsi e dei lavoratori coinvolti (partecipanti per azienda), si assiste ad un'intensificazione dell'attività formativa sul singolo lavoratore che vede accrescersi nel tempo la lunghezza del singolo corso (che passa da 27,6 ore nel 2006 a 32 nel 2009).

Da segnalare anche la tendenziale riduzione del numero di allievi avviati a sostenere percorsi formativi per ciascuna azienda, conseguenza di un progressivo abbassamento della dimensione media delle beneficiarie della formazione, che testimonia come anche nel settore meccanico il Fondo si sia spostato progressivamente verso il coinvolgimento crescente di piccole imprese. Questo spostamento della platea sulle imprese meno strutturate è anche all'origine del trend calante del numero di corsi per unità locale, indicatore di norma molto sensibile alla dimensione di impresa.

## 5.2 - I contenuti dei corsi

Dopo questa panoramica di natura più strutturale, si cercherà di entrare nel vivo delle tematiche dei corsi e delle modalità con cui viene erogata l'attività formativa<sup>32</sup>. 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 fase lavorativa).

Ricordiamo i vincoli posti all'analisi dal quadro degli indicatori disponibili nel database statistico, che contiene informazioni aggregate e non di dettaglio, sul profilo dei corsi. Inoltre non si dispone di informazioni di contesto riguardanti come i processi formativi si inseriscano nell'ambito più ampio delle strategie aziendali, sia in termini di propensione all'innovazione (di prodotto e di processo), sia di assetto organizzativo.

L'approccio longitudinale all'analisi dei dati consentirà di cogliere in che misura l'offerta delle tematiche formative abbia risentito del prolungarsi della crisi economica.

I dati relativi alla distribuzione delle partecipazioni dei lavoratori ai corsi per tematica consentono di cogliere una netta tendenza alla polarizzazione dei contenuti formativi delle attività del Conto di Sistema in Emilia-Romagna.

**Tav.5.3 - Partecipazioni ad azioni formative per anno e tematica formativa in E-R (composizione percentuale di colonna)**

TEMATICA FORMATIVA	2006	2007	2008	2009	Totale
Abilità personali	9,0	10,3	8,2	5,3	8,3
Contabilità, finanza	0,0	0,0	0,6	0,2	0,2
Gestione aziendale, amministrazione	6,3	9,8	5,6	7,8	6,9
Impatto ambientale	2,8	0,0	0,1	1,6	1,3
Informatica	16,1	19,8	14,7	16,5	16,3
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,5	0,0	0,9	0,5	0,5
Lingue	19,9	25,2	17,9	28,2	21,5
Marketing vendite	5,2	3,3	2,7	2,0	3,5
Qualità	5,2	1,5	5,1	4,6	4,5
Sicurezza sul luogo di lavoro	13,4	16,7	20,5	16,1	16,7
Tecniche di produzione	16,9	10,1	6,7	11,8	11,6
Altro	4,7	3,4	17,0	5,4	8,7
<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

<sup>32</sup> Questa analisi si baserà sulla lettura dei principali indicatori delle caratteristiche dei corsi monitorati secondo lo schema della circolare ministeriale che disciplina la materia riguardante le modalità di raccolta statistica delle informazioni sulle morfologie corsi.

Si tratta del progressivo rafforzamento dell'asse formativo su tre materie principali: in particolare, la sicurezza sul lavoro, l'informatica e le lingue, che nel loro insieme coprono nel 2009 oltre il 60% delle partecipazioni (contro il 50% del 2006). Se questo è l'andamento generale degli Avvisi territoriali, il settore meccanico presenta alcune peculiarità a partire dal fatto che, relativamente alle altre attività economiche, manifesta una più ricca articolazione nella gamma di tematiche formative presenti nell'offerta delle imprese. In secondo luogo, l'enfasi posta in generale sulla formazione in tema di sicurezza sul luogo di lavoro non arriva ai livelli del dato complessivo di tutti i settori economici (si nota infatti un differenziale nella meccanica di molti punti percentuali in meno rispetto alla media generale, che nel 2009 sfiorava il 30% contro il 16% della meccanica).

In terzo luogo, il settore si distingue per la crescita della formazione linguistica che si giustifica alla luce della sua forte proiezione all'esportazione.

A questo proposito appare piuttosto incoerente la scarsa attenzione dedicata ai corsi di marketing e vendite, fondamentali nella competizione globale: una circostanza che potrebbe fare ritenere che lo sviluppo di competenze linguistiche sia in parte legato alla comunicazione in ambito tecnologico e alla gestione dei processi produttivi.

Per quanto concerne il sostegno formativo a strategie aziendali volte alla innovazione tecnologica e più in particolare alla "produzione snella", va segnalata una performance non particolarmente brillante dei corsi in materia di qualità e di tecniche di produzione.

Inoltre, nel tempo, si assottiglia la consistenza di tematiche legate al miglioramento delle abilità personali (il 5% nel 2009 contro il 9% del 2006); si tratta delle cosiddette meta-competenze volte alla gestione dei gruppi di lavoro, alla gestione delle risorse umane e allo sviluppo di abilità di coordinamento e/o rafforzamento delle capacità di leadership.

Per tutti e quattro gli Avvisi resta predominante la connotazione tradizionale della distribuzione dei corsi per modalità di svolgimento che per l'80% di casi vengono svolti in aule interne alla sede produttiva impiegando la tecnica classica della lezione frontale. Sono significativamente in calo tutte le altre modalità di somministrazione, soprattutto l'affiancamento ed il *training on the job* che, dopo un aumento esponenziale nel 2008, tendono poi ad annullarsi nel corso del 2009. L'unica modalità che durante gli anni ha mantenuto una certa consistenza è costituita dai corsi tenuti in aule esterne all'impresa, pur rimanendo all'interno di moduli tradizionali di lezione.

E' in continua evoluzione nel periodo osservato lo schiacciamento delle attività su contenuti di livello standard, che, con un trend costante, vede passare la percentuale di corsi di livello base dal 78% del 2006 al 96% del 2009, con una sostanziale scomparsa di quelli di livello specialistico ed un dimezzamento di quelli di livello avanzato. I corsi di livello base diventano nel corso del 2009 la modalità prevalente per tutte le tematiche formative proposte dal Fondo, con particolare evidenza in "Contabilità e finanza" e "Lavoro d'ufficio". I pochi corsi di livello più avanzato presentano percentuali sopra la media nell'informatica.

I pochissimi corsi di tipo specialistico sono quasi totalmente appannaggio delle figure operaie.

Si accentua nel tempo in modo schiacciante, vista la condizione del perdurare della crisi che allenta la pressione sui picchi lavorativi, la predominanza dei corsi tenuti durante l'orario di lavoro che nel 2009 rappresentano il 99% delle attività.

Ancora una volta emerge in modo chiaro come le attività svolte siano fortemente correlate all'inquadramento aziendale dei corsisti, e come lo stesso inquadramento costituisca di per sé un elemento discriminante che penalizza le qualifiche più basse sia per numero che per tipologia di contenuti formativi.

Un tratto generale che caratterizza l'offerta formativa degli Avvisi territoriali regionali, e che va oltre quindi ai confini del settore meccanico, è la selettività dell'accesso ai percorsi formativi in relazione a specifiche caratteristiche di natura socio-lavorativa dei partecipanti ai corsi. Da una parte si evidenziano

segmentazioni nell'accesso alle dinamiche formative, legate alla differenza di genere: prevalgono le lavoratrici a fronte delle tematiche più legate al lavoro di ufficio ed all'area commerciale; mentre la componente maschile si addensa nei corsi più legati alla tecnica di produzione, alla qualità ed alla sicurezza.

Ancora più evidente, come già introdotto in precedenza, è come l'attività formativa proposta dal Fondo sia molto schiacciata sulle figure impiegatizie, sia con profilo tecnico che amministrativo con particolare concentrazione rispetto ai corsi di "Contabilità e finanza" (91,9%), "Lavoro in ufficio ed attività di segreteria" (80,9%) e "Marketing e vendite" (86,5%). Le figure operaie, restano invece concentrate principalmente sulla "Sicurezza sul lavoro" (57,6%), seguite da "Qualità" (42,1%) e "Tecniche di produzione" (30,3%).

Si manifesta nel quadriennio in analisi, infine, l'assenza di strategie formative per tipologie specifiche di lavoratori (siano essi neoassunti anziché anziani).

## Capitolo 6 - Aziende

### Introduzione

In questo capitolo verranno approfondite le principali caratteristiche delle aziende che hanno avviato attività formative a bando nell'Avviso 2/2009 e verranno messe in evidenza le differenze con quanto emerso sull'Avviso 2/2008. L'obiettivo di tale analisi è individuare le tipologie aziendali che attivano più corsi nell'ambito di uno stesso Avviso, mettendo in evidenza le caratteristiche delle aziende che esprimono maggiore potenziale formativo (dimensione, settore economico, provincia, ecc). Come già sottolineato nei paragrafi precedenti, si farà riferimento alle attività formative effettivamente svolte.

#### Capitolo in breve

L'analisi delle caratteristiche strutturali delle aziende che hanno partecipato all'Avviso 2/2009 evidenzia una sostanziale stazionarietà nel numero di imprese che partecipano ad attività formative rispetto all'Avviso 2/2008 (+1,2%). Si registra un aumento significativo delle piccole imprese a scapito delle medie e grandi. Modena, Bologna e Forlì-Cesena sono le principali province di provenienza delle imprese, mentre i settori di attività delle imprese che hanno partecipato all'Avviso 2/2009 sono in prevalenza meccanica, servizi, altre industrie. Per quanto riguarda la partecipazione ad una o più azioni formative nell'ambito dello stesso bando, tra il 2008 e il 2009 si riduce la percentuale di imprese coinvolte in più di un'azione formativa passando dal 59,4% al 56,4%. Anche per l'Avviso 2/2009 le aziende coinvolte in una sola azione si concentrano soprattutto nella piccola dimensione (48,6% per aziende fino ai 15 dipendenti e 38,5% per aziende tra 16-49 dipendenti); quelle coinvolte in più di un'azione sono concentrate soprattutto fra le grandi imprese.

### 6.1 - Il profilo delle aziende

Analizziamo il profilo strutturale delle aziende che hanno svolto attività formative nell'ambito dell'Avviso 2/2009, comparato con quello delle aziende che hanno partecipato all'Avviso 2/2008.

Le aziende che hanno partecipato ad attività formative nell'ambito dell'Avviso 2/2009 sono 339. Nel 52,5% circa dei casi si tratta di piccole imprese, il 37,5% sono aziende di medie dimensioni, mentre le grandi imprese sono il 10%. Rispetto all'Avviso 2/2008 non si registrano dunque variazioni significative nel numero totale di imprese partecipanti ad attività formative (si registra un aumento di appena l'1,2%), mentre si assiste ad un aumento significativo delle piccole imprese coinvolte (dal 40% del 2008 al 52,5% del 2009), a scapito delle medie e grandi imprese (v.tav. 6.1).

**Tav. 6.1 - Aziende per classe dimensionale ed anno (dati assoluti, composizione percentuale)**

DIMENSIONE AZIENDALE	2008		2009	
	N	%	N	%
Da 1 a 15 dipendenti	45	13,4	74	21,8
Da 16 a 49 dipendenti	90	26,9	104	30,7
Da 50 a 99 dipendenti	68	20,3	68	20,1
Da 100 a 249 dipendenti	92	27,5	59	17,4
Da 250 a 499 dipendenti	27	8,1	19	5,6
500 e più dipendenti	13	3,9	15	4,4
<b>Totale</b>	<b>335</b>	<b>100,0</b>	<b>339</b>	<b>100,0</b>

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

Per quanto riguarda la distribuzione delle aziende sul territorio regionale, il 26,0% sono aziende di Modena, il 24,1% sono aziende della provincia di Bologna, il 9,1% sono aziende della Provincia di Forlì-Cesena. Seguono le province di Parma, Ferrara, Reggio Emilia, Ravenna, Piacenza e Rimini (v.tav. 6.8 su cd-rom).

Per quanto riguarda i settori attività economica, nel 2009 prevalgono nuovamente le imprese dell'industria meccanica (30,1%), seguite dalle imprese del settore dei servizi (24,2%), dalle altre industrie (22,1%) e dalla ceramica (11,2%) (v.tav. 6.2).

Rispetto al 2008 si registra un calo della partecipazione delle imprese della meccanica, della ceramica e del tessile, mentre si registra un aumento per i settori delle costruzioni, dei servizi e delle altre industrie.

Incrociando i settori con la dimensione delle imprese, nel 2009 si conferma che le imprese di grandi dimensioni sono soprattutto appartenenti ai settori meccanica, ceramica e altre industrie, mentre le piccole appartengono in prevalenza ai settori dei servizi e meccanica (non si riscontrano differenze significative rispetto al 2008). Le medie imprese sono preponderanti nei settori meccanica, altre industrie e servizi (rispetto al 2008 si registra un leggero aumento delle medie imprese del settore ceramico e dei servizi e una riduzione di quelle del settore meccanica e altre industrie) (v.tav. 6.2).

**Tav. 6.2 - Aziende che hanno svolto formazione per dimensione aziendale, anno e macrosettore** (composizione percentuale di colonna)

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	2008							2009						
	Dimensione aziendale							Dimensione aziendale						
	Da 1 a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	Da 250 a 499	500 e più	Totale	Da 1 a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	Da 250 a 499	500 e più	Totale
Agricoltura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria tessile	4,4	4,4	0,0	4,3	0,0	0,0	3,0	4,1	0,0	0,0	0,0	5,3	13,3	1,8
Industria ceramica	8,9	8,9	11,8	18,5	18,5	23,1	13,4	2,7	2,9	14,7	22,0	31,6	26,7	11,2
Industria meccanica	20,0	35,6	41,2	42,4	44,4	46,2	37,6	13,5	36,5	22,1	45,8	42,1	26,7	30,1
Altre industrie	11,1	17,8	20,6	27,2	18,5	23,1	20,3	14,9	25,0	26,5	25,4	15,8	13,3	22,1
Costruzioni	6,7	3,3	5,9	2,2	3,7	7,7	4,2	17,6	13,5	11,8	0,0	0,0	6,7	10,6
Servizi	48,9	30,0	20,6	5,4	14,8	0,0	21,5	47,3	22,1	25,0	6,8	5,3	13,3	24,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

## 6.2 - L'accesso aziendale alla formazione

Consideriamo ora le aziende rispetto alla loro partecipazione ad una o più azioni formative nell'ambito dello stesso bando, al fine di verificare se e come alcune variabili possano determinare la scelta di un'impresa di realizzare una o più attività formative.

Tra il 2008 e il 2009 si riduce la percentuale di imprese coinvolte in più di un'azione formativa, passando dal 59,4% al 56,4% (v.tav.6.3).

Nell'ambito dell'Avviso 2/2009, del totale delle aziende coinvolte in una sola azione formativa, il 31,7% aveva una rappresentanza sindacale, il 68,3% no; fra le aziende coinvolte in più di un'azione formativa, il 56,4% aveva una rappresentanza sindacale e il 43,6% no. Nel 2009 si conferma dunque l'ipotesi che la presenza di una rappresentanza sindacale possa favorire la partecipazione a più azioni formative nell'ambito dello stesso bando.

Confrontando queste percentuali con quanto registrato per l'Avviso 2/2008, si segnala un forte calo delle aziende coinvolte in una sola azione formativa e con rappresentanza sindacale (nel 2008 erano il 53,2%), mentre per le aziende coinvolte in più di un'azione formativa questa differenza è più contenuta.

Da un punto di vista territoriale, per l'Avviso 2/2009 le aziende coinvolte in una sola azione formativa sono più frequenti nelle province di Piacenza e Ferrara (50% per entrambe), mentre quelle coinvolte in più di un'azione sullo stesso bando sono più frequenti a Forlì-Cesena (74,2%) e Reggio Emilia (71,2%) (v.tav. 5.27 su cd-rom).

Con riferimento al settore di attività economica, per l'Avviso 2/2009 si riscontra una maggiore propensione al coinvolgimento in più azioni formative per le imprese dell'industria tessile (83,3%), altre industrie (72%) e ceramica (71,1%) (v.tav. 5.39 su cd-rom).

**Tav. 6.3 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative, anno e rappresentanza sindacale** (composizione percentuale di riga)

RAPPRESENTANZA SINDACALE	2008			2009		
	Coinvolgimento delle aziende nelle azioni			Coinvolgimento delle aziende nelle azioni		
	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale	Aziende coinvolte in una sola azione	Aziende coinvolte in più di un'azione	Totale
Si	53,2	59,4	57,3	31,7	56,4	48,4
No	46,8	40,6	42,7	68,3	43,6	51,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Per quanto riguarda, infine, la partecipazione ad una o più azioni formative per dimensione d'impresa, anche per l'Avviso 2/2009 le aziende coinvolte in una sola azione si concentrano soprattutto nella piccola dimensione (48,6% per aziende fino ai 15 dipendenti e 38,5% per aziende tra 16-49 dipendenti), anche se rispetto all'Avviso 2/2008 si registra un calo della percentuale per le imprese della classe 1-15 dipendenti e un aumento per le imprese della classe 16-49; quelle coinvolte in più di un'azione sono concentrate soprattutto fra le grandi imprese (v.tav. 6.4). Ancora una volta, il coinvolgimento delle imprese in più azioni formative cresce al crescere della dimensione aziendale, lasciando aperta l'ipotesi che le piccole imprese incontrino maggiori difficoltà, e siano dunque meno propense, ad attivare più corsi in uno stesso bando.

**Tav. 6.4 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative, anno e dimensione aziendale** (composizione percentuale di riga)

DIMENSIONE AZIENDALE	2008			2009		
	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	55,6	44,4	100,0	48,6	51,4	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	32,2	67,8	100,0	38,5	61,5	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	27,9	72,1	100,0	26,5	73,5	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	29,3	70,7	100,0	25,4	74,6	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	33,3	66,7	100,0	15,8	84,2	100,0
500 e più dipendenti	30,8	69,2	100,0	13,3	86,7	100,0
<b>Totale</b>	<b>33,7</b>	<b>66,3</b>	<b>100,0</b>	<b>33,6</b>	<b>66,4</b>	<b>100,0</b>

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

## Capitolo 7 - Contenuti e caratteristiche delle azioni formative

### Introduzione

Nel presente capitolo verranno analizzate le caratteristiche delle azioni formative dal punto di vista dei contenuti dei corsi, numero di partecipazioni, modalità formative, collocazione temporale del corso.

Verrà successivamente approfondito il tema delle azioni formative mono e pluriaziendali.

Vorremmo sottolineare che, rispetto al paragrafo 4.3, nel quale vengono messi in evidenza contenuti e caratteristiche dell'attività formativa da un punto di vista delle partecipazioni, nel presente paragrafo si analizzeranno le caratteristiche dell'azione formativa in sé.

#### CAPITOLO IN BREVE

Dall'analisi dei contenuti e caratteristiche delle azioni formative emerge, per l'Avviso 2/2009, un calo delle azioni formative rispetto all'Avviso 2/2008 pari al 14%. Continuano a prevalere corsi trasversali, quali la sicurezza sul luogo di lavoro, le lingue, l'informatica. Rispetto all'Avviso 2/2008 si riscontra un leggero aumento della formazione sui temi della qualità, sicurezza sul lavoro e lingue, una leggera riduzione per il marketing e le abilità personali. Si registra inoltre la maggiore frequenza di tematiche trasversali, quali le abilità personali, informatica, lingue e sicurezza sul lavoro, fra le classi di partecipazione più elevate. Per quanto riguarda le modalità formative, rispetto all'Avviso 2/2008, si registra un aumento significativo dei corsi interni e dei corsi esterni, mentre scompaiono del tutto le altre modalità formative, in particolare l'affiancamento – training on the job e l'*action learning*.

### 7.1 - Le azioni formative

Le azioni formative erogate nell'ambito dell'Avviso 2/2009 sono state 874 rispetto alle 1.017 dell'Avviso 2/2008. Si registra dunque un calo pari al 14%.

Il 60,0% delle azioni ha visto un numero di partecipazioni compreso fra 5 e 10, il 26,3% ha 4 partecipazioni, il 12,5% da 11 a 20 partecipazioni e l'1,3% ha più di 20 partecipazioni. Rispetto all'Avviso 2/2008 si registra un lieve aumento delle azioni con 4 partecipazioni mentre per le altre tipologie di partecipazione si riscontra una lieve riduzione (v.tav. 7.1).

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

PARTECIPAZIONI	2008		2009	
	N	%	N	%
4 Partecipazioni	217	21,3	230	26,3
Da 5 a 10 partecipazioni	627	61,7	524	60,0
Da 11 a 20 partecipazioni	153	15,0	109	12,5
Più di 20 partecipazioni	20	2,0	11	1,3
<b>Totale</b>	<b>1.017</b>	<b>100,0</b>	<b>874</b>	<b>100,0</b>

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Per quanto riguarda la distribuzione delle azioni rispetto alle tematiche formative, si conferma anche per l'Avviso 2/2009 una prevalenza di corsi trasversali: il 24,7% delle azioni formative ha come tema la sicurezza sul luogo di lavoro, il 18,5% riguarda le lingue, il 15,0% l'informatica. Fra le tematiche tecniche, il 10,5% riguarda la gestione aziendale e amministrazione, l'8,4% delle azioni le abilità personali, il 6,9% le tecniche di produzione (v.tav. 7.2). Rispetto all'Avviso 2/2008 segnaliamo un leggero aumento della formazione sui temi della qualità, sicurezza sul lavoro e lingue, una leggera riduzione per il marketing e le abilità personali. Segnaliamo inoltre la maggiore frequenza di tematiche trasversali, quali le abilità personali, informatica, lingue e sicurezza sul lavoro, fra le classi di partecipazione più elevate.

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

TEMATICA FORMATIVA	2008					2009				
	Numero di partecipazioni per azione					Numero di partecipazioni per azione				
	4	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Più di 20	Totale	4	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Più di 20	Totale
Abilità personali	7,4	8,2	11,8	30,0	9,0	8,7	7,8	11,0	0,0	8,4
Contabilità, finanza	3,2	0,5	0,0	0,0	1,0	0,9	0,8	0,0	0,0	0,7
Gestione aziendale, amministrazione	8,3	7,5	3,3	5,0	7,0	15,2	9,5	5,5	9,1	10,5
Impatto ambientale	1,4	1,3	3,3	0,0	1,6	0,4	1,3	0,9	0,0	1,0
Informatica	18,4	15,5	7,8	5,0	14,8	17,0	14,1	16,5	0,0	15,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	1,8	1,1	0,7	0,0	1,2	0,9	0,6	0,9	0,0	,7
Lingue	10,1	21,9	9,2	0,0	17,0	13,9	21,9	13,8	0,0	18,5
Marketing vendite	6,0	4,2	4,6	0,0	4,5	5,7	4,0	,9	0,0	4,0
Qualità	2,3	2,2	6,5	5,0	3,0	4,8	6,3	5,5	0,0	5,7
Sicurezza sul luogo di lavoro	24,0	21,1	28,1	40,0	23,2	20,0	23,9	32,1	90,9	24,7
Tecniche di produzione	8,8	5,0	3,3	0,0	5,4	10,0	5,5	7,3	0,0	6,9
Altro	8,3	11,5	21,6	15,0	12,4	2,6	4,2	5,5	0,0	3,9
<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>

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

Per quanto riguarda le modalità formative, nell'ambito dell'Avviso 2/2009 ha prevalso la formazione attraverso corsi interni (82,8%), seguita dai corsi esterni (14,5%). Rispetto all'Avviso 2/2008, si registra un aumento significativo dei corsi interni (erano il 62,9% nel 2008) e dei corsi esterni (erano il 7,7% nel 2008), mentre scompaiono del tutto le altre modalità formative, in particolare l'affiancamento – training on the job e l'*action learning* (rispettivamente presenti nel 2008 con il 22% e il 6% dei casi) (v.tav. 7.3).

**Tav. 7.3 - Azioni formative per numero di partecipazioni, anno e modalità formativa (composizione percentuale di colonna)**

MODALITÀ FORMATIVA	2008					2009				
	Numero di partecipazioni per azione					Numero di partecipazioni per azione				
	4	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Più di 20	Totale	4	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Più di 20	Totale
Aula corsi interna	67,7	59,4	70,6	60,0	62,9	80,9	84,5	80,7	63,6	82,8
Aula corsi esterna	6,0	7,4	10,5	15,0	7,7	13,0	14,3	16,5	36,4	14,5
Affiancamento - training on the job	19,4	24,3	17,6	10,0	22,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Action learning	3,2	7,8	1,3	15,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autoapprendimento con formazione a distanza	3,2	1,1	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Coaching	0,5	0,0	0,0	0,0	0,1	4,3	0,0	0,0	0,0	1,1
Partecipazione a convegni - seminari	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Partecipazione a convegni - seminari - workshop - interni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Partecipazione a convegni - seminari - workshop - esterni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Affiancamento - training on the job - Action learning	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	1,1	2,8	0,0	1,5
Altro	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

La quasi totalità delle azioni formative (95,2%) è svolta durante l'orario di lavoro, dato in leggera contrazione rispetto al 98,1% dell'Avviso 2/2008.

Con riferimento al livello del corso, il 92,9% delle azioni formative è di livello base, il 5,3% di livello avanzato l'1,8% di livello specialistico (v. tavv. 7.14 e 7.17 su cd-rom). Se confrontati con i risultati dell'Avviso 2/2008, si riscontra un leggero aumento dei corsi di livello base a scapito di quelli avanzati e specialistici.

## **7.2 - La cooperazione aziendale nei processi formativi**

Tra gli obiettivi dell'Avviso vi era quello di favorire la realizzazione di progetti formativi pluriaziendali. Anche per l'Avviso 2/2009 si conferma la prevalenza di azioni monoaziendali (pari all'85,9%, in lieve riduzione rispetto all'89% dell'Avviso 2/2008) (v.tav. 7.19 su cd-rom).

Con riferimento alla tematica formativa, le azioni pluriaziendali prevalgono per le tematiche "lavoro in ufficio e attività di segreteria" (33,3%), sicurezza sul lavoro (23,1%), impatto ambientale (22,2%) (v.tav. 7.25 su cd-rom). Emerge dai dati una maggiore disponibilità alla realizzazione di azioni formative con altre aziende su tematiche di natura trasversale. Il timore, dunque, di dover condividere con altre imprese aspetti ritenuti più strategici frenano la propensione ad attivare azioni di natura pluriaziendale.

Per quanto riguarda la modalità formativa, fra le azioni monoaziendali prevalgono i corsi d'aula interni (85,9%, in sensibile aumento rispetto al 62,9% del 2008), l'11,6% sono corsi d'aula esterna. Stesse dinamiche si riscontrano per le azioni pluriaziendali (64,2% corsi d'aula interni, 32,5% corsi d'aula esterni) (v.tav. 7.30 su cd-rom).

## Capitolo 8 - Continuità dell'azione formativa

### Introduzione

In questo capitolo si parlerà di continuità dell'azione formativa con riferimento ad un'azienda o ad un allievo il cui identificativo appare presente più volte nel tempo con riferimento ai registri degli Avvisi esaminati. Nello specifico, il numero di aziende viene depurato dalle replicazioni della medesima impresa su Avvisi permettendo di analizzarne il loro reale ammontare nel periodo esaminato; lo stesso ragionamento vale per lo studio dei partecipanti<sup>33</sup>.

L'obiettivo di questo capitolo è quello di indagare l'eventuale esistenza di strategie formative, programmate/sviluppate nel tempo, quantificando e dettagliando la componente di allievi e imprese che partecipano in forma continuativa in un determinato arco temporale alle attività formative proposte dal Fondo. Questo esercizio, introdotto in via preliminare già nei precedenti rapporti, con riferimento ad analisi di tipo congiunturale (basate sul confronto sull'Avviso precedente) rappresenta uno strumento capace ormai, sulla base di un'analisi quadriennale, di fornire indicazioni di tendenza con un sufficiente grado di robustezza e capace di fornire una prima descrizione dell'evoluzione del Fondo nei periodi precedenti e contemporanei al periodo di crisi economica. Si potrà così verificare se il processo di formazione può connotarsi come "impegno sistematico" oppure come semplice risultato di episodi sporadici che non denotano chiare linee di tendenza. Come già introdotto nei precedenti rapporti questo tema pone elementi di riflessione sull'efficienza della progettazione delle attività del Fondo: se, infatti, la continuità nell'investimento formativo rappresenta da un lato un indicatore della volontà di un'impresa di svolgere attività formative in modo sistematico, dall'altro pone seri interrogativi sulla sostenibilità del sistema.

È evidente infatti che, a parità di risorse disponibili, se cresce in modo significativo il numero di imprese o lavoratori coinvolti nei percorsi formativi per più anni, diminuisce in modo proporzionale la possibilità di coinvolgere nuovi soggetti, siano essi aziende o lavoratori. In tal senso **tassi troppo elevati di continuità potrebbero pertanto essere interpretati come ulteriore elemento di barriera all'entrata ai processi formativi.**

Resta pertanto auspicabile che il sistema dei Fondi Interprofessionali trovi un equilibrio che garantisca la possibilità di rotazione nel tempo dei possibili beneficiari dei percorsi formativi<sup>34</sup>.

#### CAPITOLO IN BREVE

*Anche l'analisi dell'indicatore di continuità della formazione evidenzia, in questa edizione del monitoraggio, una crescente attenzione del Fondo a razionalizzare le risorse disponibili, garantendo una maggior rotazione delle aziende che possono accedere ai Piani formativi. Appare, infatti, in sostanziale diminuzione il numero di imprese capaci di svolgere formazione in continuità su due Avvisi successivi. Analizzando l'intero periodo a nostra disposizione (2006-2009) si osserva inoltre come l'insieme delle imprese che hanno partecipato alle attività proposte dal Fondo si siano rinnovate (ingresso di nuove imprese beneficiarie) per una quota superiore al 70%. Per contro solo il 29% delle aziende ha partecipato a più Avvisi formativi. Nello specifico il 21,4% ha partecipato a 2 Avvisi, il 5,3% a 3 Avvisi e solo il 2,3% a tutti gli Avvisi.*

*Questa opportunità rimane ancora una volta prerogativa delle imprese più grandi. La componente delle piccole imprese presenta, invece, ogni anno un ricambio quasi totale. Dal punto di vista dei lavoratori (con riferimento alle sole imprese che svolgono formazione in entrambi gli Avvisi 2 2008 e 202009), solo uno su cinque viene confermato in entrambi gli anni, mentre per i restanti quattro è garantito un avvicendamento. Anche una lettura dei dati dei quattro anni disponibili conferma il quadro interpretativo già anticipato nei precedenti rapporti: elementi come titolo di studio (medio-alto), anzianità e qualifica elevata, oltre a tradursi in una*

<sup>33</sup> Il numero di aziende e di partecipanti fornito in questo capitolo e la relativa sezione 7 del cd-rom è pertanto inferiore a quello fornito nel capitolo 3 relativo ai numeri di Fondimpresa che studiavano, invece, le dinamiche dell'attività formativa al lordo delle replicazioni sui due avvisi.

<sup>34</sup> Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla sezione 7 sul cd-rom.

*maggiore accessibilità ai corsi, sia in termini di ore, sia di varietà degli stessi, si traducono anche in una maggiore opportunità di svolgere formazione con continuità.*

## 8.1 - La continuità formativa delle aziende

Una prima lettura congiunturale sul biennio 2008-2009, segnala come a fronte di un leggero aumento della platea delle beneficiarie si evidenzia al contempo un leggero aumento del numero di aziende che hanno svolto formazione in continuità nel biennio. Delle 575 aziende coinvolte nel periodo indagato nelle attività formative 99, pari al 17,2% hanno fatto formazione nei due Avvisi 2/2008 e 2/2009. Il dato appare, come già accennato, in leggero aumento rispetto allo stesso dato registrato nello scorso rapporto di monitoraggio (14,8). Valore questo che se confrontato con i livelli registrati nel periodo 2006-2007, dove tale indicatore di continuità aveva toccato il 25,3%, denota una tendenza al ridurre nel tempo la concentrazione delle risorse su poche aziende, agevolando, in un periodo di crisi ormai conclamata, l'accesso di nuove imprese alle attività formative.

**Tav. 8.1 - Aziende che hanno svolto formazione per dimensione aziendale e continuità della formazione, Avvisi 2/2008 e 2/2009** (composizione percentuale di riga)

DIMENSIONE AZIENDALE	CONTINUITÀ DELLA FORMAZIONE (AZIENDE)		
	Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno	Aziende che hanno fatto formazione su più anni	Totale
Da 1 a 15 dipendenti	88,8	11,2	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	83,8	16,2	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	79,5	20,5	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	79,4	20,6	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	87,7	12,3	100,0
500 e più dipendenti	72,7	27,3	100,0
<b>Totale</b>	<b>82,8</b>	<b>17,2</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Superando l'ottica di breve periodo (basata su confronti per bienni successivi) analizzando l'intero periodo a nostra disposizione (2006-2009) si osserva, inoltre, come l'insieme delle imprese che hanno partecipato alle attività proposte dal Fondo si siano rinnovate (ingresso di nuove imprese beneficiarie) per una quota superiore al 70%. Per contro solo il 29% delle aziende ha partecipato a più Avvisi formativi. Nello specifico il 21,4% ha partecipato a 2 Avvisi, il 5,3% a 3 Avvisi e solo il 2,3% a tutti gli Avvisi.

**Tav. 8.2 - Aziende che hanno svolto formazione per dimensione aziendale e continuità della formazione: numero di volte nel quadriennio** (composizione percentuale di riga)

DIMENSIONE AZIENDALE	NUMERO DI VOLTE IN CUI L'ALLIEVO HA BENEFICIATO DI FORMAZIONE				TOTALE
	1	2	3	4	
Da 1 a 15 dipendenti	80,4	17,4	2,2	0,0	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	72,9	22,1	3,1	1,9	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	67,5	23,7	5,9	3,0	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	65,2	20,7	9,2	4,9	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	66,0	26,0	8,0	0,0	100,0
500 e più dipendenti	57,1	28,6	10,7	3,6	100,0
<b>Totale</b>	<b>71,0</b>	<b>21,4</b>	<b>5,3</b>	<b>2,3</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Si conferma anche in questa edizione è forte il legame tra dimensione aziendale e continuità dell'attività formativa; la quota di aziende che hanno fatto formazione su più anni, infatti, cresce in modo proporzionale al crescere della dimensione aziendale<sup>35</sup>.

Per le piccole imprese è chiara la relazione di inversa proporzionalità rispetto al numero di Avvisi formativi in cui si le stesse sono coinvolte. Solo il 19,6% delle aziende fino a 15 dipendenti ha partecipato ad attività formative nell'ambito di più avvisi negli ultimi quattro anni, tale percentuale sale fino a quota 42,9% per le imprese con più di 500 dipendenti. Al crescere della dimensione di scala d'azienda, si nota inoltre, come aumenti il numero di Avvisi alle cui attività ha partecipato l'azienda.

Questo dato, come già segnalato anche in altre indagini<sup>36</sup>, rimarca ancora una volta la difficoltà delle piccole imprese ad accedere alla formazione, ed ancor di più, segnala l'onerosità nel muoversi in una traiettoria non episodica ma durevole nel tempo. Questa problematica persiste nonostante la possibilità di accedere anche ad azioni formative pluri-aziendali.

Sul piano settoriale (v.tav. 7.2) si segnala, una maggior propensione alla continuità dell'attività formativa per le imprese del settore della ceramica (37,1%) e delle altre industrie "manifatturiere" (31%); sul versante opposto i settori del tessile e delle costruzioni (rispettivamente con un tasso di continuità del 22,7% e 23,4%), che presentano il valore minimo per questo indicatore. Premesso che questo indice risente prevalentemente della dimensione di azienda, si rimanda al cd-rom allegato per altre declinazioni quali territorio, natura giuridica dell'impresa etc..

**Tav. 8.3 - Aziende che hanno svolto formazione per macrosettore e continuità della formazione, Avvisi 2/2008 e 2/2009 (composizione percentuale di riga)**

SETTORE DI ATTIVITÀ	CONTINUITÀ DELLA FORMAZIONE (AZIENDE)		
	Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno	Aziende che hanno fatto formazione su più anni	Totale
Industria tessile	93,3	6,7	100,0
Industria ceramica	87,8	12,2	100,0
Industria meccanica	79,2	20,8	100,0
Altre industrie	83,1	16,9	100,0
Costruzioni	81,0	19,0	100,0
Servizi	84,2	15,8	100,0
<b>Totale</b>	<b>82,8</b>	<b>17,2</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

## 8.2 - La continuità formativa degli allievi

Questo paragrafo va a completare il quadro appena descritto con riferimento alla continuità con cui viene svolta l'attività formativa a livello aziendale, descrivendo un ulteriore aspetto che definisce l'intensità formativa con cui vengono formati i lavoratori. In particolare verrà declinato il profilo degli allievi che presentano una situazione di vantaggio nell'accesso alla formazione in un'ottica di continuità temporale dei progetti formativi.

Partendo anche in questa analisi da un'ottica congiunturale, 692 lavoratori su 8.667 (pari al 7,8%) risultano aver svolto attività formative negli ultimi due Avvisi; tale dato, in crescita, di circa due punti percentuali rispetto alla precedente rilevazione, individua un nucleo "privilegiato" di lavoratori il cui profilo

<sup>35</sup> Si ricorda, inoltre, come le imprese più grandi sono anche quelle impegnate in più azioni formative.

<sup>36</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".

si distingue rispetto alla totalità dei formati, per capacità di accesso ripetuto nel tempo alle attività formative.

Se si restringe l'analisi al sottoinsieme delle imprese impegnate in modo continuo nell'attuazione di progetti formativi, la quota di lavoratori formati in entrambi gli Avvisi acquisisce un peso molto più rilevante. Come si evince dalla tabella 7.3 le aziende che hanno fatto formazione su più anni ruotano il 74% dei propri organici rafforzando, invece, la tendenza a confermare la formazione di una quota significativa di specifici allievi. Si parla, con riferimento a quest'ultima rilevazione, del 26% dei lavoratori formati, dato questo in crescita di ben 6 punti percentuali rispetto al precedente rapporto. Si tratta di lavoratori esclusivamente italiani concentrati nella classe di età 30-39 (v.tavv. 8.27 e 8.36 su cd-rom), concentrati nelle figure impiegate, siano esse direttive o tecnico-amministrative e maggiormente concentrati in aree aziendali quali "Logistica & magazzino" e "commerciale marketing".

**Tav. 8.4 - Prospetto riassuntivo della continuità dell'attività formativa, Avvisi 1/2007 e 2/2008 (composizione percentuale di riga)**

CONTINUITÀ FORMATIVA AZIENDALE	Continuità della formazione (Allievi)		
	Allievi formati su un solo anno	Allievi formati su più anni	Totale
Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno	100,0	0,0	100,0
Aziende che hanno fatto formazione su più anni	79,1	20,9	100,0
<b>Totale aziende</b>	<b>94,0</b>	<b>6,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

**Tav. 8.5 - Prospetto riassuntivo della continuità dell'attività formativa, Avvisi 2/2008 e 2/2009 (composizione percentuale di riga)**

CONTINUITÀ FORMATIVA AZIENDALE	Continuità della formazione (Allievi)		
	Allievi formati su un solo anno	Allievi formati su più anni	Totale
Aziende che hanno fatto formazione su un solo anno	100	0	100,0
Aziende che hanno fatto formazione su più anni	74	26	100,0
<b>Totale aziende</b>	<b>92</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

**Tav. 8.6 - Partecipanti ad azioni formative per titolo di studio e continuità della formazione, Avvisi 2/2008 e 2/2009 (composizione percentuale di riga)**

TITOLO DI STUDIO	Continuità della formazione (Allievi)		
	Allievi formati su un solo anno	Allievi formati su più anni	Totale
Nessun titolo/licenza elementare	92,6	7,4	100,0
Licenza media	93,8	6,2	100,0
Qualifica professionale	94,6	5,4	100,0
Diploma di scuola media superiore	91,5	8,5	100,0
Laurea e successive specializzazioni	91,3	8,7	100,0
<b>Totale</b>	<b>92,2</b>	<b>7,8</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

**Tav. 8.7 - Partecipanti ad azioni formative per inquadramento e continuità della formazione, Avvisi 2/2008 e 2/2009 (composizione percentuale di riga)**

INQUADRAMENTO	Continuità della formazione (Allievi)		
	Allievi formati su un solo anno	Allievi formati su più anni	Totale
Quadro	92,5	7,5	100,0
Impiegato direttivo	92,3	7,7	100,0
Impiegato amministrativo e tecnico	91,1	8,9	100,0
Operaio qualificato	95,3	4,7	100,0
Operaio generico	91,9	8,1	100,0
<b>Totale</b>	<b>92,2</b>	<b>7,8</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Si tratta, inoltre, di soggetti tipicamente inseriti all'interno dell'organigramma con un'anzianità aziendale compresa tra i 3 e i 5 anni (v.tav.8.8). Non sembrano, invece, emergere discriminazioni sostanziali di genere. In forte aumento in questa edizione la quota di operai generici che hanno partecipato ai corsi con continuità (8,1%). È evidente come le imprese continuino quindi ad alimentare un processo selettivo nella scelta dei soggetti da mettere in formazione che, come già anticipato nei capitoli precedenti, oltre a tradursi in una maggiore/minore accessibilità ai corsi, sia in termini di ore, sia di varietà degli stessi, si traduce anche in un gap di opportunità nella continuità temporale del processo formativo.

Questo quadro è confermato anche dai dati relativi all'intero quadriennio ad oggi disponibile.

**Tav. 8.8 - Partecipanti ad azioni formative per anzianità aziendale e continuità della formazione** (composizione percentuale di colonna)

ANZIANITA AZIENDALE	Continuità della formazione (Allievi)		Totale
	Allievi formati su un solo anno	Allievi formati su più anni	
Meno di un anno	4,1	2,5	4,0
Da 1 a 2 anni di anzianità	15,7	12,9	15,5
Da 3 a 5 anni di anzianità	20,6	25,7	21,0
Da 6 a 10 anni di anzianità	23,2	24,1	23,2
Più di 10 anni di anzianità	36,4	34,8	36,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

## Capitolo 9 - La dispersione dell'attività formativa

### Introduzione

Nel presente capitolo si ripropone lo studio dell'efficacia/efficienza della formazione intesa come misura del differenziale 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 attività svolte.

Il fenomeno della discontinuità della frequenza ai corsi (fino ad arrivare in casi estremi agli abbandoni) richiama le problematiche che l'impresa e gli enti di formazione devono affrontare sul piano strategico ed organizzativo e che fanno riferimento a svariati ordini di fattori: in primo luogo il tema della motivazione e del coinvolgimento dei lavoratori nell'attività di training; in secondo luogo, non irrilevanti, le tematiche di natura logistica legate alla modalità e alla localizzazione geografica/temporale dei corsi.

È evidente, infatti, come già mostrato anche nell'ambito di approfondimenti di tipo più qualitativo, (interviste a titolari di impresa e operatori di enti di formazione), che la percezione della formazione da parte dei lavoratori influenza in modo decisivo la frequenza dei corsi e ne determina il successo in termini di investimento formativo, nonché la ricaduta sui processi di innovazione/riorganizzazione aziendale.

Partendo da queste considerazioni cercheremo di evidenziare come la dispersione delle ore formative sia un fenomeno legato a caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori, a fattori strutturali delle aziende coinvolte e/o alla tipologia di formazione proposta dal punto di vista contenutistico e della modalità di svolgimento.

#### CAPITOLO IN BREVE

*Anche dall'analisi della effettiva frequentazione dei corsi si trae una conferma sui risultati raggiunti da Fondimpresa in termini di razionalizzazione della didattica e delle modalità organizzative seguite nella gestione delle aule.*

*A fronte di un allungamento medio della durata dei corsi di circa due ore si registra un aumento dell'efficienza della progettazione che porta lo scarto percentuale (misurato in termini di differenziale tra ore effettive ed ore previste dal piano formativo) a diminuire nel 2009 attestandosi al 13%.*

*Si conferma poi come la maggiore dispersione dei corsi si collochi in corrispondenza della componente meno professionalizzata dei lavoratori: si tratta in larga misura di qualifiche operaie, a basso livello d'istruzione e di manodopera straniera; figure, che nel loro insieme, sono oltretutto interessate ai corsi di più breve durata. Oltre a questi fattori di natura socio-anagrafica caratteristiche come la durata dei corsi o la tematica affrontata sono all'origine di livelli più elevati di dispersione. Infine sembrano confermarsi nel tempo meccanismi compensativi alla mancata frequenza delle ore di lezione attraverso l'inserimento di nuovi allievi che vanno a sostituire i colleghi più discontinui nella frequenza. In questi casi si può documentare il superamento degli obiettivi di presenza degli allievi previsti in sede di progettazione.*

### 9.1 - La dispersione delle ore

Lo studio della dispersione dell'attività formativa si apre, come nei precedenti rapporti, con l'analisi del livello di validità dei corsi, inteso (come definito dagli standard proposti dal Fondo<sup>37</sup>) come quota di lavoratori che porta a compimento il 65% delle ore lavorative previste.

<sup>37</sup> Nel registro lavoratori sono evidenziati i partecipanti effettivi e le azioni valide secondo i seguenti criteri:

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

Aumenta, in questa edizione la quota degli allievi<sup>38</sup> che hanno portato a compimento almeno il 65% delle ore formative previste<sup>39</sup> (che passa dal 87,2% al 88,1%) con un valore molto simile a quello delle attività svolte nel 2007; resta, invece, sostanzialmente stabile la quota di coloro che, pur essendo previsti a registro, non hanno cominciato il corso (5,2%).

**Tav. 9.1 - Composizione partecipazioni ad azioni formative per validità della frequenza ed anno (dati assoluti, composizione percentuale)**

PERCENTUALE FREQUENZA RAGGIUNTA	2008		2009	
	N	%	N	%
Allievi iscritti ma non partecipanti	398	5,1	322	5,2
65% di presenze raggiunta	6.809	87,2	5.439	88,1
65% di presenze non raggiunta	599	7,7	411	6,7
Casi mancanti	27			
<b>Totale</b>	<b>7.833</b>	<b>100,0</b>	<b>6.172</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Procedendo nell'analisi, come si vedrà nelle tabelle successive, è possibile migliorare la misurazione della dispersione attraverso l'utilizzo dello scarto percentuale<sup>40</sup> tra ore previste ed ore effettivamente svolte. Tale indicatore sintetico coglierà, infatti, meglio l'ammontare delle ore disperse indipendentemente dal raggiungimento dell'obiettivo del 65% precedentemente introdotto.

A fronte di un aumento della durata dei corsi di circa due ore (in media) si registra un aumento dell'efficienza della progettazione che porta lo scarto percentuale a diminuire nel 2009 attestandosi al 13% alcuni decimi di punto percentuale in meno del 2008.

**Tav. 9.2 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e sesso (valori medi)**

SESSO	2008				2009			
	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
Maschi	20,7	18,0	2,7	13,2	23,3	20,5	2,8	12,2
Femmine	22,5	19,5	3,0	13,3	23,2	19,8	3,4	14,5
<b>Totale</b>	<b>21,2</b>	<b>18,4</b>	<b>2,8</b>	<b>13,2</b>	<b>23,2</b>	<b>20,2</b>	<b>3,0</b>	<b>13,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

In un ottica di genere i risultati migliori sono stati ottenuti dalla componente maschile che presenta uno scarto di 12,2 punti percentuali contro i 14,5 di quella femminile, diverso lo scenario per quanto riguarda la declinazione per età dell'indicatore di dispersione, dove si segnala una fortissima perdita di efficienza per i lavoratori formati più anziani, che pur essendo un aggregato numericamente molto esiguo, registra uno scarto del 39,5%. In continuità con i precedenti rapporti di monitoraggio resta forte la concentrazione maggiore della dispersione formativa sui lavoratori meno scolarizzati (16,4%), che presentano uno scarto di 3,2 punti percentuali superiore alla media complessiva (13%).

Questo fenomeno è aggravato, inoltre, dalla considerazione che i lavoratori meno scolarizzati sono anche quelli prevalentemente avviati a corsi mediamente più corti dei loro colleghi laureati. Da qui una possibile spiegazione del perché le aziende continuino a focalizzare lo sforzo formativo su figure di alto livello che per i loro requisiti di base sono più avvezze a processi formativi e garantiscono una maggior riuscita dei corsi.

<sup>38</sup> Questo fenomeno, al netto delle lievissime variazioni, conferma la tendenza al miglioramento nella fase di razionalizzazione della scelta dei soggetti da mettere in formazione.

<sup>39</sup> Questo approccio analitico è sviluppato ed approfondito nella sezione 9 del Cd-Rom (tavv. 9.0-9.44) con riferimento alle caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti e delle imprese e alle tipologie di attività formativa.

<sup>40</sup> Scarto percentuale = (Ore di corso previste - Ore di corso effettive) / Ore di corso previste \* 100.

Approfondendo ulteriormente l'analisi, è facile verificare che i valori più alti dell'indice di dispersione delle ore sono concentrati negli operai generici (15,2%) e nei lavoratori di origine straniera (22,9 per quelli comunitari e 22,4% per quelli extracomunitari) a cui, come noto, si accompagnano livelli di scolarizzazione più bassi (v.tavv. 9.52 e 9.49 su cd-rom).

**Tav. 9.3 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e titolo di studio (valori medi)**

TITOLO DI STUDIO	2008				2009			
	Ore di Corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Ore di Corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Nessun titolo/licenza elementare	21,3	17,2	4,1	19,3	24,4	20,4	4,0	16,4
Licenza media	17,5	15,2	2,3	13,1	18,8	16,0	2,8	14,8
Qualifica professionale	17,8	15,7	2,1	11,8	22,0	19,4	2,6	11,9
Dipl. di scuola media superiore	22,3	19,4	2,9	13,1	24,2	21,3	2,9	12,1
Laurea e success. specializzazioni	23,3	20,1	3,1	13,5	24,5	21,1	3,3	13,7
<b>Totale</b>	<b>21,2</b>	<b>18,4</b>	<b>2,8</b>	<b>13,2</b>	<b>23,2</b>	<b>20,2</b>	<b>3,0</b>	<b>13,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

L'indicatore di dispersione fornisce risultati interessanti anche se letto in relazione alla tipologia d'impresa coinvolta. È interessante vedere come al crescere della dimensione aziendale aumenti il livello di dispersione delle ore. Più piccola è l'azienda maggiore è il "controllo" sui lavoratori e quindi, verosimilmente, minore il livello di dispersione (6% per le imprese fino a 15 dipendenti). Riprendendo alcuni risultati introdotti nei capitoli precedenti, nei contesti aziendali di minori dimensioni dove l'accesso alla formazione presenta criticità più accentuate, è evidente come si tenda a mandare in formazione lavoratori che offrono garanzie più alte dal punto di vista della motivazione che si traduce in una maggiore partecipazione alle attività.

**Tav. 9.4 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e dimensione aziendale (classi UE) (valori medi)**

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2008				2009			
	Ore di Corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Ore di Corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Da 1 a 15 dipendenti	26,7	24,7	2,0	7,6	23,9	22,5	1,4
Da 16 a 49 dipendenti	21,3	19,3	2,0	9,4	24,0	21,5	2,5	10,2
Da 50 a 99 dipendenti	22,0	19,4	2,6	11,6	22,4	19,0	3,4	15,3
Da 100 a 249 dipendenti	21,5	17,8	3,6	17,0	24,8	20,5	4,3	17,3
Da 250 a 499 dipendenti	17,4	15,1	2,3	13,0	23,6	19,8	3,7	15,7
500 e più dipendenti	19,1	16,0	3,1	16,0	17,3	15,5	1,8	10,2
<b>Totale</b>	<b>21,2</b>	<b>18,4</b>	<b>2,8</b>	<b>13,2</b>	<b>23,2</b>	<b>20,2</b>	<b>3,0</b>	<b>13,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

**Tav. 9.5 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e macrosettore (valori medi)**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	2008				2009			
	Ore di Corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Ore di Corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Industria tessile	19,2	16,7	2,6	13,4	15,3	13,1	2,2
Industria ceramica	12,4	10,6	1,8	14,5	19,5	17,4	2,1	10,9
Industria meccanica	21,1	18,4	2,8	13,1	27,8	23,4	4,4	15,7
Altre industrie	19,7	17,4	2,3	11,5	19,8	17,2	2,6	13,3
Costruzioni	29,5	25,7	3,8	12,8	28,0	25,8	2,2	7,9
Servizi	24,8	21,0	3,8	15,3	22,5	20,0	2,5	11,2
<b>Totale</b>	<b>21,2</b>	<b>18,4</b>	<b>2,8</b>	<b>13,2</b>	<b>23,2</b>	<b>20,2</b>	<b>3,0</b>	<b>13,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Sul piano settoriale si denota una certa stabilità, uniche eccezioni il settore delle costruzioni (7,9%) dove la fortissima presenza di corsi di sicurezza, notoriamente di durata mediamente inferiore, garantiscono livelli di partecipazione più elevati.

Molto più eterogeneo il livello che l'indicatore assume in relazione ai contenuti dei corsi. La tabella 8.6 mostra come i livelli di efficienza varino notevolmente in relazione alle tematiche formative: i corsi di lingua presentano in entrambi gli Avvisi i tassi di dispersione più elevati, fenomeno questo dovuto probabilmente anche alla maggior durata degli stessi (25 ore nell'Avviso 2/2009) e quindi all'oggettiva difficoltà di portarli a termine.

Alti i livelli di dispersione anche in materie quali "impatto ambientale" (37,1), "lavoro in ufficio ed attività di segreteria" (16,2) e "abilità personali" (14,4). Livelli più bassi si riscontrano, invece, in tematiche quali "contabilità e finanza" (4,4), "Gestione aziendale, amministrazione" (7,1) e "Qualità" (6%).

**Tav. 9.6 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e tematica formativa (valori medi)**

TEMATICA FORMATIVA	2008				2009			
	Ore di Corso		Differenza assoluta	Scarto percentuale	Ore di Corso		Diff. Ass.	Scarto percentuale
	previste	effettive			previste	effettive		
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Abilità personali	18,9	16,1	2,8	15,0	19,8	16,9	2,9	14,4
Contabilità, finanza	24,5	21,3	3,2	13,2	52,9	50,6	2,4	4,4
Gestione aziendale, amministrazione	27,6	25,6	2,0	7,3	25,4	23,6	1,8	7,1
Impatto ambientale	10,0	8,1	1,9	18,7	26,9	16,9	10,0	37,1
Informatica	22,6	20,4	2,2	9,8	25,3	22,8	2,5	9,9
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	19,6	15,8	3,9	19,7	19,9	16,7	3,2	16,2
Lingue	34,0	27,4	6,6	19,4	31,7	25,0	6,7	21,1
Marketing vendite	23,3	20,3	2,9	12,6	22,4	20,6	1,8	8,2
Qualità	28,7	23,8	4,9	16,9	15,8	14,8	,9	6,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	13,8	12,5	1,3	9,7	15,6	13,6	2,0	13,0
Tecniche di produzione	18,3	16,7	1,6	8,6	32,1	29,3	2,8	8,8
Altro	18,1	16,1	2,0	11,3	30,0	28,1	1,9	6,4
<b>Totale</b>	<b>21,2</b>	<b>18,4</b>	<b>2,8</b>	<b>13,2</b>	<b>23,2</b>	<b>20,2</b>	<b>3,0</b>	<b>13,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Come denota la tabella 9.7 è evidente il cambio di direzione di quest'ultimo Avviso dove i corsi più efficienti sono, sorprendentemente, quelli svolti parzialmente o interamente al di fuori dell'orario di lavoro (rispettivamente 13,1% e 9,5%), quelli con più dispersione per contro sono quelli svolti durante l'orario lavorativo (13,1%). Tutto ciò a dispetto della difficoltà oggettiva, già riscontrata nei precedenti rapporti di monitoraggio, a motivare la presenza ai corsi da parte dei dipendenti, soprattutto in orario extra-lavorativo.

**Tav. 9.7 - Ore di partecipazione ad azioni formative per anno e collocazione temporale del corso (valori medi)**

COLLOCAZIONE TEMPORALE DEL CORSO	2008				2009			
	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
	Durante l'orario di lavoro	20,9	18,2	2,7	13,1	23,3	20,2	3,1
Al di fuori dell'orario di lavoro	23,6	17,1	6,5	27,5	46,9	45,1	1,8	3,9
Parte durante e parte fuori dall'orario di lavoro	45,4	38,4	7,1	15,6	20,0	18,1	1,9	9,5
<b>Totale</b>	<b>21,2</b>	<b>18,4</b>	<b>2,8</b>	<b>13,2</b>	<b>23,2</b>	<b>20,2</b>	<b>3,0</b>	<b>13,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

## 9.2 - La dispersione degli allievi

In questa sezione si cercherà, infine, di studiare il divario esistente tra gli allievi previsti in fase di progettazione e quelli effettivamente mandati in formazione, evidenziando effetti di dispersione e/o

eventuale compensazione numerica dei corsi. Anche in questo caso viene fornito, con riferimento alle azioni formative, un indice di dispersione dei partecipanti calcolato con le medesime modalità di quello delle ore. Questo indicatore sarà analizzato in relazione alle caratteristiche dei corsi ed alle caratteristiche strutturali delle imprese beneficiarie.

In continuità con i precedenti rapporti nell'avviso 2/2009 l'ammontare dei lavoratori formati (v.tav.9.8), è superiore a quello preventivato; lo scarto percentuale presentava nel 2008 un valore negativo pari a -7,1%, tale valore continua anche quest'anno a crescere portandosi a livello di 12,1%.

**Tav. 9.8 - Partecipanti previsti ed effettivi per azione formativa e anno (valori medi)**

	2008				2009			
	Partecipanti previsti	Partecipanti effettivi	Differenza assoluta	Scarto percentuale	Partecipanti previsti	Partecipanti effettivi	Differenza assoluta	Scarto percentuale
Valore medio	7,2	7,7	-0,5	-7,1	6,3	7,1	-0,8	-12,1

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

In altre parole, nell'ultimo triennio analizzato (v.tav. 9.9) la maggior parte delle azioni registra un numero di formati superiore o uguale a quello previsto in fase di progettazione (62%). mentre di un terzo (38%) non raggiunge l'obiettivo preposto dando luogo ad un fenomeno di inefficienza in senso stretto<sup>41</sup>.

**Tav. 9.9 - Scostamento tra partecipanti previsti ed effettivi per azione formative per anno (composizione percentuale)**

	2008			2009			
	Previsti - effettivi			Previsti - effettivi			
	PREV<EFF	=	PREV>EFF	PREV<EFF	=	PREV>EFF	
Percentuale di riga	38,5	35,5	26,0	38,7	38,0	23,3	38,7

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

Questo andamento, alla luce della dispersione delle ore precedentemente introdotta, sembra suggerire un comportamento aziendale sempre più attento alla sostituzione di quei lavoratori che, per i più svariati motivi, non portano a termine il corso. L'esercizio statistico proposto nella tabella 9.10 evidenzia l'esistenza di una correlazione negativa tra la dispersione delle ore e la dispersione dei partecipanti. In particolare è evidente come all'aumentare delle ore di corso non frequentate (o a fronte di abbandoni in itinere) si cerchi di compensare la numerosità delle classi inserendo nelle liste dei corsisti nuovi lavoratori.

Da qui la giustificazione di un aumento di efficienza in termini di ore di corso effettivamente svolto sempre più correlato alla possibilità di inserire in itinere nuovi corsisti.

Questo fenomeno appare ancora più evidente in quei corsi che preventivamente avevano una dimensione d'aula inferiore alla media (circa 8 allievi). Al contrario, laddove questa dimensione è maggiore si registra il fenomeno opposto e, in alcuni casi, si manda in formazione meno persone di quello preventivato. Questa dinamica favorisce un riallineamento dei corsi su una dimensione d'aula che oscilla tra i 7 e i 9 dipendenti nel quadriennio studiato.

**Tav. 9.10 - Indice di correlazione tra dispersione delle ore e dispersione degli allievi\***

ANNO	Indice di correlazione tra dispersione delle ore e dispersione dei partecipanti	Significatività (2-code)**	Numero di azioni
2006	-0,16	0,00	994
2007	-0,15	0,00	540
2008	-0,11	0,00	1.014
2009	-0,11	0,00	874

\* L'indice è calcolato sulle azioni formative  
 \*\* Valori significativi al livello di probabilità di 0,001

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

<sup>41</sup> Per approfondimenti sul tema si fa riferimento alle tavv. 9.78 a 9.88 su cd-rom.

La declinazione del fenomeno di dispersione degli allievi non è in contrasto con quella registrata per le ore ma, grazie alla correlazione appena evidenziata dal test, risulta coerente con essa e ne ricalca molto da vicino i connotati. Infatti, laddove la dispersione in termini di ore è più alta, il numero di partecipanti effettivi è superiore a quello preventivato: ne sono esempio le imprese di maggior dimensione, i corsi effettuati fuori dall'orario lavorativo e, dal punto di vista delle tematiche, i corsi relativi all'impatto ambientale<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Si rimanda a alle tavole 9.68 - 9.70 - 9.74 e 9.76 su cd-rom.

## Capitolo 10 - Obiettivi e metodologia

### 10.1 - Obiettivi

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

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

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

Ciò ha consentito:

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

### 10.2 - Metodologia

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

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

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

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

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

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

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

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

- I. Errori derivanti da errata imputazione dei dati<sup>43</sup>
- II. Errori di coerenza logico-formale dei dati
- III. Erronea codifica e/o attribuzione di informazione
- IV. Recupero di eventuali *missing-value*

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

Pur avendo interessato un numero limitato di variabili, principalmente concentrate nell'area delle imprese (vista la notevole completezza delle informazioni contenute nei file di Fondimpresa), questa operazione ha richiesto un aggravio temporale per la ricerca sul campo delle informazioni mancanti (ad esempio codici Ateco, natura giuridica e dimensione aziendale). Sempre relativamente all'area aziendale è stato riscontrato l'uso promiscuo di Ateco relativi a classificazioni distinte (Ateco 2002 e Ateco 2007); è stato scelto di ricondurre tutti i codici 2007 in 2002 in linea con le scelte operate dalle principali banche dati disponibili al momento. Per ultimo sono state effettuate verifiche incrociate di "coerenza" dei dati per

<sup>43</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.

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>44</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>44</sup> Per approfondimenti sulla distinzione fra concetto di partecipante e partecipazione si rimanda al glossario in coda.



## GLOSSARIO

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

## APPENDICE STATISTICA

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

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

AREA	NOME VARIABILE	DESCRIZIONE	ORIGINE
Attività formativa	DESCR_PIANO	Indica il referente/attuatore piano formativo	elaborazioni IRES
Attività formativa	TEMATICA_PRINCIPALE	Tematica formativa	

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

## Bibliografia

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

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

Inps (2010), *Osservatorio sulle Imprese*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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