

SAPERÈ È POTERE

PUOI QUANTO SAI

Azione di monitoraggio
dell'attività formativa
di FONDARTIGIANATO
in Emilia-Romagna
invito 1/2011

Azione di monitoraggio dell'attività formativa
di FONDARTIGIANATO
in Emilia-Romagna
invito 1/2011

Referenti per l'attività

FONDARTIGIANATO

ARTICOLAZIONE REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

CASA ARTIGIANI
CLAAI
CNA
CONFARTIGIANATO

CGIL Emilia-Romagna
CISL Emilia-Romagna
UIL Emilia-Romagna

* * * * *

Si ringraziano tutti gli Enti e tutte le persone che a vario titolo hanno contribuito alla realizzazione del presente rapporto.

INDICE

SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI, INDICAZIONI OPERATIVE E ULTERIORI APPROFONDIMENTI DI ANALISI.....	5
<i>Introduzione</i>	<i>5</i>
IL MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE	7
<i>L'analisi.....</i>	<i>7</i>
CAPITOLO I - ESTENSIONE ATTIVITÀ FORMATIVA.....	8
<i>Introduzione.....</i>	<i>8</i>
1.1 - <i>L'estensione dell'attività formativa.....</i>	<i>9</i>
CAPITOLO II - LE DIMENSIONI PRINCIPALI DELL'INVITO 2011.....	12
<i>Introduzione.....</i>	<i>12</i>
2.1 - <i>Le principali grandezze statistiche.....</i>	<i>12</i>
BOX.1 - <i>XVI Rapporto sulla formazione continua, annualità 2014-15</i>	<i>15</i>
CAPITOLO III - LA COMPOSIZIONE DELLE AULE	19
<i>Introduzione.....</i>	<i>19</i>
3.1 - <i>Caratteristiche dei formati e mercato del lavoro: un confronto con il dato Istat</i>	<i>19</i>
3.1.2 - <i>Uno sguardo all'intensità formativa</i>	<i>22</i>
3.2 - <i>Il profilo socio-anagrafico.....</i>	<i>24</i>
3.3 - <i>Formazione e posizione aziendale del lavoratore</i>	<i>25</i>
3.3.1 - <i>Formazione e qualifica professionale.....</i>	<i>25</i>
3.3.2 - <i>Formazione e condizione contrattuale</i>	<i>26</i>
3.3.3 - <i>L'anzianità aziendale</i>	<i>28</i>
3.4 - <i>Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa.....</i>	<i>29</i>
CAPITOLO IV - LE AZIENDE	33
<i>Introduzione.....</i>	<i>33</i>
4.1 - <i>Il profilo delle aziende.....</i>	<i>33</i>
4.2 - <i>L'accesso aziendale alla formazione.....</i>	<i>35</i>
CAPITOLO V - CONTENUTI E CARATTERISTICHE DEI PERCORSI FORMATIVI.....	38
<i>Introduzione.....</i>	<i>38</i>
5.1 - <i>Le azioni formative</i>	<i>38</i>
5.2 - <i>L'intensità dei corsi.....</i>	<i>40</i>
5.3 - <i>La cooperazione aziendale nei processi formativi.....</i>	<i>41</i>
CAPITOLO VI - LA DISPERSIONE DELL'AZIONE FORMATIVA.....	44
<i>Introduzione.....</i>	<i>44</i>
6.1 - <i>La dispersione delle ore di corso.....</i>	<i>44</i>
BOX.2 - <i>Invito 1°-2011 per la realizzazione di attività di formazione continua per lo sviluppo territoriale per specifiche aree di intervento settoriali per azioni mirate</i>	<i>48</i>
METODOLOGIA	55
GLOSSARIO	57

CONTENUTO STATISTICO SU SUPPORTO CD-ROM (<i>banca dati</i>)	
1	Estensione dell'attività formativa
2	I numeri di Fondartigianato
3	Le composizioni d'aula
4	Il profilo delle aziende
5	Il profilo dei lavoratori
6	Le caratteristiche dei percorsi formativi
7	Efficacia-Efficienza della formazione erogata

SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI, INDICAZIONI OPERATIVE E ULTERIORI APPROFONDIMENTI DI ANALISI

Introduzione

Come nelle precedenti edizioni, per la realizzazione del presente monitoraggio il gruppo di ricerca si è avvalso di una metodologia quantitativa, ormai consolidata, fondata sulla capacità di elaborazione delle informazioni rese disponibili nella banca dati di Fondartigianato, relativa alla regione Emilia-Romagna, con riferimento alla sola Linea 1 dell' Invito 1 del 2011, che concerne le attività formative progettate dal Fondo in un'ottica di sviluppo territoriale delle imprese beneficiarie. A differenza dell'edizione precedente di questo rapporto, l'analisi si focalizzerà sulle attività, previste in uno specifico ed unico canale di indirizzo e sostegno economico alla formazione, che nella panoramica delle altre articolate linee di finanziamento, toccate dal suddetto invito, costituisce la componente più tradizionalmente a carattere di offerta formativa di natura "generalista", nell'ottica del sostegno alla competitività di un sistema territoriale di piccole e medie imprese.

Analogamente a quanto realizzato nei precedenti rapporti, la presente analisi utilizza la complessa banca dati messa a disposizione da Fondartigianato per descrivere la molteplicità di aspetti che caratterizzano la formazione erogata attraverso l'Invito 1 del 2011, a partire dalle caratteristiche socio-anagrafiche dei partecipanti, per poi approfondire la natura ed i contenuti delle attività formative, nonché le caratteristiche strutturali delle imprese partecipanti agli interventi formativi.

Con la fornitura di parte dei dati al 2011, il Fondo ha introdotto una nuova tipologia di archiviazione e gestione informatica, che consente di migliorare l'affidabilità dei dati, ma soprattutto ha permesso di dettagliare maggiormente e meglio valorizzare le informazioni statistiche inerenti le tipologie dei percorsi formativi, attraverso la specificazione delle ore di attività formativa effettivamente svolta, in relazione alla macroarea tematica ed alla modalità operativa prescelta per realizzare i moduli formativi. Si tratta di un nuovo tipo di standard di fornitura, decisamente migliorativo rispetto al passato, che ha richiesto alcuni importanti riallineamenti metodologici nella procedura di acquisizione dei dati che abbiamo messo a sistema, nell'intento di riformulare una solida base elaborativa di analisi utile nella realizzazione delle future attività di monitoraggio. Proprio in relazione ai cambiamenti della base informativa di cui si è appena fatto cenno, non è stato possibile introdurre nell'analisi, e nel ricco corredo di tavole statistiche, il tradizionale confronto con i dati dell'annualità precedente, segnatamente i dati degli Inviti 1 e 3 del 2009. Questo approccio potrà essere invece agevolmente ripreso alla prossima occasione di analisi.

Questo lavoro si inserisce nel più ampio quadro delle esperienze già sviluppate nell'analisi delle attività di diversi fondi interprofessionali¹. Con particolare riferimento a Fondartigianato, il lavoro di analisi proposto costituisce il proseguimento dell'attività di monitoraggio condotta per la prima volta nel 2010 e relativa agli Inviti con scadenza al 2006, ma in particolare si raffronta con le evidenze riferite all'edizione più recente di questo rapporto, che ha scandagliato in profondità le attività formative relative al territorio regionale finanziate attraverso gli Inviti specifici del 2007, del 2008 e del 2009.

Al netto dei cambiamenti apportati in questa edizione, il lavoro qui svolto si regge sostanzialmente sulle modalità operative avviate nella precedente esperienza. La logica di organizzazione e di lettura analitica dei

¹ Si vedano in particolare i diversi rapporti Ires Emilia-Romagna, Confindustria Emilia-Romagna effettuati sui diversi bandi territoriali di Fondimpresa (www.ireser.it).

dati è, infatti, la stessa utilizzata nei precedenti monitoraggi, per i quali è stato costituito un *data warehouse* relazionale capace di leggere in forma integrata le informazioni relative a tre livelli conoscitivi: quello delle aziende che svolgono formazione, dei lavoratori beneficiari della stessa e dei contenuti didattici dei corsi. Nel rapporto si è privilegiato l'analisi delle attività svolte effettivamente (dati da registro presenze); è stato così di nuovo possibile effettuare la verifica dell'eventuale scostamento dai dati previsivi stimati in fase progettuale, con riferimento particolare al dato dell'ammontare delle ore svolte, che non era risultato disponibile per il solo 2009. Pertanto, è stato possibile ripetere in questa edizione del monitoraggio la valutazione del grado di inefficienza delle attività svolte, con particolare riferimento alla stima del fenomeno della dispersione delle ore derivanti dalle difficoltà di vario genere nel portare a termine le attività progettate.

Inoltre, alla luce delle integrazioni informative rese possibili sulle caratteristiche dei percorsi formativi, si è potuto approfondire, in modo inedito, il tema dei contenuti e delle principali modalità didattiche adottate.

Come è già stato evidenziato nella scorsa edizione, la logica di realizzazione del *data warehouse* permette una fluidificazione e standardizzazione dei processi di integrazione dati, così da poter garantire, in prospettiva, la storicizzazione delle serie contenute. A questo proposito occorre sottolineare che per ora è stato possibile uniformare gli archivi relativi alle attività svolte dal Fondo nel periodo 2007-2009 e sarà possibile fare lo stesso con le edizioni successive a partire dalla nuova struttura del database riferita all'Invito 1-2011.

Come di consueto il rapporto si focalizza su alcuni degli aspetti dell'analisi ritenuti maggiormente rilevanti; si rimanda invece al Cd-Rom allegato per accedere all'ampio set informativo costituito dal *data warehouse* elaborato dal gruppo di ricerca; strumento prezioso per esplorare in profondità il vasto materiale disponibile.

IL MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

L'analisi

Il *team* di ricerca presenta qui la quarta edizione dei risultati dello studio di una sezione significativa dell'attività formativa realizzata in Emilia-Romagna da Fondartigianato, attraverso la riproposizione del monitoraggio dei piani territoriali approvati nell'ambito dell'invito 1-2011. Questo contributo si inserisce pertanto nel solco delle analoghe esperienze di analisi realizzate sulle attività di *training* sostenute in passato dal Fondo nella medesima linea di finanziamento, seguendo un percorso cominciato già dal 2006.

Il monitoraggio delle attività formative rese disponibili nell'invito 1-2011 è composto da sei capitoli relativi ad altrettante sezioni di analisi che di seguito vengono riassunte:

- Nel **capitolo 1** viene descritta l'estensione dell'attività formativa, cioè la percentuale di lavoratori che vengono mandati in formazione rispetto alla platea dei potenziali beneficiari.
- Nel **capitolo 2** sono descritti sinteticamente principali indicatori numerici delle attività del biennio, declinati a livello provinciale (partecipazioni e partecipanti ai corsi, aziende che svolgono formazione, interventi formativi, ore di formazione effettive dimensione economica dell'attività formativa).
- Nel **capitolo 3** vengono descritte le caratteristiche delle composizioni d'aula² rispetto alla platea dei dipendenti regionali. Si propongono poi le osservazioni relative alle principali caratteristiche anagrafiche degli allievi, dell'azienda e dei contenuti dell'attività formativa.
- Nel **capitolo 4** vengono descritte le caratteristiche salienti dei percorsi formativi, con particolare attenzione ai contenuti affrontati ed alle modalità di erogazione della formazione.
- Nel **capitolo 5** viene descritto il profilo strutturale delle aziende che effettuano formazione.
- Nel **capitolo 6** sono descritti in modo più dettagliato gli aspetti metodologici della ricerca e vengono introdotti alcuni suggerimenti di miglioramento per le future elaborazioni.

Seguono in coda al rapporto:

- Glossario;
- Appendice statistica.

Il Rapporto è accompagnato da un Cd-Rom che contiene il corredo statistico di tutte le tabelle elaborate suddiviso per aree tematiche.

² Nell'allegato Cd-Rom sarà possibile consultare anche il profilo degli individui coinvolti in attività formativa, eliminando quindi il fenomeno delle replicazioni dovute alla possibilità che un singolo allievo possa essere coinvolto in più attività formative.

CAPITOLO I - ESTENSIONE ATTIVITÀ FORMATIVA

Introduzione

Alla luce delle evidenze principali scaturite nei rapporti di monitoraggio precedenti, focalizzando il processo che porta alla realizzazione delle attività formative nell'ambito dei Fondi interprofessionali, abbiamo osservato come per le imprese l'accesso alla formazione finanziata attraverso il "canale dello 0,30%" sia un percorso complesso che, da una parte, è strettamente connesso ai meccanismi procedurali di funzionamento di questo modello di finanziamento, che inevitabilmente possono fungere da freno per l'accesso ai progetti formativi, e dall'altra rimane fortemente condizionato da aspetti di natura strutturale, in particolare quelli connessi con l'ampiezza occupazionale dell'impresa. Fattore che delinea in tutti i Fondi analizzati un gap evidente nell'accesso alle attività di *training* da parte delle imprese minori, rimarcando una condizione che evidentemente è cruciale per il contesto insediativo tipico di Fondartigianato.

Se, quindi, il percorso di accesso alla formazione non è affatto scontato per le aderenti al Fondo, è naturale appurare come, una volta che si intraprende un progetto formativo, viene realizzata la scelta dei lavoratori interessati dal *training*. Le domande a cui si deve rispondere saranno quindi: "Quanti sono i lavoratori interessati mediamente per ogni impresa alle attività formative?", "Quali i fattori che a livello d'impresa agiscono sulla quota di coloro che accedono al *training* aziendale?".

L'analisi verte quindi sul rapporto tra lavoratori effettivamente formati e organico dell'azienda (quota che chiameremo "indice di estensione formativa"), consentendo di osservare le caratteristiche strutturali delle unità locali e l'ampiezza della platea di lavoratori che le imprese hanno avviato in formazione.

Nello specifico si è analizzato come al variare della struttura delle imprese erogatrici, muti il livello di estensione della formazione. In questo rapporto tale indicatore è stato analizzato alla luce delle sole variabili disponibili, che vertono esclusivamente sulle connotazioni strutturali dell'impresa: dimensione aziendale, settore di attività economica, natura giuridica e localizzazione territoriale. Restano fuori, per indisponibilità di dati, approfondimenti mirati a cogliere eventuali tendenze alla concentrazione dei lavoratori formati su specifiche fasce professionali³, tema sul quale torneremo nel corso del capitolo 3

Come abbiamo già ricordato nelle precedenti edizioni del monitoraggio, a questo proposito sarebbe opportuno disporre di dati dettagliati sulla composizione degli organici (ad esempio attraverso una registrazione nel database delle imprese disaggregata per genere, qualifica) per poterne confrontare la distribuzione con quella dei formati, stabilendo in tal modo l'esistenza di squilibri che possano identificare diverse opportunità di accesso in ragione della collocazione nella posizione lavorativa. È noto infatti che l'accesso alla formazione aziendale tende a favorire le figure più professionalizzate ed istruite, tendendo a discriminare maggiormente la componente operaia meno qualificata.

Per maggiori disaggregazioni dell'informazione statistica relativa a questo capitolo si veda la specifica sezione del Cd-Rom.

³ Le esperienze di monitoraggio su altri fondi interprofessionali hanno mostrato una tendenza a concentrare la formazione sulle fasce impiegate, a scapito di quelle operaie, specie nelle industrie manifatturiere.

1.1 - L'estensione dell'attività formativa

Per introdurre questo indicatore è bene tenere conto delle precedenti evidenze registrate nei monitoraggi passati, con l'avvertenza che in precedenza i dati sulla copertura dei formati rispetto all'organico facevano riferimento ad un insieme eterogeneo di linee di finanziamento tra le quali erano presenti anche i dati di natura territoriale, che sono invece l'unica linea osservata in questa edizione del rapporto. Confrontando in serie storica la consistenza dei lavoratori formati con la platea degli aventi diritto (cioè il complesso degli organici), sugli Inviti del 2007 ha avuto un'incidenza complessiva del 24,2%, quelli del 2008 del 29,5%, mentre il dato sul 2009 risulta di molto superiore attestandosi al 38,9% complessivamente (nello specifico il 40,2% sull'Invito 1 ed il 38% sull'Invito 3).

Ad ulteriore conferma di questa tendenza positiva dell'indicatore, va il dato riferito al presente Invito che segnala come ben il 72% degli organici siano stati formati grazie per mezzo dell'attività programmata da Fondartigianato Emilia-Romagna. Questo *trend*, crescente, del tasso di estensione della formazione porta i dati di Fondartigianato, in Emilia-Romagna, su valori molto significativi e superiori a quelli di altri Fondi che operano su segmenti di impresa più strutturati dal punto di vista della dimensione economica ed occupazionale. In questo senso ci sembra si possa parlare di una scelta esplicita volta a diffondere al massimo la cultura e la pratica della formazione continua alla platea dei lavoratori dipendenti in contesti di piccola o micro impresa.

Ad una lettura più attenta di questo incremento della capacità di coinvolgimento dei propri lavoratori da parte delle beneficiarie del Fondo, si può escludere che tale crescita possa essere dovuta a significative variazioni della dimensione media di impresa delle beneficiarie (che come mostrato nei precedenti rapporti influenza inversamente il tasso di estensione), in quanto la dimensione media delle stesse nel 2011 è risultata in linea con quella delle osservazioni precedenti relativamente, soprattutto alla componente delle linee di finanziamento di tipo territoriale degli Inviti: nel 2011 in media l'organico delle beneficiarie è di 21,4 dipendenti, mentre sul complesso delle linee degli inviti del 2009 era di circa 26.

Semmai questa maggiore capacità inclusiva a favore dei lavoratori verso la formazione aziendale sembra essere in linea con altri dati che discuteremo nel prossimo capitolo, richiamando evidenze che nel loro insieme sembrano prefigurare come nel 2011, a conferma di quanto avvenuto nel 2009, il fondo si attesti su una politica che da una parte allarga ulteriormente la platea dei formati, e dall'altra ne favorisce l'estensione verso una maggiore gamma di opportunità formative attraverso una intensificazione del numero di corsi procapite. peraltro in un contesto in cui i percorsi formativi di Fondartigianato mantengono la loro peculiarità, ormai da tempo consolidata, di programmare percorsi formativi particolarmente lunghi rispetto al panorama regionale dei fondi interprofessionali.

In linea con i risultati delle analisi di diverse configurazioni assunte dai Fondi interprofessionali sul territorio regionale, ancora una volta, rispetto alle variabili che determinano le differenziazioni dell'incidenza tra diverse tipologie aziendali, gioca un ruolo di primo piano quella relativa alla dimensione aziendale che finisce, in modo diretto, per influenzare anche altre variabili di natura strutturale ad essa associate.

Come più volte verificato nei precedenti monitoraggi, anche in questa edizione l'indice di estensione mostra sostanzialmente un andamento inversamente proporzionale alla classe dimensionale d'impresa: per cui da beneficiarie mediamente più piccole ci si deve attendere indici di estensione mediamente più elevati (vedi Tav.1.1). Questa tendenza appare verificarsi indipendentemente dall'anno o dall'Invito considerato.

Tav.1.1 - Incidenza dei formati sui dipendenti nelle aziende che hanno svolto formazione per dimensione aziendale (valori medi)

DIMENSIONE AZIENDALE	Indice di estensione della formazione degli allievi
	2011
	INVITO 1°
Da 1 a 15 dipendenti	85,7
Da 16 a 49 dipendenti	61,6
Da 50 a 99 dipendenti	49,0
Da 100 a 249 dipendenti	70,8
Da 250 a 499 dipendenti	13,1
500 e più dipendenti	15,2
Casi mancanti	-
Totale	72,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Quanto appena osservato in merito all'influenza del fattore dimensionale, è riscontrabile anche nella scomposizione dell'incidenza dei formati sull'organico in relazione ai diversi settori di attività, dove pesano le diverse dimensioni medie d'impresa appartenenti ai vari raggruppamenti settoriali.

Tav.1.2 - Incidenza dei formati sui dipendenti nelle aziende che hanno svolto formazione per macrosettore (valori medi)

SETTORE DI ATTIVITA'	Indice di estensione della formazione degli allievi
	2011
	INVITO 1°
Industria tessile	87,6
Industria ceramica	36,9
Industria meccanica	65,7
Altre industrie	63,2
Costruzioni	84,1
Servizi	75,0
Casi mancanti	-
Totale	72,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

In particolare negli aggregati settoriali caratterizzati da strutture più miniaturizzate, come nel nostro caso le costruzioni o le imprese del tessile, manifestano i valori dell'indice più elevati (attestati attorno all' 80%), mentre sul versante opposto, con valori dell'indice di estensione prossimi al 40%, si colloca alla media delle beneficiarie del settore ceramico, costituito da unità produttive di media dimensione.

Interessante anche il dato del settore dei servizi che, nonostante una dimensione media superiore a quella complessiva delle beneficiarie, si caratterizzano per un indice di estensione formativa superiore al 75%. Leggermente inferiori alla media dell'indicatore i dati del comparto meccanico e delle altre industrie manifatturiere.

Uno sguardo ai dati per ripartizione territoriale conferma abbastanza poco l'importanza di una lettura dei dati dell'incidenza dei formati su base strutturale nel senso che laddove la consistenza media provinciale è più miniaturizzata fra le beneficiarie, maggiori sarebbero i valori dell'indice di estensione e viceversa. In generale si osserva una maggiore omogeneità su base territoriale rispetto a quanto era avvenuto nelle edizioni precedenti, a conferma di un indirizzo diffuso orientato a privilegiare la massima estensione della copertura della funzione formativa. In ogni caso gli unici ambiti territoriali in cui si supera l'80% dell'indice sono Rimini e Forlì-Cesena.

I ragionamenti sull'incidenza dell'azione formativa affrontati nel capitolo scontano, tuttavia, la carenza di informazioni relative alla composizione degli organici delle imprese partecipanti. Per la struttura stessa del database, infatti, non è possibile analizzare la variazione dell'indicatore rispetto ai principali segmenti degli organici.

La questione dell'effettiva portata formativa delle attività del Fondo sulla platea complessiva degli addetti costituisce, in effetti, un aspetto centrale in una fase critica per le aziende quanto per i lavoratori. In particolare nel capitolo 3 si avrà modo di osservare come, coerentemente alle osservazioni condotte in occasione di altri monitoraggi dallo stesso gruppo di ricerca, i beneficiari maggiormente avvantaggiati dalla formazione siano in particolare alcuni tipi di lavoratori a scapito di altri, anche se la politica avviata dal Fondo di forte diversificazione dell'offerta formativa per molteplici segmenti di utenza può avere ridotto nel tempo questa criticità.

CAPITOLO II - LE DIMENSIONI PRINCIPALI DELL'INVITO 2011

Introduzione

In questo capitolo, come ormai di consueto, viene fornita una rassegna delle principali grandezze 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 strutturali che hanno caratterizzato l'azione formativa del Fondo nella realtà regionale dell'Emilia-Romagna dal 2006 al 2011 (ultimo dato finora disponibile). Tuttavia, non si effettuerà una comparazione in senso stretto con i dati dei precedenti monitoraggi in quanto si trascurerebbe troppo la difficoltà metodologica di mettere a confronto livelli di attività formativa tra loro molto eterogenei, sia per articolazione delle finalità e dei destinatari degli Inviti, che per le quantità delle grandezze osservate.

In particolare non sarà possibile un confronto diretto con quanto analizzato nell'edizione precedente del 2009, in quanto, in quella occasione, si comprendevano tutte le linee finanziate sugli Inviti 1 e 3-2009. Per il 2011, diversamente, si dispone solo dei dati della linea ad indirizzo territoriale. Pertanto l'unico elemento di comparazione praticabile correttamente concerne il dato della Linea A dell'Invito 1-2009, che riguarda, appunto, i percorsi formativi a carattere territoriale di quell'anno. Nello specifico verrà fornita una prima disamina dell'andamento delle seguenti grandezze⁴ che saranno declinate in ragione dei diversi Inviti e per ripartizione provinciale:

- Partecipazioni ai corsi (presenze in aula);
- Partecipanti ai corsi (persone fisiche coinvolte);
- Aziende che svolgono formazione;
- Interventi formativi;
- Monte ore effettivamente svolte;
- Infine i rapporti che intercorrono tra le precedenti grandezze.

2.1 - Le principali grandezze statistiche

Con riferimento ad un confronto tra i dati relativi alle due annualità 2011 e 2009, comparate sulla base dei soli percorsi attivati sulla unica linea ad indirizzo territoriale, si coglie immediatamente la maggiore capacità di mobilitazione di risorse che i percorsi relativi alla Linea 1 relativamente all'Invito del 2011 hanno saputo apportare all'iniziativa del Fondo nella regione Emilia-Romagna, che costituisce uno degli ambiti territoriali di maggior radicamento dello stesso.

Sulle principali grandezze misurate si riscontra un incremento sensibile rispetto ai risultati della Linea A dell'Invito 1-2009. In particolare si registrano nel 2011 ben 5.890 partecipazioni rispetto alle 3.564 del corrispondente dato del 2009 con un incremento pari al 68%; in termini di persone fisiche di lavoratori coinvolti si tratta di 3.239 rispetto ai 2105 dell'edizione precedente, con un incremento pari al 53%. Molto significativo anche il risultato ottenuto in termini di imprese beneficiarie che sono passate da 211 a ben 324, con una crescita del 54%. A sua volta il numero dei percorsi formativi si è accresciuto da 474 a 768,

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

segnalando un progresso di oltre il 62%, che evidentemente spiega il medesimo incremento registrato dalle partecipazioni.

Tav.2.1 - I numeri di Fondartigianato, Invito 1-2011

	PROVINCIA OPERATIVA DEI LAVORATORI									
	Bologna	Ferrara	Forlì-Cesena	Modena	Parma	Piacenza	Ravenna	Reggio Emilia	Rimini	Totale
	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011
Partecipazioni	1.693	255	740	1625	237	240	461	453	186	5.890
Partecipanti	841	147	446	789	169	154	287	277	129	3239
Aziende	101	21	45	59	15	13	22	33	15	324
Percorsi	256	36	90	203	26	26	53	57	21	768
Numero medio di partecipazioni per Allievo	2,01	1,73	1,66	2,06	1,40	1,56	1,61	1,64	1,44	1,82
Numero medio di partecipazioni per Azienda	16,76	12,14	16,44	27,54	15,80	18,46	20,95	13,73	12,40	18,18
Numero medio di partecipazioni per percorso	6,61	7,05	8,18	8,02	9,12	9,39	8,75	7,90	8,81	7,67
Numero medio di partecipanti per Azienda	8,33	7,00	9,91	13,37	11,27	11,85	13,05	8,39	8,60	10,00
Totale ore formazione effettive	56.097	9.643	20.688	42.533	7.510	6.981	14.287	15.068	4.500	177.307
Numero medio di ore formative per partecipazione	33,13	37,82	27,96	26,17	31,69	29,09	30,99	33,26	24,46	30,11
Numero medio di ore formative per allievo	66,70	65,60	46,39	53,91	44,44	45,33	49,78	54,40	34,88	54,74
Numero medio di ore formative per azienda	524,67	420,01	358,07	681,31	500,67	494,46	565,79	434,97	300,00	504,20
Numero medio di ore formative per percorso	219,25	266,60	227,46	209,75	288,85	273,91	270,69	262,67	218,69	230,87
Numero medio di unità locali per percorso	1,15	1,18	1,63	1,16	1,23	1,54	1,20	1,19	1,35	1,24
Numero medio di azioni per unità locali	2,91	2,00	3,18	3,97	2,13	3,23	2,82	2,09	2,20	2,94

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Il divario tra il ritmo di crescita delle partecipazioni (ovvero il volume delle presenze ai corsi) e quello degli allievi (intesi sempre come persone fisiche) segnala che vi è stato un ulteriore rafforzamento della tendenza, già sostenuta nel 2009, a favorire la possibilità ai lavoratori di partecipare a più di un corso formativo nell'ambito della Linea 1 dell'Invito 1-2009 di Fondartigianato nella regione Emilia-Romagna. In effetti il parametro che misura il numero di partecipazioni per allievo si è accresciuto nel periodo da 1,69 a 1,82, segnalando un'intensificazione dell'attività formativa sugli allievi in un contesto di ulteriore allargamento della platea dei formati, sia per il naturale incremento delle beneficiarie, sia per l'effettiva estensione della copertura della formazione rispetto ai potenziali aventi di diritto (ovvero l'insieme degli organici aziendali).

Sostanzialmente inalterata la morfologia dei corsi dove si conferma che mediamente si riscontrano 7,7 partecipazioni per percorso formativo e dieci allievi per azienda mediamente coinvolti pari a 18,2 partecipazioni ai corsi per unità produttiva. Mentre il numero di presenze per corso è un parametro strutturale che dipende soprattutto dalle modalità operative con cui vengono svolte le attività, in relazione anche ad obiettivi di efficienza economica, vista anche la sostanziale stabilità di questo indicatore nel tempo, che sembra configurarsi come una sorta di dimensione "ottima" in termini tecnici ed economici, gli altri due parametri appena citati dipendono sostanzialmente dalla dimensione media delle beneficiarie, che, come si è detto, non ha conosciuto mutamenti di rilievo. Questa morfologia delle aule e dei formati per azienda sembra conoscere nel 2011 una certa stabilità sul piano territoriale, anche se si può scorgere una certa variabilità su base provinciale.

Un elemento di analisi fondamentale per definire profondità ed intensità dei percorsi formativi consiste nella conoscenza dei dati sul monte ore complessivo erogato e sulla media della durata dei corsi per partecipazione e per allievo. Su questo piano la fornitura della base informativa riferita all'Invito in analisi

ha permesso di chiarire il quadro conoscitivo correggendo positivamente un'importante lacuna che aveva caratterizzato la fornitura dei dati relativamente al 2009.

Complessivamente la Linea 1 dell'Invito 1-2011 ha prodotto un monte ore formativo pari a oltre 177mila ore, di cui oltre 56mila erogate sul territorio bolognese. Ma al di là delle consistenze globali, pur molto rilevanti, il dato più significativo concerne l'intensità dei corsi che si attesta attorno alle 30 ore medie, corrispondenti ad un monte ore per allievo di 56 ore, per effetto della possibilità di accedere a più corsi per lo stesso lavoratore.

Questi dati confermano, pur ridimensionandola, la vocazione peculiare di Fondartigianato nel panorama dei Fondi Interprofessionali regionali: quella cioè di intervenire massicciamente sulla leva formativa, utilizzando moduli di durata mediamente superiore a quella di altre realtà. Questa osservazione risulta una sottolineatura ancor più pregnante alla luce del fatto che la Linea 1 del presente Invito costituisce per così dire l'indirizzo formativo a carattere territoriale di natura generalista e quindi meno declinate a fabbisogni specifici che nei monitoraggi precedenti hanno evidenziato durate orarie ben più corpose. Il contenuto calo delle ore per modulo osservato in questa edizione può comunque essere letto come il bilanciamento sul piano della sostenibilità economica dell'incremento significativo registrato intermini di numero dei moduli stessi. Per inciso sul piano territoriale le realtà di Bologna, Ferrara e Reggio Emilia si distinguono per una durata media dei corsi superiore alla media superando le 33 ore.

Uno degli indicatori utilizzati per misurare l'intensità dell'attività formativa riguarda l'osservazione del numero di percorsi formativi per azienda, che nel 2011 si è attestato su un valore pari a 3 moduli per beneficiaria, quando nel 2009 questo parametro si attestava attorno ad un valore superiore pari a 3,6. Nonostante questa flessione sul dato precedente, si tratta di un risultato molto positivo che indica come, anche in una configurazione di piccole imprese, la strategia formativa non sia episodica, ma contempli in media la progettazione di tre percorsi formativi nell'ambito di un singolo Invito.

Un ulteriore andamento in forte continuità con il passato concerne l'indicatore che misura la propensione ad interventi formativi di carattere multi-aziendale. Questa prospettiva, che in linea teorica trova un naturale terreno di intervento proprio nei contesti maggiormente abituati al *training* di micro e piccole imprese, quali quello in analisi, non sembra trovare un grande seguito tra le beneficiarie di Fondartigianato.

Il *trend* dell'indice che misura la consistenza di percorsi formativi di natura inter-aziendale pare indicare un uso molto prudente di occasioni di questo tipo ed un interesse che si attenua in relazione alla specializzazione del Fondo, diversificando i contenuti in un'ottica di una sempre maggiore personalizzazione dei moduli ai fabbisogni aziendali. Nello specifico i valori di tale parametro si sono progressivamente ridotti passando da 1,9 unità locali per percorso formativo nel 2006, al valore medio di 1,7 nel 2007, a 1,4 nel 2008 ad appena 1,2 nel 2009, valore sostanzialmente confermato anche nel 2011, senza, peraltro, che si individuino relativamente a quest'ultima annualità, particolari scostamenti di carattere territoriale, se si eccettuano i contesti di Forlì-Cesena e Piacenza, dove vi è un maggior ricorso a formare in modalità multi aziendale.

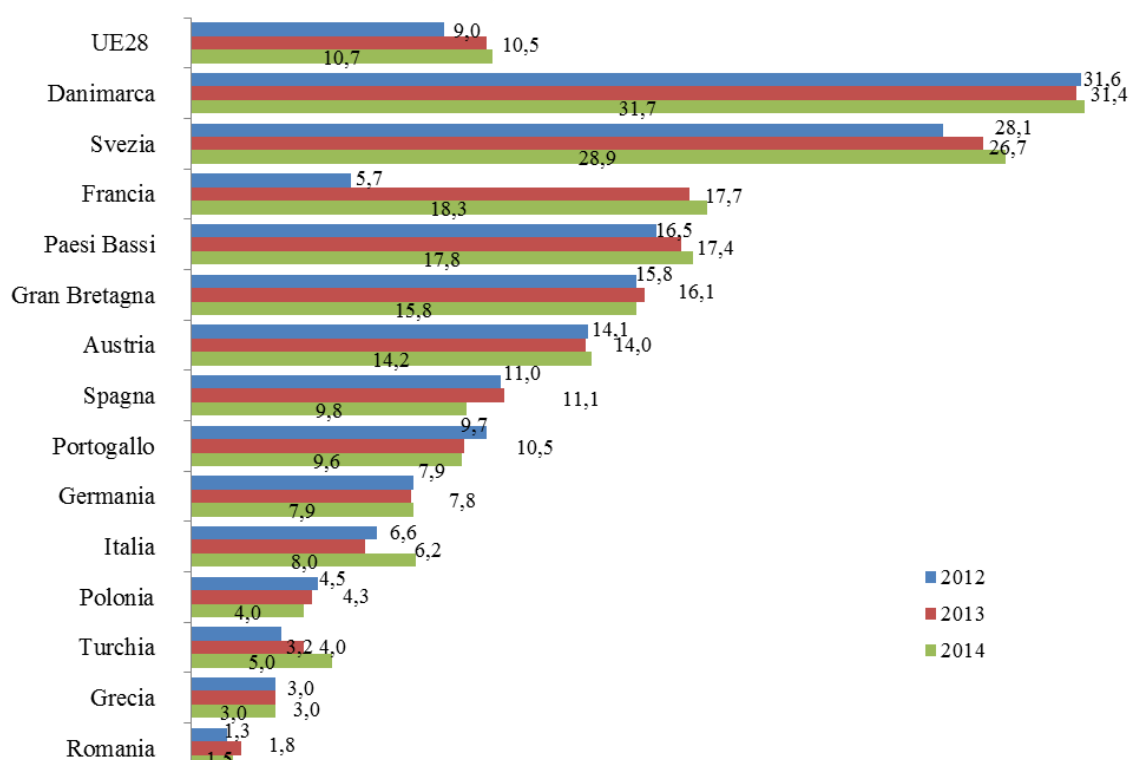
In estrema sintesi, sembra pertanto configurarsi una evoluzione della strategia del Fondo in corrispondenza del 2009, rafforzandosi poi nel 2011, che vede da una parte estendere significativamente la quota dei formati sugli organici aziendali, allargando di fatto le opportunità formative ad una platea sempre più ampia di lavoratori, dall'altra accresce il numero di corsi per allievo e per impresa, dando un energico impulso all'intensità della erogazione attraverso una moltiplicazione delle occasioni e della gamma dei contenuti formativi. Il tutto in un quadro di sostanziale mantenimento di un profilo di corsi a durata medio-lunga relativamente al panorama degli altri Fondi Interprofessionali.

BOX.1 - XVI Rapporto sulla formazione continua, annualità 2014-15

La formazione degli adulti

Nel corso del 2014 il tasso di partecipazione della popolazione adulta (25-64 anni) ad attività educative e formative ha raggiunto in Italia l'8%, pari a 2,6 milioni di persone. Nonostante lo scarto che ancora permane rispetto alla media Ue (10,7%), il trend appare particolarmente positivo, con un incremento rispetto all'anno precedente dell'1,8% (vedi Fig. 1).

Figura 1 - Popolazione 25-64enne in alcuni paesi europei che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista nel periodo 2012-14 (val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Eurostat LFS.

In linea con gli anni passati e con quanto avviene nel resto d'Europa, il coinvolgimento in istruzione e formazione interessa più le donne (8,3%) degli uomini, più i 25-34enni (14,9%) delle altre fasce d'età, più i laureati (18,7%) di chi ha un titolo di studio inferiore, più gli occupati (8,7%) dei disoccupati e inattivi (in questo caso su scala europea fanno eccezione i paesi scandinavi e la Spagna).

Sul piano territoriale il Centro-Nord si conferma come l'area geografica con la maggiore partecipazione e, rispetto al Sud, mostra inoltre un trend positivo più intenso.

I Fondi interprofessionali

La modifica degli strumenti normativi nazionali, in particolare la L. 236/1993 e la L. 53/2000, l'emanazione del decreto attuativo del Jobs Act (D. Lgs 150/2015) e le misure di finanza pubblica adottate dalle leggi di stabilità così come i provvedimenti straordinari di contrasto alla crisi, hanno modificato l'assetto delle politiche per la formazione continua, sia sotto il profilo istituzionale sia dal punto di vista finanziario. Complessivamente durante gli anni della crisi consistenti quote delle risorse derivanti dallo 0,30%2 sono state trasferite agli ammortizzatori sociali in deroga. Ciò ha comportato un minor gettito di oltre 1 miliardo di euro per gli interventi di formazione continua nel periodo 2009-15. A decorrere dal 2016 i Fondi interprofessionali per la formazione continua rientrano tra i soggetti che costituiscono la Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro. Il loro ruolo si è quindi rafforzato e i Fondi sono ora l'unico strumento di finanziamento della formazione continua a livello nazionale.

A ottobre 2015 il numero di adesioni ai Fondi interprofessionali si assesta su circa 930 mila imprese e circa 9,6 milioni di lavoratori. In molti territori e in alcuni ambiti settoriali si è vicini alla piena copertura dell'universo delle imprese attive (vedi Tab. 1).

Tabella 1 - Adesioni espresse ai Fondi interprofessionali e lavoratori dipendenti delle imprese aderenti (a ottobre 2015)

FONDI (1)	Adesioni imprese (v.a.)	%	Dipendenti (v.a.)	%
FonArCom	132.799	14,6	767.486	8,0
Fon.Coop	18.431	2,0	503.959	5,3
Fon.Ter	44.810	4,9	271.146	2,8
Fond.E.R.	11.788	1,3	122.205	1,3
Fondazienda (2)	2.046	0,2	6.614	0,1
Fondimpresa	179.748	19,8	4.382.463	45,7
For.Agri	3.692	0,4	25.628	0,3
Fondo Artigianato Formazione	165.047	18,1	616.959	6,4
Fondo Banche Assicurazioni	1.486	0,2	461.752	4,8
Fondo Formazione PMI	39.803	4,4	287.194	3,0
Fondoprofessioni	48.071	5,3	161.871	1,7
FormAzienda	67.080	7,4	398.437	4,2
For.Te	125.702	13,8	1.196.423	12,5
Fonditalia	63.535	7,0	274.308	2,9
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	1.425	0,2	100.024	1,0
Fo.In.Coop (2)	28	0,0	83	0,0
FondoLavoro	4.350	0,5	17.110	0,2
FondAgri (2)	122	0,0	415	0,0
Totale Fondi per dipendenti	909.963	100	9.594.077	100
Fondir	4.585	22,1		
Fondirigenti	15.648	75,4		
Fondo Dirigenti PMI	529	2,5		
Totale Fondi per Dirigenti	20.762	100		
Totale	930.725			

(1) La tabella non contempla i dati relativi al Fondo Conoscenza in quanto non disponibili .

(2) Fondi annoverati nel conteggio ma commissariati e chiusi per l'anno di riferimento .

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/INPS (banca dati Uniemens).

Si evidenzia una capillarità diffusa di ciascun Fondo sulle diverse circoscrizioni geografiche, anche se prevalgono comunque i Fondi che hanno una connotazione territoriale (con almeno un territorio che polarizza oltre il 40% delle adesioni). Sotto il profilo finanziario, a partire dal 2004 i Fondi interprofessionali hanno gestito complessivamente circa 5,2 miliardi di euro, per una media annuale che si attesta intorno ai 450 milioni l'anno. A tali risorse vanno aggiunte quelle che il Ministero del Lavoro ha conferito a titolo di start-up nel corso del primo triennio di attività, per un importo di circa 192 milioni di euro totali.

Le risorse a disposizione dei Fondi sono state nel 2014 pari a 570 milioni di euro e nel 2015 a circa 400 milioni di euro (dati a ottobre 2015). Il valore medio contributivo per lavoratore è di circa 65 euro. Trova conferma il processo di concentrazione delle risorse in pochi Fondi: i primi tre per raccolta (Fondimpresa, For.te e Fondo Banche Assicurazioni) assorbono il 68,4% delle risorse.

Ad eccezione di un numero residuale di Fondi che presenta un profilo settoriale evidente, la maggior parte dei Fondi palesa caratteristiche intersettoriali che, anche in relazione alla forte incidenza delle microimprese, rende talora problematico finanziare piani formativi pluriaziendali che prevedano interventi specialistici. La proposta formativa tende invece a concentrarsi su ambiti trasversali e intersettoriali o legati agli obblighi di legge.

Nel 2014 i Fondi hanno approvato circa 31 mila piani formativi, circa 2 mila in più rispetto all'anno precedente, con un coinvolgimento di oltre 59 mila imprese e un bacino potenziale di lavoratori pari a circa 1,6 milioni. Relativamente alle finalità dei piani non si notano particolari variazioni rispetto al passato. Continuano ad essere tre i temi maggiormente presenti: mantenimento/aggiornamento delle competenze, competitività d'impresa e innovazione, formazione obbligatoria. Quanto ai progetti specifici dei piani, ancora una volta la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro si afferma come la tematica più ricorrente (vedi Tab. 2).

Per quanto riguarda le metodologie formative, l'aula rappresenta l'ambiente di apprendimento di gran lunga più utilizzato (nel 76,4% dei piani), anche se un ruolo crescente sembra essere assunto dal training on the job (8,4%) e dell'autoapprendimento mediante formazione a distanza (5,5%).

La mancata certificazione dei percorsi formativi interessa oltre la metà (54,9%) dei partecipanti alle iniziative programmate. Tale aspetto non si modificherà profondamente finché non si avrà un'organica integrazione tra i sistemi certificativi regionali e le caratteristiche delle iniziative finanziate dai Fondi.

Si conferma la natura di breve durata dei corsi. Circa il 73% dei progetti prevede percorsi con una durata massima di 16 ore e con una particolare concentrazione entro le 8 ore. Il dato, in aumento rispetto agli ultimi anni, conferma la tendenza a finanziare iniziative che magari permettono di allargare la platea dei fruitori ma al tempo stesso appaiono frammentate e di carattere sostanzialmente seminariale.

I progetti che prevedono solo attività di formazione standard sono prevalenti (95,9%). Vi è una scarsa presenza di

servizi aggiuntivi alla formazione, quali il bilancio di competenze (nell'1,6% dei progetti) o l'orientamento (nell'1% dei progetti). Relativamente ai partecipanti prevale la quota di coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato (79,5%) e un'età compresa tra i 35 e i 44 anni (37,4%), cui segue la classe immediatamente precedente dei 25-34enni (26,4%). La formazione è maggiormente fruita da chi ricopre ruoli apicali. Si conferma la significativa presenza di imprese con oltre 500 dipendenti (41,6%). Nonostante ciò va segnalata la presenza di microimprese che unite alle piccole (fino a 49 dipendenti) vedono una partecipazione complessiva del 36,8%.

Tabella 2 - Frequenza delle diverse tematiche formative nei progetti costituenti i piani approvati e nella partecipazione dei lavoratori (gennaio 2014-giugno 2015, val. %)

TEMATICA	Progetti costituenti i piani	Lavoratori coinvolti
Conoscenza del contesto lavorativo	0,7	3,9
Contabilità, finanza	1,6	2,5
Dato non dichiarato	0,1	0,7
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amministrazione	12,0	9,1
Informatica	5,3	4,3
Lavoro d'ufficio e di segreteria	0,4	0,3
Lingue straniere, italiano per stranieri	6,5	3,2
Salute e sicurezza sul lavoro	43,4	44,5
Salvaguardia ambientale	2,1	1,9
Sviluppo delle abilità personali	15,8	17,4
Tecniche e tecnologie di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca	0,3	0,1
Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	6,6	3,9
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	0,4	1,2
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	0,6	1,3
Vendita, marketing	4,1	5,5
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai Fondi interprofessionali.

Imprese, investimenti formativi, produttività

I dati sulle imprese che hanno promosso la crescita del *know-how* interno nel 2014 mostrano un arresto del trend negativo dell'investimento formativo, con un avvio di ripresa rispetto agli anni precedenti, ma con previsioni di assunzioni concentrate su figure a basso livello di qualificazione. Si delineano quindi rischi di mancato incontro tra domanda e offerta di competenze, di *over-education* e di sottoinquadramento.

Le aziende possono scegliere di investire in formazione per interventi a favore dei neoassunti, per aggiornare il personale sulle mansioni già svolte o per indirizzarlo a nuove mansioni. L'unica di queste tre tipologie a registrare una variazione in positivo è l'aggiornamento sulle mansioni già svolte (vedi Tab. 3). Una strategia difensiva da parte delle imprese, consistente nel concentrare le scarse risorse sul rafforzamento delle competenze del personale.

Tabella 3 - Imprese che hanno svolto corsi di formazione e finalità della formazione svolta (2013-14, val. %)

	Imprese che hanno svolto formazione con corsi		Finalità della formazione (quote %)					
			Formare i neo-assunti		aggiornare il personale sulle mansioni già svolte		formare il personale per svolgere nuove mansioni/lavori	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
TOTALE	23,1	22,4	4,5	6,0	85,6	83,2	10,0	10,9
SETTORE								
INDUSTRIA	22,1	20,3	4,7	7,0	85,2	81,8	10,1	11,2
Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	39,9	41,6	3,9	6,4	87,2	87,0	8,9	6,6
Costruzioni	24,4	22,5	3,7	4,7	86,0	82,1	10,3	13,2
SERVIZI	23,0	22,7	4,5	6,0	85,5	83,6	9,9	10,4
RIPARTIZIONE TERRITORIALE								
Nord Ovest	25,8	23,8	4,4	6,3	86,1	82,4	9,5	11,3
Nord Est	26,3	26,2	5,8	6,9	84,6	82,6	9,7	10,5
Centro	21,4	21,9	4,3	5,9	86,2	82,9	9,5	11,2
Sud e Isole	19,5	18,5	3,4	4,6	85,4	85,0	11,3	10,5
CLASSE DIMENSIONALE								
1-9 dipendenti	19,1	18,6	3,8	6,0	86,6	82,9	9,7	11,1
10-49 dipendenti	32,9	32,7	3,4	5,1	87,1	84,6	9,5	10,4
50-249 dipendenti	56,4	48,3	2,3	1,9	89,0	90,8	8,8	7,3
250-499 dipendenti	79,6	80,0	14,3	8,6	70,4	77,9	15,3	13,4
500 dipendenti e oltre	88,9	83,6	16,2	12,8	68,3	73,9	15,5	13,3

Fonte: Elaborazione Isfol su dati Excelsior, Unioncamere.

Una stima della relazione tra la formazione e i tassi di crescita dell'economia mostra che i paesi europei nei quali la forza lavoro occupata è stata maggiormente coinvolta dalle imprese in attività di formazione hanno subito una riduzione del PIL meno pronunciata rispetto a quelli nei quali le imprese sono state meno attive in tale direzione. Questa relazione suggerisce che la bassa propensione delle imprese a formare i propri addetti possa essere considerata uno dei fattori che hanno contribuito al rallentamento dell'economia italiana negli ultimi anni.

Dall'indagine Isfol *Intangible Assets Survey* sul ruolo assunto dalla formazione nelle aziende italiane rispetto agli altri investimenti intangibili (ricerca e sviluppo, software, *branding*, innovazione organizzativa, design) emerge come i fattori intangibili abbiano un impatto positivo crescente sullo sviluppo delle imprese e dell'economia. Si rileva comunque che la durata temporale del ritorno atteso dagli investimenti intangibili effettuati dalle imprese cresce all'aumentare della dimensione dell'impresa. Inoltre al Sud si concentrano i valori più bassi in tutte le tipologie di investimento intangibile.

CAPITOLO III - LA COMPOSIZIONE DELLE AULE

Introduzione

Come di consueto, dopo la rassegna dei principali indici che valutano la struttura di base della recente offerta formativa di Fondartigianato, il presente capitolo è dedicato alla descrizione delle attività formative attraverso la specifica prospettiva della articolazione quali-quantitativa della platea delle presenze in aula (partecipazioni). Queste verranno analizzate a partire dalla disamina del profilo dei corsisti, in particolare attraverso lo 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, dei corsi proposti dal Fondo.

La scelta di effettuare l'analisi tenendo come punto di riferimento l'aggregato delle partecipazioni nasce dalla volontà di analizzare il volume delle attività formative (inteso come stima del bacino d'utenza dei corsi) concentrando l'analisi sui caratteri dei destinatari e sui contenuti delle attività effettivamente svolte, così come risulta dal registro presenze. In questo modo verranno analizzate le caratteristiche delle composizioni delle aule comprendendo tutte le presenze ai corsi che un singolo lavoratore può cumulare partecipando a più di un'azione formativa nell'ambito del medesimo Invito. Se invece si volesse compiere un'analisi al netto delle duplicazioni dovute alla suddetta possibilità di partecipare a molteplici percorsi, si può fare riferimento alle elaborazioni contenute nella sezione 5 del Cd-Rom, dove il punto di vista è quello degli allievi intesi come singola persona fisica non duplicabile. A questo proposito occorre ricordare che la differenza tra profilo degli allievi e quello delle partecipazioni è tanto maggiore quanto più specifiche variabili rendono differente la possibilità di avere allievi multi-corso nell'ambito di un singolo Invito.

Riprendendo alcuni dei motivi di riflessione introdotti nel capitolo 1, anche in questo rapporto l'analisi verrà innanzitutto contestualizzata comparando le caratteristiche dei corsisti con quelle relative alla composizione del mercato del lavoro regionale (Fonte Istat⁵). Si cercherà, pertanto, di individuare l'eventuale scostamento tra le distribuzioni dei lavoratori che frequentano le aule dei moduli formativi e quelle concernenti il bacino d'utenza potenziale costituito dai lavoratori (i dipendenti regionali) che compongono l'universo delle forze di lavoro. Successivamente verrà approfondito il tema di una misura dell'intensità formativa introducendo una disamina della durata in ore dei corsi

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

Come appena anticipato, il punto di avvio della disamina parte dalla necessità preliminare di contestualizzare il meglio possibile le caratteristiche socio-lavorative delle partecipazioni ai corsi nell'ambito di un raffronto con i dati statistici disponibili sulla struttura regionale del lavoro dipendente. Lo scopo di questo approccio è quello di sostenere e ampliare il panorama delle evidenze già mostrate nei precedenti rapporti, circa l'esistenza di una "specificità" distintiva del profilo dei formati che configuri eventuali disparità dell'accesso alla formazione in relazione a determinanti di tipo socio-anagrafico o di contesto lavorativo. In questo senso, la possibilità di essere coinvolti in percorsi di *training* risulterebbe dipendente da precise circostanze che a loro volta determinano la configurazione stessa del mercato del

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

lavoro. Ad esempio, come già si è sostenuto nei rapporti precedenti, la qualifica del lavoratore potrebbe implicare un accesso diversificato alla formazione da parte di lavoratori inquadrati in diversa posizione. Un'ulteriore verifica in questo senso di un disallineamento tra la distribuzione dei formati e quella delle forze di lavoro, sarebbe un ulteriore indizio significativo a sostegno di questa ipotesi che, del resto, trova un'ampia conferma in letteratura. In buona sostanza il tema concerne l'effettiva capacità "emancipatoria" della formazione come *driver* della promozione professionale dei lavoratori e non, al contrario, come spesso accade, come semplice meccanismo di ulteriore divaricazione di tendenze già operanti all'interno del mercato del lavoro, che opererebbero in direzione di una segmentazione ulteriore del mondo del lavoro dipendente.

I dati rappresentativi della struttura del mercato del lavoro regionale verranno mutuati dalla rilevazione continua delle Forze di lavoro Istat. La grandezza scelta invece come termine di paragone, per questa analisi parallela con le forze di lavoro, è data dalle "partecipazioni", in virtù della loro capacità di esprimere il volume formativo (in termini di presenze ai corsi) e quindi di definire una composizione più attendibile delle aule⁶.

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

Entrando nel merito dei dati riportati nella tavola 3.1 emerge subito come le distribuzioni per sesso delle aule sottorappresentino la componente di genere femminile nell'intero arco temporale posto sotto osservazione: infatti, sebbene il *trend* veda ridurre notevolmente nel 2009 la forbice con la composizione delle forze di lavoro che si era evidenziata negli Inviti del 2008, le proporzioni maschi/femmine delle forze di lavoro in rapporto quasi di 1:1 sono ben lontane da quelle delle aule, che registrano una presenza maschile comunque superiore al 56,7% (era il 62% negli inviti del 2007) e si manteneva sopra il 63% nel complesso degli inviti del 2009.

Come già osservato in passato, come si può intuire, si tratta di una conseguenza diretta della spiccata vocazione manifatturiera dell'insediamento consolidato del Fondo, che comporta una sovrarappresentazione del genere maschile - largamente maggioritario in questo aggregato - rispetto alla distribuzione per attività economica del sistema produttivo regionale, che, al contrario, vede prevalere ormai da lungo tempo le attività terziarie, che storicamente privilegiano l'accesso al lavoro di manodopera femminile. In effetti uno sguardo ai dati sulla scomposizione settoriale dei due universi a confronto consente immediatamente di notare come ancora nel 2009 il peso dell'industria manifatturiera sulle partecipazioni ai corsi superava il 63%, (era addirittura l'81% nel 2008) quando l'incidenza effettiva stimata sull'economia regionale dall'Istat segnala un valore prossimo appena al 37%. I dati del 2011 a questo proposito sembrano indicare una inversione di tendenza in quanto per la prima volta la quota manifatturiera delle partecipazioni ai corsi risulta lievemente inferiore a quella relativa alle attività di servizio (rispettivamente 46% e 48 del totale delle presenze). Seppure con un certo ritardo, pertanto, la composizione dei formati sembra avvicinarsi maggiormente alla struttura effettiva del mercato del lavoro regionale, mostrando una positiva attenzione del Fondo al radicamento nel settore terziario attraverso una più adeguata azione di incentivazione della leva formativa. Vi è ancora, naturalmente, una parte di percorso da svolgere, ma sicuramente l'avere garantito uno spazio crescente al training nei comparti del terziario, favorisce un'azione di riequilibrio indirettamente anche dei rapporti tra i sessi a favore di un maggior

⁶ Si rimanda invece alla specifica sezione statistica (v.sez.5 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.

coinvolgimento della componente femminile, opportunità che pertanto dovrebbe portare all'esclusione di sue specifiche discriminazioni nell'accesso alla formazione.

Comparando le distribuzioni per età ritroviamo in parte quanto già appurato negli anni scorsi ed in particolare una certa sovra rappresentazione dei lavoratori appartenenti alle classi di età centrali (35-44 anni) evidenziando un certo deficit per le coorti di allievi più mature, tuttavia; rispetto ai dati del 2009 questa distorsione è decisamente meno presente.

Ne potrebbe derivare che, nell'ambito di un mercato del lavoro che vede lentamente invecchiare la sua composizione, verosimilmente per effetto del perdurare di una crisi che incide drammaticamente sui tassi di occupazione giovanile, la formazione professionale accompagnerebbe, ma potrebbe anche accentuare, questo effetto di spiazzamento dei lavoratori più giovani. Vedremo se in future rilevazioni questa tendenza a concentrare l'azione formativa verso i lavoratori quarantenni, in atto anche in altri Fondi interprofessionali, trova una conferma con i dati relativi agli Inviti ancor più direttamente investiti dalla crisi.

Come ormai viene evidenziato in diversi studi sulla formazione continua finanziata attraverso il canale dei Fondi Interprofessionali, un ulteriore elemento di disallineamento tra forze di lavoro e aule viene riscontrato, ancora una volta, sul terreno della scolarizzazione. La serie dei dati relativi a Fondartigianato evidenzia come sia persistente, anche se tendenzialmente in calo nel tempo, il fenomeno per cui sono i lavoratori maggiormente scolarizzati ad avere un accesso più facile alla formazione continua, a discapito di chi è più vulnerabile professionalmente,, cioè le fasce formalmente meno istruite.

In particolare, si rileva come ad essere molto penalizzati siano i possessori del solo titolo di scuola media inferiore, ed in seconda battuta i senza titolo. Che tra le partecipazioni complessivamente ammontano ad un incidenza prossima al 21%, oltre dieci punti percentuali in meno di quanti risultano nella struttura del mercato del lavoro regionale. Viceversa la sovra-rappresentazione più spiccata delle partecipazioni avviene in corrispondenza dei diplomi di scuola media superiore, mentre il dato dei laureati si attesta sostanzialmente in linea con i dati Istat.

Pertanto, i dati del 2011 non attenuano sensibilmente questa disparità di opportunità tra segmenti diversi di lavoratori, non consentendo, ancora, di auspicare una stabile inversione di tendenza capace di correggere questo fattore di distorsione al dispiegamento di una strategia formativa che sappia essere uniformemente inclusiva, e non parte essa stessa di un meccanismo di ulteriore segmentazione del mercato del lavoro.

Risultati simili, vista la correlazione esistente tra livello di scolarizzazione e qualifica, li possiamo ottenere dalla disaggregazione dei dati per qualifica: la serie storica dei monitoraggi indica come la composizione delle partecipazioni abbia in larga misura favorito la presenza impiegatizia a danno della componente operaia, alla luce del confronto con i dati di fonte Istat sulla struttura del mercato del lavoro regionale.

Con riferimento ai dati dell'invito 1-2011 la consistenza delle figure impiegatizie, sia tecniche che amministrative, è stata all'incirca del 55%; mentre gli operai, complessivamente intesi, si attestano attorno al 34%. I valori corrispettivi delle serie annuali delle forze di lavoro rilevati dall'Istat negli anni di riferimento, sono rispettivamente il 42% di impiegati, ed il 48% di operai. Si tratta dunque di uno sfasamento di una dozzina di punti percentuali a favore degli impiegati con un'analoga sottorappresentazione di operai. Si tratta di un fenomeno già documentato per altri Fondi Interprofessionali, sia per il contesto regionale, che nazionale.

Un'altra discriminante per avere accesso alla formazione sembra essere la cittadinanza italiana del lavoratore, a discapito della manodopera straniera, evidenza questa, ancora una volta, ormai acquisita già dalla letteratura e dai rapporti di monitoraggio sulla realtà di alcuni Fondi interprofessionali. Anche nel caso degli Inviti relativi al 2011, continua ad essere coinvolto maggiormente il lavoratore italiano a svantaggio dei lavoratori stranieri soprattutto extra-UE. In particolare i dati del 2011 mostrano un allargamento, ulteriore a quello già registrato nel 2009, della forbice (calcolata rispetto ai dati riferiti al mercato del lavoro regionale) relativamente al peso della componente italiana che si attesta attorno al 95,6% delle composizioni delle aule.

Di converso, la componente di origine italiana, per effetto dell'intensificazione dei flussi migratori, nella serie storica dei dati Istat mostra una leggera e costante flessione attestandosi nel 2011 sull'85,3%, perdendo nell'arco degli ultimi cinque anni precedenti quasi quattro punti percentuali a favore della crescita degli stranieri. Pertanto lo scarto tra i valori desunti dalla distribuzione delle partecipazioni e dei dati di fonte Istat, si attesterebbe attorno a circa dieci punti percentuali.

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

In sintesi si conferma quindi il profilo medio del lavoratore/allievo coinvolto nei percorsi formativi finanziati da Fondartigliamento Emilia-Romagna più volte incontrato nelle precedenti edizioni di questo rapporto: si tratta di un lavoratore di sesso maschile, tra i 35 e i 44 anni, di cittadinanza italiana, con titolo di studio prevalente di diploma superiore, con qualifica impiegatizia, occupato nel settore dell'industria.

Di converso la formazione tende a sottorappresentare significativamente alcune categorie, che peraltro sono oggetto di specifiche raccomandazioni nei bandi: i lavoratori a bassa qualifica e scolarizzazione, quelli di origine straniera, e, anche se meno che in passato, quelli con un'età superiore ai 45 anni.

3.1.2 - Uno sguardo all'intensità formativa

Nel paragrafo precedente si è posto il tema dell'accesso diversificato alla formazione continua in relazione alla composizione della platea dei partecipanti ai corsi. Cercheremo ora di individuare se i fattori socio-lavorativi che garantiscono un maggior accesso al *training* di determinate categorie di lavoratori agiscono nello stesso senso sul piano dell'intensità dell'azione formativa, confermando pertanto la ulteriore sedimentazione di segmentazioni tra i lavoratori, già operanti in relazione a differenziali salariali e di stabilità contrattuale.

L'indice di intensità qui utilizzato riguarderà il numero di ore di corso effettive a cui il lavoratore è stato avviato nei percorsi programmati. Naturalmente la durata dei moduli è solo un indicatore importante per stimare l'intensità stessa dell'attività formativa erogata, un altro elemento essenziale è costituito infatti dalla possibilità di ruotare su più moduli all'interno del medesimo Invito, opportunità, che come si è detto nel capitolo precedente, riceve un ulteriore impulso nel corso del 2011, quando ormai mediamente, ogni lavoratore è impegnato su quasi due moduli.

Venendo alle evidenze empiriche riguardanti l'effetto delle principali variabili di natura socio-anagrafica non si nota come il genere femminile si associ ad una maggiore (o minore) intensità formativa in termini di durata in ore dei corsi. Pertanto si può concludere che, allo stato, non si ravvisano disparità di genere nell'accesso alla formazione.

Per quanto attiene alle evidenze relative al fattore età dell'allievo, occorre dire che il vantaggio relativo delle classi di età centrali in termini di accesso alla formazione sembra tradursi in una maggiore intensità

formativa delle stesse, a svantaggio dei corsi rivolti ai lavoratori più giovani, moduli che paiono essere di circa tre ore inferiori. Peraltro uno svantaggio analogo si segnala anche per le fasce più mature della manodopera.

Tav.3.1 - Ore di partecipazione ad interventi formativi per anno e classi di età quinquennali (valori medi)

ETÀ (classi decennali)	2011			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
15-24 anni	32,9	29,0	3,9	11,8
25-34 anni	33,4	30,5	2,9	8,7
35-44 anni	33,5	30,9	2,6	7,8
45-54 anni	32,0	29,2	2,8	8,7
55-64 anni	31,6	28,7	3,0	9,3
65 anni e oltre	25,1	22,2	2,9	11,5
Casi mancanti	-	-	-	-
Totale	32,9	30,1	2,8	8,6

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Più netta è la relazione con il titolo di studio: ancora una volta la maggiore scolarizzazione si associa, oltre ad una superiore possibilità di coinvolgimento nella formazione, anche ad un vantaggio relativo in termini delle ore di corso. Anche se la distribuzione per titolo di studio delle ore effettive presenta un andamento non del tutto lineare, è evidente il vantaggio dei laureati e soprattutto dei possessori di titoli post-laurea, che in quest'ultimo caso presentano un dato superiore alla media di oltre 15 ore di corso in più. Peraltro anche la durata dei corsi dei diplomati di scuola media superiore e dei diplomati con qualifica professionale, superano di 4-5 ore il valore dei lavoratori in possesso del solo diploma di licenza media (26 ore soltanto).

Questa divaricazione in relazione alla scolarità dell'allievo si ripropone sul terreno della qualifica segnando uno svantaggio relativo di circa cinque ore per quanto attiene alla quota di allievi con qualifica di operaio generico rispetto al dato degli impiegati tecnici e amministrativi.

Si tratta di una conferma piena dei risultati dei precedenti rapporti svolti anche sui dati di altri Fondi Interprofessionali regionali. Ancora una volta gli impiegati, oltre a godere di maggiori opportunità di accesso, si distinguono per durata e varietà dei corsi a cui possono accedere, a discapito delle figure operaie che peraltro nei precedenti monitoraggi sono risultate essere penalizzate anche in ragione del criterio della durata dei moduli, vista anche la concentrazione tematica su salute e sicurezza di molte iniziative formative loro rivolte.

Questi risultati offrono importanti conferme sull'ipotesi esplicativa del fenomeno che pervade tutta la trattazione: le figure più predisposte a seguire lezioni, ad imparare e in quanto più scolarizzate, così come quelle che godono di inquadramento medio-alto, non solo hanno una maggior possibilità di accesso ai corsi ma vengono sottoposte anche ad una superiore intensità del *training* e come si è riscontrato in passato, anche ad una più ricca ed articolata varietà di contenuti formativi. Si conferma sempre il ruolo di *driver* dell'istruzione, peraltro in forma correlata con l'inquadramento, rispetto alle altre variabili, nell'accesso alla formazione ma anche nel determinare il livello di intensità del *training*.

In questa ottica la priorità di Fondartigianato nella direzione di una sempre maggiore personalizzazione dei contenuti formativi al fabbisogno espresso dalle imprese, dovrebbe consentire un ulteriore recupero di queste criticità, favorendo una prospettiva in cui la potenzialità "emancipatoria" della formazione vada intesa in senso sempre più universalistico.

3.2 - Il profilo socio-anagrafico

Definiti gli ambiti in cui si esplica l'azione formativa del Fondo e gli eventuali margini di correzione al fine di garantire a tutte le figure professionali uguali opportunità, in questa sezione focalizzeremo meglio sul piano descrittivo i principali connotati anagrafici della composizione delle partecipazioni, nell'intento di coglierne i nessi fondamentali, attraverso l'intreccio delle principali variabili esplicative già messe in campo nel paragrafo precedente. In questo esercizio molto sintetico si metteranno ovviamente in evidenza alcuni tratti della composizione delle aule che, inevitabilmente, riflettono le tendenze recenti del mercato del lavoro regionale (al di là dei disallineamenti tra distribuzione dei formati e delle forze di lavoro di cui si è appena detto in relazione al tema dell'accessibilità trasversale alla formazione).

Con riferimento ai dati dell'Invito in analisi, le variabili di natura anagrafica (genere, età, titolo di studio e cittadinanza) saranno esaminate sia in rapporto alle specifiche inter-relazioni, sia in funzione delle diverse declinazioni che si determinano in relazione alle caratteristiche settoriali delle aziende beneficiarie.

Per quanto concerne il profilo di genere, su un totale di 5.890 partecipazioni che hanno riempito le aule, i rapporti tra i generi sono nel 2011 di 43 lavoratrici ogni 100 allievi formati. Il dato è in sensibile miglioramento, in un'ottica di pari opportunità, rispetto al valore del 2009.

L'incidenza femminile è più sostenuta al crescere della classe di età, mentre tra i giovanissimi quella maschile supera largamente il dato medio. Inoltre, le lavoratrici sono leggermente sovra-rappresentate tra la manodopera italiana, i maschi tra i lavoratori immigrati.

Da un punto di vista settoriale la presenza femminile tra le partecipazioni ai corsi segue in parte la tradizionale mappatura dei comparti più caratterizzati da elementi di femminilizzazione nella composizione di genere: in particolare, è risultata molto superiore alla media del dato 2011 nelle aziende del tessile, dei servizi e della ceramica; di converso quella maschile è maggiormente sovra-rappresentata nell'edilizia e (vedi sezione 3 su Cd-Rom).

In conformità alle tendenze più generali del mercato del lavoro, gli uomini presenti ai corsi appaiono decisamente meno scolarizzati delle donne; (vedi sezione 3 su Cd-Rom). Come ci si poteva attendere, la scolarizzazione dei formati ripercorre l'evoluzione della società e delle forze di lavoro, con livelli più elevati tra i giovani rispetto alle fasce più mature dei lavoratori.

Con riferimento al dettaglio delle informazioni sulla scolarizzazione, la composizione delle aule risulta essere nella Linea 1 dell'Invito 1-2011 formata per oltre il 53% da diplomati (a questo riguardo il differenziale a favore delle lavoratrici è di quasi 18 punti percentuali, rispetto al dato maschile) e da laureati per il 15% (in questo caso il vantaggio femminile è di circa 3 punti percentuali). Sul fronte dei meno scolarizzati, il 19% è in possesso della sola licenza media, e appena l'8% ha una qualifica professionale. Residuale è la quota di coloro che non hanno dichiarato alcun titolo.

Una disaggregazione dei dati per macrosettore indica come la consistenza dei livelli di scolarità più elevati si concentri nell'aggregato delle aziende di servizio e nel comparto tessile (con più del 70% di formati in possesso di un titolo uguale o superiore al diploma) mentre per quanto concerne il manifatturiero i livelli di scolarizzazione risultano più contenuti e particolarmente bassi, per quanto concerne la quota dei laureati, in corrispondenza dei comparti ceramico e meccanico.

Infine, con riferimento alla diffusione di corsisti di origine straniera (vedi sezione 3 su Cd-Rom), la loro diffusione nelle aule non segue in modo ravvicinato la concentrazione settoriale del mercato del lavoro regionale che ci si potrebbe attendere sulla scorta delle evidenze disponibili su base statistica: si nota infatti una certa omogeneità del dato della presenza straniera (che sconta una forte sottorappresentazione, come

accennato nel paragrafo iniziale di questo capitolo) con un massimo nella meccanica, ma in nessuna aggregazione settoriale si supera il dato medio riferito dalla rilevazione Istat sulle Forze di Lavoro regionali.

3.3 - Formazione e posizione aziendale del lavoratore

In questa sezione continueremo la nostra analisi parallela delle composizioni d'aula attraverso il dato delle partecipazioni e delle intensità con la quale viene somministrata la formazione, concentrandoci sulle caratteristiche lavorative dei beneficiari, quali la tipologia di contratto di lavoro, l'inquadramento professionale e l'anzianità aziendale. Si tratta cioè di variabili fortemente connesse al percorso professionale del lavoratore che appaiono fortemente intrecciate al tema dello sviluppo delle competenze attraverso il *trainig* aziendale.

3.3.1 - Formazione e qualifica professionale

Già si è detto della sovra-rappresentazione delle figure impiegatizie rispetto al loro effettivo peso sul complesso delle forze di lavoro dell'economia regionale. Il loro ammontare si aggira per il 2009 attorno al 55% e supera nettamente quello delle figure operaie in molti settori: in particolare questa componente è massima nelle imprese terziarie, nel tessile e nella ceramica; mentre l'incidenza degli operai ha un picco nell'edilizia (61%), ma è superiore alla media nella meccanica e nelle altre industrie.

Non è indifferente la consistenza relativa dei quadri direttivi, che si aggira nel 2011 attorno al 10% medio con un picco nel terziario ed in particolare nel tessile; si nota poi una componente residuale tra i formati che attiene ai dirigenti, che raggiungono poco più del 2% del totale dei dipendenti associati ai corsi (superando il 3% nella meccanica e nelle altre industrie).

Da una disamina delle partecipazioni per qualifica declinate in relazione alle principali connotazioni anagrafiche degli allievi, emergono tendenze già note il cui profilo segue quello delle caratteristiche più generali in atto nel mercato del lavoro.

Ancora una volta è netto il connotato di genere nella distribuzione delle partecipazioni come riflesso della segmentazione professionale del mercato del lavoro: le donne hanno un inquadramento prettamente impiegatizio di tipo amministrativo o tecnico, ben il 71% delle lavoratrici si trova in questa qualifica, mentre gli uomini prevalgono nettamente all'interno delle fasce operaie. Se però si osserva la composizione di genere delle funzioni direttive ci si accorge che queste sono ancora di appannaggio maschile. (vedi sezione 3 su Cd-Rom).

Inoltre una declinazione per classe di età dei formati conferma come gli impiegati direttivi, nonché i dirigenti, siano, in linea con i percorsi di carriera, spostati nelle fasce più alte di età mentre gli operai generici e soprattutto gli impiegati amministrativi e tecnici risultino in media più giovani (vedi sezione 3 su Cd-Rom). Ovviamente le partecipazioni degli inquadramenti più alti sono tutte esclusivamente di cittadinanza italiana, mentre nelle figure operaie l'11% è di origine straniera, e di questi 2 su 3 sono extracomunitari. Si sottolinea che appena l'1% degli impiegati tecnici ed amministrativi, sono, tra i formati, di origine straniera.

Uno sguardo alla distribuzione degli inquadramenti per macrosettore consegna diversi profili di diffusione del training aziendale (vedi sezione 3 su Cd-Rom). Tra i settori che puntano ad una formazione molto dedicata all'apparato impiegatizio troviamo, come è naturale, quello terziario, ma anche due aggregati manifatturieri (il tessile e la ceramica) che dedicano alla formazione di queste figure tra il 60% ed il 65% del totale delle partecipazioni. Molto più contenuto il dato relativo al comparto meccanico ed alle altre

industrie (che registrano una consistenza di figure impiegate attorno al 40%), ma naturalmente a la quota minima di impiegati la si registra nel comparto delle costruzioni, dove, viceversa, la componente operaia delle partecipazioni si aggira attorno al 62%.

Un focus rilevante riguarda l'andamento degli indici di intensità formativa in relazione all'inquadramento dei lavoratori avviati ai percorsi del training. Infatti un riferimento ormai ricorrente in tutti rapporti di monitoraggio concerne un'evidenza secondo la quale le fasce con un inquadramento più alto beneficiano in media di un numero maggiore di ore di corso effettive, e che viceversa i profili più bassi si devono accontentare di una formazione più contenuta in termini di durata dei corsi. Al tempo stesso si è spesso verificato come, anche in termini di numero di corsi cui si accede, le qualifiche più basse presentano un deficit di opportunità significativo rispetto agli altri lavoratori. Dalla tavola successiva si può evincere con facilità come le figure impiegate godano di un vantaggio relativo di ben quattro ore rispetto a quelle operaie, riproponendo anche sul terreno dell'intensità il vantaggio misurato in termini di opportunità all'accesso alla formazione.

Tav.3.2 - Ore di partecipazione ad interventi formativi per anno e inquadramento (valori medi)

INQUADRAMENTO	2011			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Dirigente	34,6	28,8	5,8	16,9
Quadro	-	-	-	-
Impiegato direttivo	32,7	30,1	2,7	8,2
Impiegato amministrativo e tecnico	34,8	31,8	3,0	8,5
Operaio qualificato	-	-	-	-
Operaio generico	30,0	27,6	2,4	8,1
Casi mancanti	-	-	-	-
Totale	32,9	30,1	2,8	8,6

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

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

3.3.2 - Formazione e condizione contrattuale

Entrando nel merito delle tipologie contrattuali rinvenute nelle attività formative finanziate da Fondartigianato, ricordiamo che l'oggetto della nostra analisi, in virtù del meccanismo di finanziamento del Fondo, è circoscritto alla sola componente dei lavoratori subordinati in senso stretto, escludendo molte forme contrattuali non standard.

È verosimile che anche sullo stock dei formati si rifletta in qualche misura l'effetto della sempre più acuta precarizzazione dei rapporti di lavoro che si manifesta soprattutto attraverso l'avviamento tendenzialmente crescente di lavoratori con contratto a termine: la tipologia di assunzione prevalente nel perdurare della recessione economica che ha imperversato soprattutto negli anni in cui sono stati effettuati i percorsi formativi della Linea 1 dell'Invito 1-2011.

Analizzando in serie storica i dati dei precedenti monitoraggi, in effetti anche tra le partecipazioni ai corsi si riscontra, tra il 2008 e il 2009, un'ulteriore lieve flessione della porzione di contratti stabili, ovvero a tempo indeterminato, come riflesso della crescita più complessiva nel mercato del lavoro regionale dei rapporti a scadenza. Complessivamente i dati in analisi confermano come sulla Linea 1 ad indirizzo territoriale, vi sia una quota di partecipazioni di allievi con rapporti di lavoro a tempo indeterminato leggermente superiori ai dati degli Inviti 1 e 3 del 2009, che comprendevano molte linee di finanziamento, comprese quelle dedicate alle imprese in crisi. Come si può vedere dalla tabella successiva, l'80,6% delle partecipazioni fa riferimento a rapporti di lavoro a tempo indeterminato, con un differenziale a svantaggio della componente femminile di circa sette punti percentuali in larga parte dovuti alla maggior presenza fra le allieve dei rapporti a tempo parziale (che raggiungono quasi il 10% tra le lavoratrici), mentre quelli a tempo determinato appaiono sostanzialmente in linea tra i due generi. Praticamente inesistenti le altre tipologie non standard nei rapporti di lavoro, peraltro sono risultati molto contenuti anche i dati relativi agli apprendisti che si attestano lievemente sopra il 2%. Appena lo 0,2% delle partecipazioni è dovuto alla quota di lavoratori in mobilità, mentre è assente la componente dei cassa-integrati.

Tav.3.3 - Partecipazioni ad interventi formativi per sesso e tipologia contrattuale (composizione percentuale di colonna)

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2011		
	Sesso dell'allievo		Totale
	Maschi	Femmine	
Contratto a tempo determinato	6,6	6,5	6,5
Contratto a tempo indeterminato	87,5	80,9	84,6
Contratto di lavoro a tempo parziale	1,8	9,8	5,3
Cassa integrazione guadagni	0,0	0,0	0,0
Contratto di inserimento	0,0	0,0	0,0
Contratto di lavoro intermittente	1,1	0,2	0,7
Contratto di lavoro ripartito	0,0	0,0	0,0
Apprendisti	2,7	2,5	2,6
Cont. a progetto	0,0	0,0	0,0
Mobilità	0,2	0,2	0,2
Lavoratore disoccupato	0,0	0,0	0,0
Casi mancanti	0,1	0,0	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Il panorama settoriale appare allineato attorno al dato medio dell'incidenza relativa dei formati a tempo indeterminato, con l'eccezione vistosa della ceramica, dove una corposa presenza femminile tra gli allievi dei corsi, spinge il dato del rapporto a tempo parziale a superare il 40% delle partecipazioni. Con riferimento al dato dei contratti a termine, le costruzioni toccano la quota massima, con il 12%, e si segnalano anche per la presenza di quasi un 2% di allievi in mobilità.

Per quanto concerne il profilo anagrafico dei lavoratori con rapporti di lavoro non standard, come appena documentato ed, ulteriormente, come risulta da molte analisi, la maggior precarietà portata dal peggioramento della situazione economica, si scarica di più sulla componente femminile che nei contratti non standard accumula una consistenza di 6-7 punti percentuali in più di quella maschile. Questo dato si giustifica alla luce della maggiore esposizione femminile al *part-time*.

Naturalmente i dati sul profilo delle aule dei formati oltre alla maggiore precarizzazione della componente femminile, indicano anche una spiccata esposizione di quella giovanile, in conformità con le odierne dinamiche del mercato del lavoro. Infatti, come prevedibile, nelle classi più giovani e specialmente tra i 15 e i 24 anni, ma anche tra i 25 e i 34, si assottiglia il peso dei lavoratori con rapporti a tempo indeterminato rispetto alle altre fasce di età.

Come era nelle attese, i contratti tendenzialmente più stabili, si accompagnano ad un inquadramento più alto, verosimilmente per la necessità di maturare un'esperienza prolungata nel tempo e garantita da solidi

legami di stabilità contrattuale che favoriscano reciprocamente il lavoratore e l'impresa a fronte di mansioni che comportino complessità operative crescenti ed implicazioni di responsabilità gerarchica.

L'incidenza dei rapporti diversi da quello a tempo indeterminato *full-time* è molto bassa in corrispondenza di quadri e impiegati direttivi, mentre quelle relative agli impiegati tecnici od amministrativi e agli operai generici si attestano leggermente oltre al valore medio.

Sul piano dell'intensità formativa le evidenze mostrano nel biennio in analisi un deficit delle figure con contratti non standard che si esplica in una minore durata dei corsi rispetto a quelli indirizzati alle partecipazioni relative ad allievi stabilizzati contrattualmente, sui quali evidentemente si punta maggiormente, per un più sicuro ritorno dell'investimento in formazione.

3.3.3 - L'anzianità aziendale

Si è appena accennato, come fattore determinante da indagare, al livello di radicamento che il lavoratore ha nell'impresa. Questo aspetto è misurabile con ragionevole approssimazione attraverso il parametro dell'anzianità aziendale, che riflette il processo di stabilizzazione contrattuale, la dinamica di carriera e, in definitiva, il grado di radicamento del lavoratore nell'impresa. Studiare sotto questo profilo visuale la struttura delle composizioni in aula dei formati, significa verificare in che misura l'investimento formativo si fa carico dell'inclusione in azienda dei neo-assunti e, al tempo stesso, della necessità di riqualificazione e riconversione professionale del personale già stabilizzato, in relazione alle strategie competitive di uscita dalla crisi.

Una risposta in termini rigorosi a questa rilevante questione richiederebbe di effettuare una comparazione con dati statistici riferiti all'insieme dell'occupazione dipendente regionale, per verificare eventuali disallineamenti delle partecipazioni, declinate per anzianità aziendale, dal corrispondente profilo dei lavoratori. Ma l'indisponibilità di fonti statistiche in merito impone una risposta basata sui soli dati a nostra disposizione, che ci indicano come ormai da alcuni anni la quota di partecipazioni ai corsi riferita a lavoratori con anzianità aziendale superiore ai sei anni sia stabilmente maggioritaria, superando il 50% delle partecipazioni, ma evidenziando nel triennio 2007-2009 un progressivo allungamento dell'anzianità aziendale dei formati, che passa, nella classe suddetta, dal 52% a quasi il 57% del 2009. I dati relativi al 2011 sembrano invece indicare una netta inversione di tendenza a favore dell'incremento del peso relativo della componente riguardante i neoassunti (con meno di due anni di anzianità) che raggiungono oltre il 25% delle partecipazioni, mostrando finalmente un'attenzione adeguata alla formazione nella fase d'inserimento dei lavoratori, al di là delle tradizionali forme di affiancamento con personale più esperto. Questo sforzo, che sembra recuperare il terreno perso negli ultimi anni, sconta tuttavia un differenziale negativo per le lavoratrici di circa 5 punti percentuali, che sembra suggerire come per le figure operaie, più frequentemente ascrivibili a figure maschili, lo sforzo formativo all'inserimento nell'impresa sia più solido di quello intrapreso per le funzioni impiegatizie. In effetti gli impiegati mostrano un deficit di oltre quattro punti percentuali rispetto agli operai, per peso dei neo assunti fra le partecipazioni

Sul piano settoriale il quadro è piuttosto variegato: in ben tre settori, le costruzioni, il meccanico ed il tessile, la formazione per i neo-assunti è più spiccata, all'opposto nella ceramica questo sforzo è quasi assente.

L'attenzione mostrata da Fondartigianato Emilia-Romagna, in particolare nel caso dell'Invito 1 2011, tende ad andare in controtendenza rispetto alla propensione mostrata da molti Fondi Interprofessionali, che invece sembrano avallare come la formazione degli allievi già stabilizzati si sposti nel tempo sempre più verso "lo zoccolo duro" dell'occupazione: quello contrattualmente a tempo indeterminato e con percorsi di carriera probabilmente già sviluppati. Questa traiettoria è probabilmente anche il riflesso della

crisi economica che ha ristretto significativamente gli spazi per le assunzioni, ma segnala anche la conferma di una tendenza in atto già dagli anni di primo avviamento dell'esperienza dei Fondi Interprofessionali. La questione, in definitiva, restituisce una raccomandazione a mantenere molto alta l'attenzione verso il training come fattore di inclusione primario per l'inserimento dei neo-assunti.

3.4 - Contenuti e caratteristiche dell'attività formativa

Saranno qui sviluppati ed approfonditi i contenuti dell'attività formativa, attraverso una lettura dei principali indicatori delle caratteristiche dei corsi monitorati, in accordo allo schema della circolare ministeriale che disciplina la materia ed il cui impianto di classificazione delle attività di training viene sostanzialmente ripreso, nell'approccio che il Fondo ha utilizzato per classificare le tematiche dei corsi distinguendole in diversi aggregati per tipologia dei contenuti trattati e dell'argomento prevalente..

In questa sezione ci si occuperà dell'incidenza delle tematiche dal punto di vista della loro consistenza in termini di partecipazioni e dal punto di vista dell'intensità dei moduli, misurata in termini di ore di corso per partecipazione ad ogni specifico percorso.

Nel capitolo 5, incentrato sulle caratteristiche dei percorsi formativi, si dettaglieranno anche le stesse modalità formative con cui vengono svolte le attività, informazione che per la prima volta è stata inserita nel database di Fondartigianato resoci disponibile.

In particolare si cercherà di analizzare come il profilo delle tematiche dei corsi si modifichi a seconda del contesto socio-professionale in cui sono inserite le strategie di training (in relazione cioè alle caratteristiche dei lavoratori e delle aziende di appartenenza). Sottolineando ancora una volta i vincoli posti all'analisi dal quadro degli indicatori disponibili nel database in materia di profilo dei corsi, 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

Per un primo approccio ai risultati, occorre segnalare innanzitutto come lo sguardo in serie storica ai dati relativi alla distribuzione delle partecipazioni per tematica dei moduli formativi non è praticabile alla luce del nuovo schema classificatorio adottato dal Fondo, che non è del tutto comparabile con l'approccio che il team di ricerca si era dato nei precedenti monitoraggi sulla base di un criterio di riclassificazione delle attività, mediante la valutazione dei titoli per esteso dei percorsi, approccio che si era dato come obiettivo l'impiego della classificazione ministeriale delle attività formative, come da apposita Circolare (vedi i precedenti rapporti).

Tav.3.4 - Partecipazioni ad interventi formativi per sesso e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)

TEMATICA FORMATIVA	2011		
	Sesso dell'allievo		
	Maschi	Femmine	Totale
Ambiente, Amministrazione, Comunicazione, Contabilità	8,7	12,7	10,4
Finanza, Fiscale, Formazione, Gestione	3,4	7,7	5,2
Informatica	7,1	7,0	7,0
Lingua	4,2	4,6	4,4
Logistica, Legislativo, Marketing, Organizzazione	14,5	12,6	13,6
Processo, Prodotto, Qualità, Sicurezza, Strategie	59,5	51,9	56,2
Altro	2,7	3,5	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

L'area tematica più trattata, in perfetta assonanza con le evidenze passate, al di là dei mutamenti di natura classificatoria, concerne un aggregato che fa riferimento all'area del processo-prodotto, alla qualità

alla sicurezza e le strategie: questo macro aggregato riguarda ben il 56,2% delle partecipazioni e si avvicina, superandola, alla consistenza relativa delle presenze ai corsi che in passato denotavamo con l'espressione "tecniche di produzione".

Si tratta pertanto di una conferma dell'importanza posta dal Fondo in merito alla "cultura della produzione" e della conoscenza dei processi in una fase in cui la crisi impone un presidio sempre più forte su tali tematiche in relazione anche alle sempre maggiori spinte alla personalizzazione dei prodotti ed alla innovazione tecnico-organizzativa. La questione rimanda ad un tratto distintivo fondamentale della modalità operativa del Fondo, che ne fa sicuramente un "unicum" nel panorama degli altri Fondi Interprofessionali nazionali che non dedicano pari attenzione a questo nucleo di materie.

Il secondo gruppo di materie formative più trattato, sempre in termini di presenze ai corsi, riguarda la logistica, l'ambito legislativo, il marketing e l'organizzazione, gruppo che nell'insieme raggiunge il 13,6 delle partecipazioni. Al terzo posto, con il 10,4%, troviamo l'ambiente, la comunicazione, l'amministrazione e la contabilità.

Come nel recente passato, sempre piuttosto scarsa l'attenzione dedicata dal Fondo a tematiche trasversali come l'informatica o le lingue, che rispettivamente raggiungono il 7% ed il 4,4%. Infine un ulteriore 5,2% riguarda l'ambito finanziario, fiscale, gestionale e formativo.

Purtroppo nel database fornito non vi sono informazioni circa il livello (ad esempio: base, specialistico od avanzato) dei corsi e pertanto si può solo supporre, sulla base di quanto evidenziato nel 2009, e con riferimento alla letteratura specialistica, che prevalentemente si tratti di contenuti di livello base, considerato anche il tratto fondamentalmente generalista del profilo dell'offerta formativa dedicata ai piani territoriali di Fondartigianato.

Il panorama dell'offerta formativa della Linea 1 dell'Invito 1 di Fondartigianato, sembra aderire, a grandi linee, viste anche le problematiche di natura classificatoria, al profilo generalista descritto per l'analoga Linea A dell'Invito 1-2009: un forte nucleo di presenze ai corsi a vario titolo, imperniati sui contenuti tecnici e produttivi, accompagnati da un'ampia gamma di corsi sugli aspetti gestionali, legislativi, finanziari e contabili, con un'attenzione alle tematiche di approfondimento delle capacità trasversali: come l'informatica e le lingue.

Interessante verificare a questo punto come le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori e le dimensioni strutturali delle imprese intrecciano i contenuti formativi proposti nei corsi. Come di consueto si coglie una precisa connotazione di genere che configura la distribuzione dei moduli formativi per tematica. La relazione esistente tra tipologia d'impresa, dimensione e settore di attività influenza infatti anche in questa edizione del rapporto la ripartizione per sesso delle tematiche affrontate dai corsisti. In modo più evidente la presenza di lavoratrici formate continua a legarsi a tematiche ben definite quali: lingue, contabilità, amministrazione, gestione e finanza tutte materie dove la componente femminile risulta sovrarappresentata rispetto alla media complessiva. Come era verosimile attendersi, si tratta di attività legate a profili impiegatizi di carattere amministrativo e gestionale, che, come si è mostrato in precedenza, sono tipicamente ricoperti da personale femminile, sia che ci si trovi in un contesto manifatturiero che terziario.

Gli uomini viceversa si concentrano largamente su materie più legate a profili di tipo operaio inerenti a fasi tipiche delle produzioni manifatturiere, quali processo, prodotto, qualità e sicurezza, ma anche logistica, o per le funzioni tecniche ed impiegatizie, anche marketing e strategie organizzative e settore legislativo

Da una scomposizione dei contenuti per qualifica, si nota come la centralità delle tecniche di produzione sia un obiettivo formativo trasversale a tutte le qualifiche e non semplice appannaggio della sola componente operaia, anche se questa raggiunge il massimo di incidenza relativa tra i formati con un peso specifico di oltre il 70%.

In proposito si evidenzia una peculiarità dell'offerta formativa di Fondartigianato rispetto ad altri Fondi: emerge in modo molto meno chiaro di altri contesti analizzati, come l'ampiezza e l'articolazione della gamma dei contenuti formativi svolti siano fortemente correlate all'inquadramento aziendale dei corsisti e come lo stesso inquadramento costituisca di per sé un elemento discriminante che penalizza le qualifiche più basse, per tipologia e/o varietà di contenuti formativi, avvantaggiando i lavoratori a qualifica medio-alta.

Per documentare questa importante considerazione basta focalizzarsi sulle componenti operaie delle partecipazioni all'Invito 1 del 2011. Queste ultime vedono in effetti una loro sovra-rappresentazione di partecipazioni in relazione ad alcune tematiche che nel senso comune degli assetti organizzativi d'impresa appaiono loro proprie: il prodotto-processo, la sicurezza sul lavoro, e la qualità; ma questo fenomeno non raggiunge in alcun modo un rilievo totalizzante, tale da escludere una loro partecipazione a corsi di natura diversa, quali quelli riferiti alla logistica, all'informatica, o a tematiche addirittura di tipo gestionale e commerciale come marketing ed amministrazione.

In sostanza da queste suggestioni sembra emergere un quadro di "protagonismo formativo" della componente operaia, anche se in forma più contenuta rispetto all'edizione passata, da cui si deduce un ruolo rilevante nella vita aziendale, tipico di un contesto di micro o piccola impresa dove non esiste un organigramma che prevede una rigida divisione di mansioni e funzioni.

Forzando i termini, ci si troverebbe in contesti organizzativi dove la flessibilità implica una sorta di ribaltamento dei ruoli, dove per il successo dell'impresa occorrono operai che hanno rudimenti di gestione aziendale e, viceversa, quadri direttivi che si occupino in modo ravvicinato del processo produttivo.

Concentrando l'attenzione sui fattori di natura strutturale la variabile settoriale appare assai rilevante ai fini della configurazione della domanda di specifici contenuti su cui focalizzare l'azione formativa. In proposito i vari settori economici (vedi sezione 3 su Cd-Rom) mostrano, come era nelle attese, una distribuzione delle tematiche dei corsi decisamente eterogenea, che spazia da situazioni in cui l'offerta formativa è selettivamente incentrata su poche materie a situazioni che privilegiano una diversificazione degli obiettivi formativi, senza peraltro perdere di vista la centralità di specifici contenuti ritenuti strategici per i contesti operativi di riferimento.

Tav.3.5 - Partecipazioni ad interventi formativi per macrosettore e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)

TEMATICA FORMATIVA	2011						
	Settore di attività economica (Ateco 2002)						Totale
	Industria tessile	Industria ceramica	Industria meccanica	Altre industrie	Costruzioni	Servizi	
Ambiente, Amministrazione, Comunicazione, Contabilità	0,0	0,0	8,1	2,9	1,0	15,6	10,4
Finanza, Fiscale, Formazione, Gestione	6,4	0,0	5,1	0,7	0,0	6,5	5,2
Informatica	10,6	6,7	5,0	11,2	6,8	7,3	7,0
Lingua	22,8	0,0	5,7	2,6	0,0	2,2	4,4
Logistica, Legislativo, Marketing, Organizzazione	18,1	4,0	14,0	15,7	0,0	14,2	13,6
Processo, Prodotto, Qualità, Sicurezza, Strategie	41,4	89,3	59,6	66,9	92,2	49,6	56,2
Altro	,8	0,0	2,4	0,0	0,0	4,6	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Sul primo scenario, due settori confermano una focalizzazione su pochi temi: si tratta della ceramica e delle costruzioni che mostrano una polarizzazione dell'offerta formativa sulla combinazione prodotto-processo, qualità e sicurezza che coprono circa il 90% delle partecipazioni, riservando alle altre tematiche un'attenzione residuale.

Nel caso dei servizi si riscontrano naturalmente meno corsi di matrice tecnico-produttiva rispetto al segmento manifatturiero, mentre si prediligono corsi destinati al rafforzamento delle abilità di natura

gestionale, amministrativa. Nel meccanico e nelle altre industrie il profilo è piuttosto equilibrato, pur essendo fortemente caratterizzato dai temi della produzione, della sicurezza e qualità. Infine nel comparto tessile si ravvisa una attenzione alla formazione linguistica che si attesta mediamente sopra il 20% delle partecipazioni.

Da questa panoramica emerge un quadro che ci consegna pertanto una segmentazione rilevante sul piano settoriale della domanda formativa che evidentemente svela diverse esigenze di riqualificazione e potenziamento del patrimonio aziendale di conoscenze in possesso dei lavoratori.

Un ultimo approfondimento importante riguarda la durata media dei corsi formativi per tematica, che alla luce delle evidenze sulla letteratura, tende a presentare una certa eterogeneità a seconda della materia in oggetto. Nello specifico i corsi di lingua ed informatica, rispettivamente con oltre 36 ore medie e 34, rappresentano, come da evidenze passate, le attività con la maggiore intensità oraria. Segue, con 31 ore il tema della logistica e dell'organizzazione. Il resto delle aree tematiche si attesta attorno alla media di circa 30 ore.

CAPITOLO IV - LE AZIENDE

Introduzione

In questo capitolo, completando il percorso logico già sviluppato nei capitoli precedenti, si intende approfondire le caratteristiche salienti delle imprese coinvolte nell'Invito formativo 1-2011.

Diversamente dal capitolo precedente il focus dell'analisi è calibrato sulle caratteristiche delle imprese beneficiarie; le tabelle che seguiranno pertanto faranno riferimento alla consistenza delle imprese che hanno effettuato formazione nel periodo in analisi.

4.1 - Il profilo delle aziende

Questo paragrafo come già introdotto mira ad esaminare le caratteristiche delle imprese beneficiarie di interventi formativi nell'ambito dell'Invito 1-2011. Si procederà dunque con una prima disamina delle principali variabili descrittive della struttura aziendale delle beneficiarie lette dal punto di vista della loro configurazione dimensionale, criterio fondamentale per comprendere il tipo di insediamento di Fondartigianato in Emilia-Romagna. In prima istanza ci si occuperà della dimensione aziendale delle imprese che si lega strettamente alla natura giuridica, in secondo luogo si passerà alla lettura territoriale e settoriale.

Nei progetti formativi presentati, le imprese che hanno svolto interventi formativi sono state 324, in aumento rispetto al numero di aziende coinvolte, a parità di linea di finanziamento, della scorsa edizione (erano 211 nel 2009).

Dal punto di vista dimensionale si registra un ulteriore aumento nel coinvolgimento delle piccole imprese, in particolare quelle con un massimo di 15 dipendenti, che passano dal 59,2% al 68,5%. L'analisi delle tipologie di aziende coinvolte nelle attività formative realizzate richiama in linea generale le tendenze riportate nelle più recenti edizioni di questo rapporto. In primo luogo si conferma la netta prevalenza di piccole aziende, a cui appartengono più di tre imprese su cinque tra quelle raggiunte.

Perdono peso di contro tutte le imprese appartenenti alle altre classi dimensionali, eccezion fatta per la classe 50-99 dipendenti che vede più che raddoppiare (in termini assoluti) il numero di imprese coinvolte nei processi formativi. Il dato relativo a questa classe segnala la crescente capacità del Fondo di intercettare sempre più anche aziende mediamente più grandi e strutturate.

Tav.4.1 - Aziende per classe dimensionale (dati assoluti, composizione percentuale)

DIMENSIONE AZIENDALE	2009		2011	
	N	%	N	%
Da 1 a 15 dipendenti	125	59,2	222	68,5
Da 16 a 49 dipendenti	64	30,6	78	24,1
Da 50 a 99 dipendenti	14	6,9	13	4,0
Da 100 a 249 dipendenti	3	1,4	8	2,5
Da 250 a 499 dipendenti	2	0,9	2	0,6
500 e più dipendenti	2	0,9	1	0,3
Totale	211	100,0	324	100,0

FONTE: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

La natura giuridica delle aziende coinvolte riflette sostanzialmente la struttura dimensionale delle imprese raggiunte. Si conferma anche in questa edizione la marcata prevalenza di società a responsabilità limitata, che toccano quasi quota 70% (69,8%). Seguono in ordine di importanza le Società in Nome

Collettivo (9,3%), le cooperative (4,6%) e le ditte individuali (4,0%). Residuali le imprese beneficiarie con altre forme societarie.

Tav.4.2 - Aziende che hanno svolto formazione per dimensione aziendale e natura giuridica (composizione percentuale di colonna)

NATURA GIURIDICA	2011						
	Dimensione aziendale						Totale
	Da 1 a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	Da 250 a 499	500 e più	
Associazione	2,7	1,3	7,7	0,0	0,0	100,0	2,8
Cooperativa	1,4	7,7	7,7	37,5	100,0	0,0	4,6
Ditta	5,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0
G.e.i.e. - Gruppo Europeo di interesse economico	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
S.a.s. - Società in accomandita semplice	2,7	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5
S.n.c. - Società in nome collettivo	12,2	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	9,3
S.p.a. - Società per azioni	0,0	10,3	7,7	62,5	0,0	0,0	4,3
S.r.l. - Società a responsabilità limitata	73,0	69,2	76,9	0,0	0,0	0,0	69,8
Società estera	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Consorzio	,9	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2
Sdf - Società di fatto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altro	1,4	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Bologna risulta la provincia più rappresentata in termini di imprese raggiunte, analogamente a quanto rilevato nella scorsa edizione del monitoraggio. Dal punto di vista territoriale, infatti, si registra una netta prevalenza di aziende con sede nel territorio bolognese (31,2%), sebbene molto marcata sia anche la presenza delle imprese modenesi (18,2%) e forlivesi (13,9%).

La tabella 4.3, presente anche nel Cd-Rom, ci viene incontro per effettuare approfondimenti dimensionali in ambito regionale e per capire come cambia la struttura aziendale nelle varie province.

Tav.4.3 - Aziende che hanno svolto formazione per dimensione aziendale, anno e Provincia operativa (composizione percentuale di riga)

2014								
PROVINCIA OPERATIVA	Dimensione aziendale							% colonna
	Da 1 a 15 dipendenti	Da 16 a 49 dipendenti	Da 50 a 99 dipendenti	Da 100 a 249 dipendenti	Da 250 a 499 dipendenti	500 e più dipendenti	Totale	
Bologna	71,3	19,8	6,9	2,0	0,0	0,0	100,0	31,2
Ferrara	81,0	14,3	4,8	0,0	0,0	0,0	100,0	6,5
Forlì-Cesena	71,1	22,2	2,2	4,4	0,0	0,0	100,0	13,9
Modena	59,3	28,8	5,1	3,4	1,7	1,7	100,0	18,2
Parma	60,0	33,3	0,0	6,7	0,0	0,0	100,0	4,6
Piacenza	61,5	30,8	7,7	0,0	0,0	0,0	100,0	4,0
Ravenna	59,1	36,4	0,0	4,5	0,0	0,0	100,0	6,8
Reggio Emilia	72,7	24,2	0,0	0,0	3,0	0,0	100,0	10,2
Rimini	80,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	4,6
Totale	68,5	24,1	4,0	2,5	0,6	0,3	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Partiamo dalle piccole imprese (1-15 dipendenti) che come noto la quota maggioritaria del tessuto industriale regionale. Come si può notare, anche per le imprese erogatrici di formazione, per questa fascia dimensionale, fanno registrare valori superiori alla media regionale (68,5%) la provincia di Ferrara (81%), quella di Rimini (80%) e quella di Reggio Emilia (72,7%). Le altre province si attestano tutte intorno al 60%, eccezion fatta per Modena e Ravenna dove le imprese con meno di 15 dipendenti pesano meno del 60%.

La situazione cambia, come ci si poteva attendere, per le aziende medio-piccole (quelle che hanno organici compresi tra i 16 ed i 49 dipendenti): a Ferrara, con un 14,3%, la percentuale di imprese (che erogano formazione) di questa classe dimensionale sono di molto sotto la media regionale (dove questa tipologia di imprese pesa per il 24,1%). Situazione inversa, invece, si verifica nella provincia di Ravenna dove (al contrario di quanto osservato prima classe dimensionale) le imprese erogatrici pesano decisamente di più che nel resto della regione: 36,4%. Per terza classe, quella che va dai 50 ai 99 dipendenti, soltanto le

province di Piacenza, Bologna, Modena e Ferrara raggiungono un peso percentuale più alto della media regionale del 4%.

4.2 - L'accesso aziendale alla formazione

Questo paragrafo, come di consueto, approfondisce il tema dell'intensità formativa delle nostre imprese beneficiare distinguendo quelle che hanno potuto partecipare ad un solo Percorso formativo da quelle che, invece, hanno avuto accesso ad una gamma di Percorsi formativi maggiore.

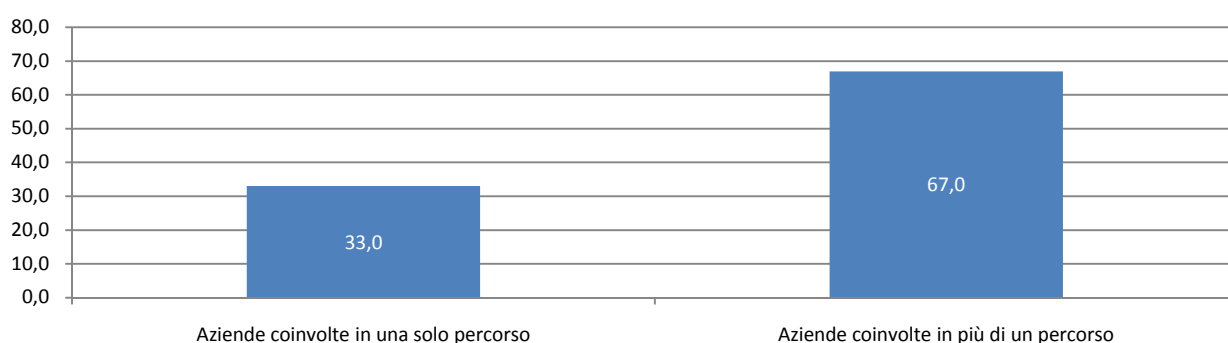
L'accesso aziendale alla formazione, come ormai consuetudine, riporta il livello di partecipazione multipla alla formazione da parte delle imprese coinvolte. Si tratta di un indicatore che può fornire sicuramente diversi spunti di riflessione utili, sebbene non vada dimenticato che spesso la scelta di partecipare ad uno o più interventi da parte delle imprese è vincolato dalle esigenze dei soggetti proponenti che in fase progettuale devono rispettare i parametri indicati dal bando.

Questo esercizio è molto utile per capire quali sono le tipologie di imprese che riescono ad intraprendere Percorsi formativi multipli all'interno dello stesso Invito. Può, inoltre, essere preso come utile indicatore dell'intensità formativa con cui le aziende attuano i loro interventi. Maggiore è il numero di corsi effettuati, maggiori possono essere, almeno teoricamente, le possibilità di arricchire la gamma dei contenuti da proporre ai lavoratori. Così come per i lavoratori è un elemento di ricchezza ulteriore poter accedere ad una pluralità di corsi, allo stesso modo è un indubbio vantaggio competitivo per un'azienda disporre di una vasta gamma di contenuti formativi su cui fondare la riqualificazione e il potenziamento delle competenze aziendali.

Come noto le indicazioni degli Inviti pongono ai soggetti proponenti diversi vincoli processuali che si scontrano in molti casi con l'opportunità di implementare processi formativi caratterizzati da Percorsi multipli rivolti alla stessa azienda; questo accade soprattutto a fronte dell'esigenza di rispettare parametri ben definiti in termini di categorie di lavoratori coinvolti. La possibilità di coinvolgere un maggior numero di imprese, da un lato, consente di aumentare la platea di lavoratori beneficiari a cui attingere per soddisfare i requisiti del bando, dall'altro lato, invece, in molti casi rende più difficile la strutturazione di Percorsi formativi che vadano al di là di un Intervento rivolto ad una sola e specifica impresa.

In primo luogo si sottolinea come le imprese coinvolte in Percorsi multipli sono più della metà (67%), peculiarità questa di Fondartigianato che conferma quanto osservato anche nella scorsa edizione (era 67,4%). Dato quest'ultimo che inevitabilmente si associa alla struttura dimensionale delle imprese che spesso sono di piccole o piccolissime dimensioni.

Fig.4.1 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di Interventi (composizione percentuale di riga)



Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato

Le province in cui prevalgono più nettamente le imprese coinvolte in un unico percorso formativo sono Reggio Emilia (48,5%) e Parma (46,7%), si tratta sì di quote decisamente più alte della media regionale (v.Tav.4.4), ma in ogni caso sempre inferiori al 50%. Di contro sono le imprese del Piacentino quelle più attive, in più di nove casi su dieci, sono coinvolte in più Percorsi (92,3%), seguono quelle di Modena e di Forlì-Cesena rispettivamente con il 78% ed il 75,6%.

Tav.4.4 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative e Provincia operativa (composizione percentuale di riga)

2011						
PROVINCIA OPERATIVA	Coinvolgimento delle aziende nei percorsi					Totale
	Aziende coinvolte in una solo percorso		Aziende coinvolte in più di un percorso			
	N	%	N	%		
Bologna	38	37,6	63	62,4	100,0	
Ferrara	8	38,1	13	61,9	100,0	
Forlì-Cesena	11	24,4	34	75,6	100,0	
Modena	13	22,0	46	78,0	100,0	
Parma	7	46,7	8	53,3	100,0	
Piacenza	1	7,7	12	92,3	100,0	
Ravenna	7	31,8	15	68,2	100,0	
Reggio Emilia	16	48,5	17	51,5	100,0	
Rimini	6	40,0	9	60,0	100,0	
Totale	107	33,0	217	67,0	100,0	

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Spostando il focus sulla dimensione d'impresa si osserva innanzitutto come questa influisca in modo abbastanza significativo sulla partecipazione a più Percorsi formativi. Va subito evidenziato come la dimensione aziendale sia lo strumento fondamentale per poter analizzare l'accessibilità e allo stesso modo l'intensità alla formazione. Pur avendo già sottolineato la generale propensione ad un impegno formativo "multiplo" si osserva una tendenza crescente alla partecipazione a più percorsi che cresce al crescere della struttura aziendale. Si passa dal 59,9% delle imprese fino a 15 dipendenti per arrivare al 69,2% della classe 50-99. Tutte le altre imprese, più grandi, partecipano esclusivamente a più di un Percorso formativo. Di fatto, si continua a riscontrare un deficit nell'accesso alla formazione specifico delle microimprese che tendono ad essere penalizzate dal punto di vista del numero di opportunità formative e di conseguenza della loro varietà.

Questa evidenza conferma i risultati emersi anche nei precedenti monitoraggi; le aziende più grandi necessitano di articolare maggiormente l'offerta formativa, sono in grado di mettere in campo più risorse ed al contempo di elaborare proposte formative varie e più complesse.

Tav.4.5 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative e dimensione aziendale (composizione percentuale di riga)

DIMENSIONE AZIENDALE	2011		
	Coinvolgimento delle aziende nei percorsi		Totale
	Aziende coinvolte in una solo percorso	Aziende coinvolte in più di un percorso	
Da 1 a 15 dipendenti	40,1	59,9	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	17,9	82,1	100,0
Da 50 a 99 dipendenti	30,8	69,2	100,0
Da 100 a 249 dipendenti	0,0	100,0	100,0
Da 250 a 499 dipendenti	0,0	100,0	100,0
500 e più dipendenti	0,0	100,0	100,0
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0
Totale	33,0	67,0	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Prendendo, infine, a riferimento i settori d'attività economica si possono evidenziare alcune peculiarità specifiche nell'accesso alla formazione dettate dalla natura settoriale dell'azienda beneficiaria.

Per comprendere meglio le divisioni settoriali esistenti, bisogna partire dalla media 2011 del 67% e confrontarla con le singole percentuali dei diversi settori lavorativi.

Emerge ad esempio in modo chiaro come il segmento dei servizi, sia l'unico a distinguersi per una percentuale di aziende multi-corso, (72,5%) superiore alla media generale (67%). Molto al di sotto della media generale sono, invece, sono il settore delle costruzioni (42,3%), seguito da quello delle altre industrie manifatturiere (59,3%) e da quello Tessile (55,6%). In linea, invece, con la media regionale i settori della ceramica e della meccanica (entrambi al 67,7%).

Tav.4.6 - Aziende che hanno svolto formazione per numero di azioni formative e macrosettore *(composizione percentuale di riga)*

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2011			
	Coinvolgimento delle aziende nei percorsi			Totale
	Aziende coinvolte in una solo percorso	Aziende coinvolte in più di un percorso		
Industria tessile	44,4	55,6		100,0
Industria ceramica	33,3	66,7		100,0
Industria meccanica	32,3	67,7		100,0
Altre industrie	40,7	59,3		100,0
Costruzioni	57,7	42,3		100,0
Servizi	27,5	72,5		100,0
Casi mancanti	0,0	0,0		0,0
Totale	33,0	67,0		100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

CAPITOLO V - CONTENUTI E CARATTERISTICHE DEI PERCORSI FORMATIVI

Introduzione

Il capitolo dedicato ai contenuti e alle caratteristiche dei percorsi formativi intende analizzare, come di consueto, le caratteristiche degli stessi dal punto di vista dei contenuti dei corsi, del numero di partecipazioni e delle modalità formative. Successivamente sarà approfondita la tematica delle azioni formative mono e pluriaziendali. Rispetto a quanto analizzato nel paragrafo 3.5, in cui si riportano i contenuti e le caratteristiche dell'attività formativa dal punto di vista delle partecipazioni, in questo caso si osserveranno invece le specifiche caratteristiche del percorso formativo.

5.1 - Le azioni formative

I percorsi formativi conclusi nell'Invito 1-2011 sono stati 706. La composizione delle aule formative evidenzia, tendenza abbastanza nota, una spiccata predilezione per gruppi d'aula contenuti, ampiamente giustificabile a fronte di diversi aspetti già noti: in primo luogo i vincoli progettuali derivanti dai requisiti minimi per l'ammissibilità dei progetti, indicati nel testo del bando, inducono i soggetti proponenti a modulare il coinvolgimento di imprese e lavoratori in funzione del rispetto di determinati parametri. Inevitabilmente ciò può generare alcuni effetti anche dal punto di vista della popolosità dei gruppi aula, generando in alcuni casi l'effetto di una riduzione dimensionale. D'altro canto la stessa tipologia dimensionale delle imprese coinvolte, al di là del re-innalzamento della dimensione media delle beneficiarie, rilevato negli ultimi Inviti, non rende agevole la strutturazione di gruppi d'aula estremamente numerosi, dal momento che molte aziende contano un numero di dipendenti che non raggiunge la doppia cifra. L'invito 1-2011 si caratterizza per il numero di percorsi con aule ben strutturate. Quelle con più di 5-10 partecipanti supera abbondantemente il 50%. Seguono le aule di dimensioni compresa tra le dieci ed le venti partecipazioni. Inferiori alla media, di conto, quelle con solo quattro posti aula.

Tav.5.1 - Percorsi formativi per numero di partecipazioni ed anno (dati assoluti, composizione percentuale)

PARTECIPAZIONI	2011	
	N	%
4 Partecipazioni	80	11,3
Da 5 a 10 partecipazioni	487	69,0
Da 11 a 20 partecipazioni	125	17,7
Più di 20 partecipazioni	14	2,0
Totale	706	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

La suddivisione territoriale dei Percorsi formativi erogati evidenzia la decisa prevalenza della provincia di Bologna con oltre il 32% degli interventi conclusi. Segue, abbastanza distanziata, la provincia di Modena, con quasi il 27% dei percorsi complessivamente erogati. Questi due territori, come noto, sono stati gli unici assieme a Reggio Emilia ad essere teatro di interventi formativi anche nella scorsa edizione. Le province di Bologna e Forlì-Cesena si caratterizzano per un'incidenza superiore di percorsi svolti in aule molto piccole (fino a quattro posti aula); i percorsi con queste caratteristiche pesano in entrambe le province per il 16,2%, cinque punti percentuali in più della media regionale. Tutte, invece, sotto il livello medio le altre province per questa tipologia di aula.

Classi media mediamente più alte, invece, per le province di Parma e Piacenza, dove le aule con un numero di partecipanti compreso tra 11 e 20 si attestano rispettivamente al 36% ed al 32%. Si caratterizzano, infine le province di Rimini e Ravenna per percentuali più che doppie di aule con più di venti partecipanti (rispettivamente 7,4% e 5, contro una media regionale del 2%).

Tav.5.2 - Percorsi formativi per numero di partecipazioni e Provincia operativa (composizione percentuale di colonna)

PROVINCIA OPERATIVA	2011				
	Numero di partecipazioni per invito				Totale
	4 Partecipazioni	Da 5 a 10 partecipazioni	Da 11 a 20 partecipazioni	Più di 20 partecipazioni	
Bologna	46,3	34,7	17,0	12,2	32,4
Ferrara	3,8	5,5	3,2	0,9	4,8
Forlì-Cesena	16,3	9,2	17,0	9,0	11,4
Modena	22,5	26,3	29,8	38,9	26,7
Parma	1,3	3,1	7,2	0,0	3,5
Piacenza	0,0	3,5	6,5	2,7	3,6
Ravenna	2,5	7,6	7,3	18,2	7,2
Reggio Emilia	5,0	8,2	7,3	8,6	7,7
Rimini	2,5	1,8	4,6	9,5	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

I dati relativi alla numerosità delle partecipazioni per percorso descrivono quindi uno scenario che deve essere inevitabilmente posto a confronto anche con le tematiche formative affrontate. È fin troppo evidente il perpetrarsi di una logica di formazione “massiva”, rivolta a larghe porzioni della compagine aziendale, a cui subentra un ampliamento dei gruppi aula, verosimilmente associato anche ad una minor specializzazione degli interventi.

Come si può osservare nella tabella successiva i percorsi formativi dell’Invito 2011 sono concentrati prevalentemente sulla sfera della produzione e della sicurezza (ben il 58,5% dei percorsi formativi analizzati hanno questi come temi principali). Seguono “Logistica, Legislativo, Marketing, Organizzazione” al 13,7% e i percorsi di insegnamento “informatico” all’8,4%. La distribuzione appena descritta evidenzia una tendenza del tutto significativa che sembra sempre più orientare la specializzazione dei percorsi da un punto di vista prettamente tecnico, a discapito della formazione sulle cosiddette *soft skills* e con un deciso balzo in avanti per quanto attiene al tema del *marketing* e delle vendite, che tradizionalmente ha rappresentato un aspetto marginale nelle attenzioni formative delle imprese.

Tav.5.3 - Percorsi formativi per numero di partecipazioni e tematica formativa (composizione percentuale di colonna)

TEMATICA FORMATIVA	2011
	Numero di partecipazioni per invito
	Totale
Ambiente, Amministrazione, Comunicazione, Contabilità	8,1
Finanza, Fiscale, Formazione, Gestione	3,5
Informatica	8,4
Lingua	5,1
Logistica, Legislativo, Marketing, Organizzazione	13,7
Processo, Prodotto, Qualità, Sicurezza, Strategie	58,5
Altro	2,7
Totale	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Le composizioni d’aula suggeriscono alcune altre specificità di cui è opportuno rendere conto (v.Tav.5.4). I gruppi d’aula più numerosi si associano soprattutto al tema “Finanza, Fiscale, Formazione, Gestione” (40% 5-10 partecipanti e 56% 11-20 partecipanti), a testimonianza di quanto già ipotizzato nelle righe precedenti,

cioè di un livello di specializzazione e personalizzazione degli interventi legati alle *soft skills* non particolarmente elevato.

Sono, invece, caratterizzati da classi più ridotte i corsi dedicati allo studio di una lingua (16,7% fino a quattro partecipazioni) o all'apprendimento di nozioni informatiche (13,6%), a testimonianza di una maggiore personalizzazione dei percorsi erogati, talora associati anche a modalità didattiche non convenzionali e, un po' a sorpresa, il tema della qualità (12,8% fino a quattro partecipazioni).

Tav.5.4 - Percorsi formativi per numero di partecipazioni e tematica formativa (composizione percentuale di riga)

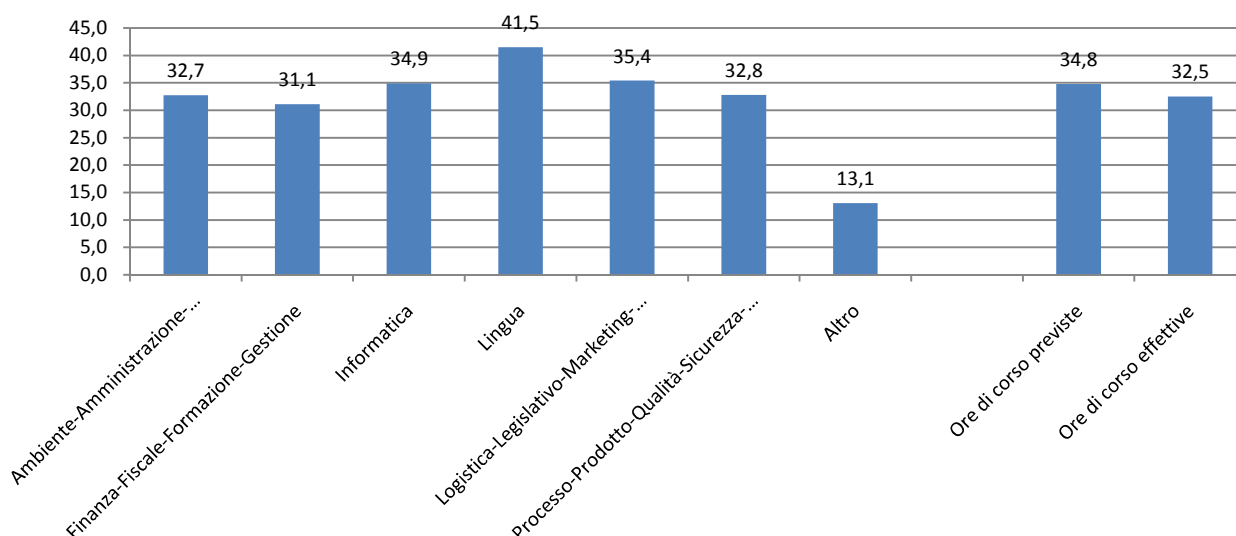
TEMATICA FORMATIVA	2011				
	Numero di partecipazioni per invito				Totale
	4	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Più di 20	
Ambiente, Amministrazione, Comunicazione, Contabilità	5,3	63,2	22,8	8,8	100,0
Finanza, Fiscale, Formazione, Gestione	4,0	40,0	56,0	0,0	100,0
Informatica	13,6	76,3	10,2	0,0	100,0
Lingua	16,7	66,7	16,7	0,0	100,0
Logistica, Legislativo, Marketing, Organizzazione	9,3	69,1	20,6	1,0	100,0
Processo, Prodotto, Qualità, Sicurezza, Strategie	12,8	71,2	14,0	1,9	100,0
Altro	0,0	57,9	42,1	0,0	100,0
Totale	11,3	69,0	17,7	2,0	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

5.2 - L'intensità dei corsi

Di seguito viene riportata, infine una breve descrizione della durata media dei corsi declinati per le caratteristiche salienti di erogazione. Ricordiamo preventivamente come la durata media prevista dei corsi era di 35 ore a fronte di uno scarto, sempre ragionando in media, di circa due ore rispetto a quanto erogato effettivamente alla fine. Il grafico seguente riporta il numero medio di ore dei percorsi formativi declinati letti a seconda della tematica formativa affrontata. Come si può osservare i corsi più strutturati sono quelli di lingua (con 41,5 ore medie di corso), seguiti dai corsi in "informatica" (34,9 ore) e di "Logistica, Legislativo, Marketing, Organizzazione" (35,4 ore). Corsi molto più brevi si registrano di contro per tematiche come "Finanza, Fiscale, Formazione, Gestione" che hanno una durata media di 31,1 ore.

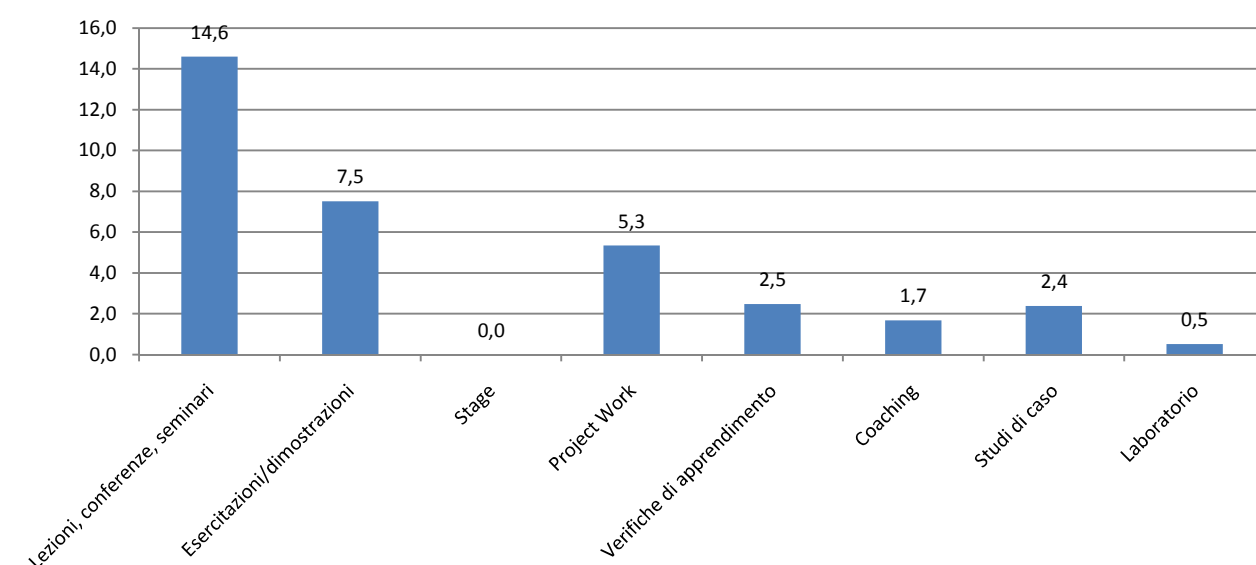
Fig.5.1 - Ore medie dei percorsi formativi per tematica (ore medie)



Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Anche per quanto attiene alle modalità formative si osservano diverse significative differenze. La tradizionale modalità d'aula continua a rappresentare la tipologia di erogazione più ampiamente utilizzata dalle imprese. Come si può osservare dal grafico successivo la maggior parte delle ore di corso è svolta nella modalità "Lezioni, conferenze, seminari" che, in media occupano 14,6 ore, circa la metà quindi della durata media di un corso. A questo si affiancano poi tutta una serie di attività legate alla messa in pratica delle nozioni acquisite: prime tra tutte le "Esercitazioni/dimostrazioni" (in media 7,5 ore), seguite da attività di "Project Work" (in media 5,3 ore).

Fig.5.2 - Ore medie dei percorsi formativi per modalità di erogazione (ore medie)



Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

5.3 - La cooperazione aziendale nei processi formativi

Il tema della formazione interaziendale offre, infine diversi spunti di riflessione relativamente alla cosiddetta cooperazione aziendale nei processi formativi. La propensione alla condivisione di percorsi formativi tra un'azienda e l'altra è infatti soggetta ad una serie di dinamiche ben note che ne condizionano la definizione contenutistica. In primo luogo occorre sottolineare che i dati a disposizione non consentono, evidentemente, di definire con precisione in che misura le azioni interaziendali coinvolgano lavoratori di aziende a tutti gli effetti distinte e quanto, invece, all'interno del monte ore interaziendale risiedano percorsi formativi che coinvolgono aziende dello stesso gruppo o con dinamiche societarie che rendono il corso, nella sostanza, un'iniziativa del tutto assimilabile ad un intervento mono-aziendale.

Tav.5.5 - Percorsi formativi mono/pluri-aziendali (dati assoluti, composizione percentuale)

AZIENDE MONO PLURIAZIENDALI	2011	
	N	%
Percorsi mono-aziendali	683	88,9
Percorsi pluri-aziendali	85	11,1
Totale	768	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Posta questa necessaria precisazione, si sottolinea come i vincoli progettuali derivanti dai requisiti minimi posti dai bandi abbiano anch'essi condizionato anche l'ammontare di ore formative erogate in modalità pluri-aziendale. La necessità di soddisfare i requisiti richiesti induce i soggetti proponenti ad introdurre un

numero di interventi interaziendali non sempre coerente con le richieste delle imprese e l'apertura a interventi di questo tipo appare molto differente, come vedremo, tra un territorio e l'altro.

Il dato non sembra affatto in contrasto con quanto indicato nel paragrafo precedente in relazione alla tipologia di interventi formativi promossi. Come detto si è assistito ad una crescente specializzazione delle attività di *training* che verosimilmente si associa ad una personalizzazione dei progetti che, per questa ragione, appaiono prioritariamente rivolti a singole aziende (88,9%). Non di rado, infatti, nell'ambito della formazione interprofessionale la principale difficoltà nello strutturare percorsi formativi interaziendali è legata proprio al livello di specializzazione che gli stessi possono raggiungere, tanto che spesso si è assistito ad un proliferare di percorsi su temi trasversali e, in generale, di livello base, tali da essere facilmente estendibili a tipologie d'impresa anche molto differenti tra loro. Dal punto di vista territoriale i dati a disposizione mostrano alcune tendenze legate alla propensione all'inter-aziendalità manifestata dalle imprese dell'Emilia-Romagna.

Tav.7.5.6 - Percorsi formativi mono/pluri-aziendali per Provincia operativa (composizione percentuale di riga)

PROVINCIA OPERATIVA	2011		Totale
	Percorsi monoaziendali	Percorsi pluriaziendali	
Bologna	35,3	17,6	33,3
Ferrara	5,0	2,6	4,7
Forlì-Cesena	8,5	38,2	11,8
Modena	27,2	19,6	26,4
Parma	3,2	4,7	3,4
Piacenza	3,1	5,4	3,3
Ravenna	7,0	5,5	6,9
Reggio Emilia	7,9	3,9	7,5
Rimini	2,8	2,5	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Quella di Forlì-Cesena rappresenta la provincia più attiva in questo senso, promuovendo oltre il 38% delle azioni pluriaziendali svolte nell'ambito dell'Invito 1-2011. Ancor più significativa questa provincia in termini di attitudine all'inter-aziendalità, che a fronte di 90 percorsi erogati ne ha previsti in modalità interaziendale ben 32, per una quota pari al 35,9%. Da questo punto di vista si tratta di tendenze del tutto contingenti, che dipendono dalla tipologia di aziende coinvolte nei diversi progetti ed appare un po' forzato definire a priori la propensione all'inter-aziendalità da parte di un territorio. In linea generale tutte le province emiliano-romagnole registrano una quota molto alta di percorsi mono-aziendali, quasi tutte in nove casi su dieci danno luogo a percorsi mono-aziendali.

La ricerca del vantaggio competitivo è quindi, in alcuni casi, in netto contrasto con l'opportunità di condividere percorsi formativi comuni su temi chiave per lo sviluppo dell'azienda. A questo proposito è interessante orientare la riflessione verso le tematiche formative maggiormente esplorate in chiave interaziendale. In primo luogo si sottolinea come anche dalla prospettiva pluriaziendale i temi prevalenti siano "Ambiente, Amministrazione, Comunicazione, Contabilità", che insieme raccolgono più la metà delle azioni interaziendali.

Come si può osservare dalla tabella successiva i percorsi con livelli di inter-aziendalità superiori alla media sono quelli legati a "Finanza, Fiscale, Formazione, Gestione" (38,7%) e quelli legati a "Ambiente, Amministrazione, Comunicazione, Contabilità" (22,4%).

Tav.5.6 - Percorsi formativi mono/pluri-aziendali per tematica formativa (composizione percentuale di riga)

TEMATICA FORMATIVA	2011		Totale
	Percorsi monoaziendali	Percorsi pluriaziendali	
Ambiente, Amministrazione, Comunicazione, Contabilità	77,6	22,4	100,0
Finanza, Fiscale, Formazione, Gestione	61,3	38,7	100,0
Informatica	87,3	12,7	100,0
Lingua	97,4	2,6	100,0
Logistica, Legislativo, Marketing, Organizzazione	94,4	5,6	100,0
Processo, Prodotto, Qualità, Sicurezza, Strategie	90,2	9,8	100,0
Altro	100,0	0,0	100,0
Totale	88,9	11,1	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

CAPITOLO VI - LA DISPERSIONE DELL'AZIONE FORMATIVA

Introduzione

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

Nel complesso la perdita di efficienza nelle attività di training deriva dalla discontinuità della frequenza ai corsi (fino ai casi estremi di vero e proprio abbandono), fenomeno che mette dunque in evidenza le criticità che le imprese e gli enti di formazione devono affrontare sul piano strategico e organizzativo, e che afferiscono a diversi aspetti: in primo luogo la motivazione e il coinvolgimento dei lavoratori nell'attività di training, seguiti da fattori di ordine logistico, come la modalità e la localizzazione geografica/temporale dei corsi. Inoltre, non è da escludere che la complessità degli iter procedurali per la realizzazione delle attività formative possa produrre perdite di efficacia ed efficienza. Ad esempio, in alcuni precedenti monitoraggi, relativi ad altri Fondi, veniva messo in luce, sulla base di approfondimenti di natura qualitativa, la necessità di sostituire d'ufficio alcuni allievi per il ritardo temporale con cui si arrivava a realizzare le attività precedentemente progettate. Tale ritardo rendeva necessaria la modificazione del profilo e del nominativo di potenziali candidati al training, a causa del mutamento di condizioni produttive o gestionali contingenti.

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

Con riferimento a tale contesto di motivazioni, verrà di seguito approfondito il fenomeno della dispersione dell'azione formativa, considerando contemporaneamente due piani di analisi: il primo più strettamente legato alle caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori, e il secondo afferente ad elementi di carattere strutturale, dunque relativi alle aziende coinvolte e alla tipologia di formazione proposta. La stima della dispersione avverrà con riferimento al differenziale, assoluto e relativo, tra ore previste dal progetto formativo ed ore di corso effettivamente svolte. Si tratta di un'informazione che è stata resa disponibile nell'ambito della fornitura dei dati dell'Invito in oggetto, ma che nel 2009 non era stata fornita, per cui non è possibile effettuare un riscontro immediato.

6.1 - La dispersione delle ore di corso

A premessa dell'analisi, forniamo alcune indicazioni sul fenomeno della dispersione oraria sulla scorta di una misura della consistenza dei lavoratori inseriti in fase di progettazione in attività di training, ma che non hanno presenziato nemmeno ad un'ora di corso. Questa componente si attesta per il 2011 attorno al 3% degli allievi formati e si allinea ad una dimensione "fisiologica" segnalata nelle medesime proporzioni anche nei monitoraggi di altri Fondi regionali. Il fatto poi che oltre il 92% dei partecipanti ai corsi abbia superato la soglia convenzionale del 65% delle ore previste, indica un buon livello di efficienza rispetto alla durata attesa dei moduli.

Tav.6.1 - Composizione partecipazioni ad interventi formativi per validità della frequenza ed anno (dati assoluti, composizione percentuale)

PERCENTUALE FREQUENZA RAGGIUNTA	2011	
	N	%
Allievi iscritti ma non partecipanti	185	3,1
65% di presenze raggiunta	5.438	92,3
65% di presenze non raggiunta	249	4,2
Casi mancanti	18	0,3
Totale	5.890	100,0

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Per cogliere in modalità più sintetica il fenomeno della dispersione formativa, si riportano di seguito le elaborazioni statistiche attinenti allo scarto percentuale⁷ tra ore previste ed effettivamente svolte, questo indicatore infatti rappresenta l'ammontare delle ore perse indipendentemente dal raggiungimento di un qualsiasi target fissato dal Fondo. Le elaborazioni svolte sulla dispersione dei corsi indicano come a fronte di una durata media prevista dei moduli formativi di 32,9 ore, ne siano state realizzate mediamente 30,1, con uno scarto assoluto di 2,8 ore pari ad un valore percentuale dello scarto di circa il 9% (per la precisione 8,6%).

Come si vede si tratta di uno scostamento piuttosto modesto, che segnala un buon grado di efficienza della realizzazione dei progetti formativi da parte del Fondo. Non disponendo del dato immediatamente antecedente nella serie dei monitoraggi di Fondartigianato, occorre riferirsi ai dati degli Inviti del 2007, più omogenei a quelli qui presentati, dai quali si evince che la situazione al 2011 è migliorativa, se pur di poco, rispetto a quella del 2007. Il passo successivo dell'analisi consisterà nella declinazione dell'indice di dispersione in relazione alle principali variabili anagrafiche e ed indicative della situazione lavorativa, al fine di cogliere se il fenomeno della disaffezione ai corsi presenta significative accentuazioni in corrispondenza di determinati fattori, oppure tende a distribuirsi omogeneamente nella popolazione di allievi, attestandosi diffusamente su livelli fisiologici, difficilmente eliminabili.

Per quanto concerne la variabile di genere, la componente femminile presenta una dispersione di due punti più elevata, mentre per quanto riguarda i più giovani si riscontra una dispersione più elevata della media, fenomeno che trova un riscontro anche nella maggiore dispersione segnalata dai lavoratori di recente assunzione, che per l'appunto, sono spesso caratterizzati per la loro giovane età anagrafica.

Diversamente dalla fase di prima implementazione dell'attività dei Fondi Interprofessionali, lo svolgimento di una disaggregazione dei dati per qualifica, titoli di studio e cittadinanza non evidenzia picchi significativi di dispersione in corrispondenza delle figure operaie, o dei lavoratori meno istruiti, né in relazione alla provenienza straniera dell'allievo, o infine, in relazione al fatto di essere un neoassunto.

L'insieme fin qui delineato non sembra fornire evidenze significative per identificare figure privilegiate o particolarmente svantaggiate sul terreno della discontinuità nella presenza ai corsi, suggerendo dunque che il fenomeno della dispersione delle ore sia in questo caso indipendente da variabili inerenti la collocazione socio-lavorativa dell'allievo. In buona sostanza si può ritenere che la forte rimodulazione dei corsi, spingendo sulla selezione di profili professionali piuttosto specifici e meno eterogenei che in passato, ha in primo luogo avvantaggiato un consistente abbattimento della dispersione delle ore formative che ha sempre caratterizzato, sebbene in modo residuale, gli scenari degli Inviti a indirizzo territoriale di Fondartigianato.

In altre parole la maggiore selettività e personalizzazione degli interventi formativi sulla tipologia dei beneficiari, perseguita dal Fondo negli ultimi anni, sembra avere favorito una più omogenea partecipazione

⁷ Scarto percentuale = (Ore di corso previste - Ore di corso effettive) / Ore di corso previste * 100.

ai corsi da parte di tutti i lavoratori che verosimilmente in relazione anche alle loro caratteristiche professionali e d'istruzione meno diversificate che in passato, sono più propensi e avvezzi al recepimento dei percorsi di training, a scapito, tuttavia, di quei soggetti professionalmente più marginali che sono di fatto ampiamente sottorappresentati, ed in parte esclusi, dai percorsi formativi.

Passando all'analisi del fenomeno della dispersione formativa in relazione ad elementi di tipo strutturale, afferenti alle caratteristiche delle imprese, si osservano invece maggiori evidenze empiriche in merito all'esistenza di fattori determinanti. La dimensione aziendale, a conferma dei risultati degli altri monitoraggi, continua a rivestire un ruolo importante. Infatti, anche per l'anno preso in analisi, la dispersione delle ore formative si accresce proporzionalmente con la dimensione occupazionale, fino a quasi raddoppiarsi per le imprese maggiormente strutturate.

Tav.6.2 - Ore di partecipazione ad interventi formativi per anno e dimensione aziendale (classi UE) (valori medi)

DIMENSIONE AZIENDALE (classi UE)	2011			
	Ore di corso previste	Ore di corso effettive	Differenza assoluta	Scarto percentuale
	Media	Media	Media	Media
Micro 1-10	34,8	32,2	2,7	7,7
Piccole 11-50	34,4	31,6	2,8	8,1
Medie 51-250	25,7	22,5	3,2	12,4
Grandi 251+	24,6	21,3	3,3	13,6
Casi mancanti	-	-	-	-
Totale	32,9	30,1	2,8	8,6

Fonte: Elaborazioni CGIL Emilia-Romagna su banca dati Fondartigianato.

Seguendo un'ipotesi verosimile, più piccola è l'azienda maggiore è il "controllo" sui lavoratori e quindi, probabilmente, minore il livello di dispersione. Riprendendo alcuni risultati introdotti nei capitoli precedenti, si può ritenere che nei contesti aziendali di minori dimensioni, dove l'accesso alla formazione presenta criticità più accentuate, si tenda a mandare in formazione lavoratori che offrono garanzie più solide dal punto di vista della motivazione, e che si traducono dunque in una maggiore partecipazione alle attività.

Dal punto di vista settoriale emergono importanti differenze, infatti si osserva come nell'aggregato delle imprese tessili, così come in quello delle altre industrie, l'indice di dispersione supera la media di circa quattro punti percentuali, mentre nella meccanica il fenomeno trova il suo minimo. Per quanto riguarda le differenze territoriali, si conferma, come in passato, una certa variabilità tra i contesti considerati. In particolare, la provincia di Rimini evidenzia una dispersione di quasi tre volte superiore alla media, ma anche i dati di Parma e di Forlì-Cesena raddoppiano il valore medio complessivo; molto contenuta, invece, la dispersione a Bologna ed a Ferrara..

Infine, con riferimento alle tematiche trattate nei corsi di formazione, anche in questa edizione si conferma abbastanza diversificato il livello che l'indicatore di dispersione delle ore assume in relazione ai contenuti dei corsi. In primo luogo emerge un tasso di dispersione quasi nullo in corrispondenza dei moduli di informatica, nonostante la loro durata media assai lunga, che, al meno in linea teorica, dovrebbe renderne meno agevole la realizzazione. In effetti, al contrario, i corsi di lingua, pur essendo mediamente altrettanto lunghi, presentano livelli di dispersione superiori alla media. Tuttavia gli scarti più elevati si registrano nell'aggregato ambiente, comunicazione, contabilità ed amministrazione, che si pone, comunque, ad appena quattro punti percentuali oltre la media.

In conclusione, si può osservare come nel presente monitoraggio le caratteristiche socio-anagrafiche degli allievi non emergono come particolarmente esplicative per descrivere il fenomeno della dispersione delle

ore di corso. Di contro, invece, gli elementi strutturali attinenti alle aziende coinvolte (dimensioni, macrosettori) e alla tipologia di formazione (tematiche formative dei corsi) forniscono interessanti piste interpretative, grazie a maggiori evidenze empiriche di scostamenti significativi dal livello medio dell'indice.

BOX.2 - Invito 1°-2011 per la realizzazione di attività di formazione continua per lo sviluppo territoriale per specifiche aree di intervento settoriali per azioni mirate

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo Artigianato Formazione.

Visto: il quadro normativo di riferimento:

- L'art 118 della legge 23 dicembre 2000, n°388, come modificato dall'art 48 della legge 27 dicembre 2002, n° 289, dall'art. 1 comma 151 legge 30 dicembre 2004 n. 311 e dall'art. 13, comma 13 della legge 14 maggio 2005, n°80 di conversione del decreto legge 14 marzo 2005, n°35;
- I Decreti Interministeriali del 23 aprile 2003 e del 20 maggio 2005 adottati di concerto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministro dell'Economia e delle Finanze;

Visto in particolare:

- L'atto costitutivo del Fondo Artigianato Formazione, riconosciuto e autorizzato con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 31 ottobre 2001;
- Lo Statuto ed il Regolamento del Fondo;
- La delibera del 10 novembre 2010 con la quale sono stati stanziati e messi a disposizione per attività formative per il periodo gennaio 2011 - giugno/luglio 2012 complessivi 40 milioni di euro, a valere sulle risorse finanziarie destinate alle attività formative come da bilancio preventivo 2010, oltre che sulle risorse accantonate nel Fondo interessi e da Inviti 2007, 2008 e 2009 non prenotati, rinunce e revoche, contabilizzati alla data del 30 ottobre 2010,

ha deliberato la pubblicazione dell'Invito 1°- 2011 per la realizzazione di attività di formazione continua

- **per lo sviluppo territoriale, alle quali vengono assegnati complessivi € 17.000.000,00 (diciassettecimilioni/00), ripartiti a livello regionale;**
- **per specifiche aree di intervento, alle quali vengono assegnati complessivi € 1.500.000,00 (unmilione cinquecentomila/00), ripartiti a livello regionale;**
- **settoriali, alle quali vengono assegnati complessivi € 8.000.000,00 (ottomilioni/00), disponibili a livello nazionale;**
- **per azioni mirate al consolidamento di strumenti finalizzati, di modelli organizzativi specifici, di tipologie di innovazione produttiva e di contenuti formativi specifici alle quali vengono assegnati complessivi € 13.500.000,00 (tredicimilione cinquecentomila/00) disponibili a livello nazionale.**

L'articolazione dei predetti ambiti generali e delle rispettive linee di finanziamento è il seguente:

- **Sviluppo territoriale**
 - **Linea 1** - attività di formazione continua a sostegno dei sistemi territoriali di competenza e competitività, per complessivi **€ 17.000.000,00** (diciassettemilioni/00).
- **Aree di intervento**
 - **Linea 2** - attività di formazione continua nell'ambito di interventi non obbligatori per la prevenzione degli infortuni e la tutela della salute e sicurezza del lavoro, per complessivi **€ 1.500.000,00** (unmilione cinquecentomila/00).
- **Settori**
 - **Linea 3** - attività di formazione continua per la promozione di politiche di sostegno e di sviluppo economico, produttivo, occupazionale, per complessivi **€ 8.000.000,00** (ottomilioni/00).
- **Azioni mirate**
 - **Linea 4** - attività di formazione continua per lo sviluppo locale dei territori regionali del Mezzogiorno per complessivi € 1.000.000,00 (unmilione/00);
 - **Linea 5** - attività di formazione continua attraverso strumenti finalizzati quali i Progetti multiregionali, per complessivi € 2.500.000,00 (duemilione cinquecentomila/00);
 - **Linea 6** - attività di formazione continua attraverso strumenti finalizzati quale il voucher formativo a Progetto, per complessivi € 3.000.000,00 (tremilioni/00);
 - **Linea 7** - attività di formazione continua in modelli organizzativi specifici, quali le filiere ed i distretti produttivi, per complessivi € 1.000.000,00 (unmilione/00);
 - **Linea 8** - attività di formazione continua in modelli organizzativi specifici, quali le micro imprese, per complessivi € 2.000.000,00 (duemilioni/00);
 - **Linea 9** - attività di formazione continua in tipologie di innovazione produttiva, quali le energie rinnovabili, per complessivi € 2.000.000,00 (duemilioni/00);
 - **Linea 10** - attività di formazione continua nel campo dell'alta formazione, per complessivi € 1.000.000,00 (unmilione/00);
 - **Linea 11** - attività di formazione continua connesse ad investimenti tecnologici per complessivi € 1.000.000,00 (unmilione/00).

Gli indirizzi e la modulistica di riferimento, contenuta in allegato, costituiscono parte integrante del presente Invito. In presenza di eventuali modifiche procedurali che dovessero intervenire, il Fondo ne darà tempestiva pubblicità di informazione anche attraverso il proprio sito web.

Alla luce delle particolari caratteristiche che si riscontrano nella maggior parte dei soggetti aderenti al Fondo, non essendo oggettivamente possibile garantire la non selettività del contributo del Fondo stesso a sostegno degli interventi di formazione continua proposti, il Consiglio di Amministrazione del Fondo ritiene sia applicabile la disciplina comunitaria degli aiuti di Stato. In particolare si farà riferimento al Regolamento (CE) n. 800/2008 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato (regolamento generale di esenzione per categoria) (GUUE L 214/3 del 9/8/2008) ed al Regolamento (CE) n. 1998/2006 relativo agli aiuti "de minimis".

§ 1. Finalità generali

- ❖ Sostenere e diffondere la cultura della formazione continua con particolare attenzione alle piccole e piccolissime imprese;
- ❖ Rafforzare i sistemi territoriali attraverso lo sviluppo di nuove e/o maggiori competenze per le persone e la conseguente competitività di impresa attraverso anche politiche formative mirate a sostenere e promuovere interventi per specifici ambiti di azione -contenuti formativi finalizzati-o rivolti a target mirati di utenza (sviluppo territoriale); migliorare e valorizzare le organizzazioni ed i processi del lavoro attraverso la loro messa in sicurezza (aree di intervento); integrare politiche di sostegno allo sviluppo economico-produttivo ed occupazionale (settori); realizzare strumenti mirati - modelli organizzativi specifici - tipologie di innovazione produttive - processi di integrazione (azioni mirate);
- ❖ Rafforzare, quindi, il sistema delle competenze delle persone, la competitività delle imprese, lo sviluppo dei territori, dei settori e degli specifici contesti produttivi locali;
- ❖ Offrire opportunità formative per valorizzare il capitale umano con priorità rivolta alla formazione tecnico - professionalizzante;
- ❖ Favorire ed innovare le metodologie e i processi di apprendimento;
- ❖ Favorire l'ampliamento della base dei beneficiari e degli utenti coinvolti nella formazione, consentendo così una più ampia diffusione dell'attività del fondo;
- ❖ Realizzare modelli di riferimento condivisi di approccio metodologico, strumentale e di contenuti, per la diffusione di buone prassi;
- ❖ Rendere disponibile un modello di dichiarazione delle competenze acquisite durante l'esperienza formativa e spendibili sul mercato del lavoro regionale e interregionale, con la finalità di sostenere percorsi di formalizzazione/certificazione delle competenze;
- ❖ Favorire la messa a disposizione di imprese e lavoratori delle competenze ed esperienze formative utili a rispondere al fabbisogno formativo e alla realizzazione degli obiettivi declinati nel piano e nel progetto di riferimento, ovvero verificare la congruità di competenza ed esperienza in capo al soggetto presentatore e/o al partner di progetto di formazione;
- ❖ Favorire la predisposizione e realizzazione di interventi di formazione continua che, impiegando contestualmente sia i contributi del fondo che le risorse individuate e rese disponibili dai soggetti pubblici e/o privati a livello regionale, integrino la platea dei destinatari creando maggiori occasioni di nuova occupazione per le persone e più solide opportunità di tenuta e di crescita per il sistema "impresa".

§ 2. Articolazione delle priorità e degli obiettivi

SVILUPPO TERRITORIALE

Linea 1 - Sostegno ai sistemi territoriali di competenza e competitività

Priorità macro:

- Favorire lo sviluppo di nuove e migliori competenze a sostegno delle economie territoriali;
- Sostenere i processi di integrazione dei sistemi locali di sviluppo economico produttivo;
- Rafforzare le politiche di promozione e di sostegno allo sviluppo del mercato del lavoro dei territori;
- Sviluppare politiche di inclusione nel mercato del lavoro locale.

Priorità specifiche

- Promuovere interventi mirati al sostegno di strategie e innovazioni organizzative e produttive e di mercato;
- Favorire e sostenere processi di crescita professionale e di carriera;
- Incentivare la partecipazione delle donne ai percorsi formativi e sostenere l'occupazione femminile:
 - ✓ Per rafforzare l'occupazione/occupabilità e le pari opportunità nel mercato del lavoro;
 - ✓ Per ridurre le disparità di genere;
 - ✓ Valorizzando le competenze distintive;

- ✓ Per favorire percorsi di carriera creando e/o rafforzando le responsabilità tecnico/organizzative;
- ✓ Innovando/armonizzando l'organizzazione del lavoro (es.:interventi sui tempi tempi/orari di lavoro e loro conciliazione con i doveri di cura; sperimentazione di nuovi modelli organizzativi).
- Favorire la partecipazione dei lavoratori stranieri alla formazione continua:
 - ✓ per sostenere i processi di integrazione lavorativa e sociale;
 - ✓ per rafforzare la presenza nel mercato del lavoro;
 - ✓ per sostenere i processi di mobilità nei mercati del lavoro degli stati dell' unione europea.

Obiettivi

In relazione alle suddette priorità sono rilevabili le seguenti finalizzazioni per obiettivi:

- Sostenere le persone e le organizzazioni nei processi di cambiamento;
- Favorire politiche integrate di sviluppo locale;
- Innovare i processi le metodologie e i modelli di erogazione della formazione continua;
- Incentivare la partecipazione e le pari opportunità dei meno avvantaggiati.

In particolare, per quanto attiene alla priorità specifica relativa all'occupazione femminile:

- Favorire l'accesso alla formazione e la innovazione dei sistemi e dei processi organizzativi aziendali;
- Affermare politiche e prassi di *mainstreaming*.

Per lavoratori stranieri:

- Mettere a disposizione attività di formazione continua mirata alla tipologia di utenza individuata;
- Affermare politiche e prassi di inclusione;
- Realizzare azioni di pari opportunità.

AREE DI INTERVENTO

Linea 2 - Prevenzione degli infortuni e della tutela della salute e sicurezza del lavoro

Priorità macro

- Offrire opportunità formative per migliorare e valorizzare le organizzazioni ed i processi del lavoro messi in sicurezza;
- Rafforzare il sistema delle competenze e la competitività delle imprese, volte ad accompagnare la realizzazione in sicurezza delle attività produttive;
- accompagnare i processi di innovazione strumentale ed organizzativa dei contesti lavorativi.

Priorità specifiche:

- Favorire la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Rafforzare le azioni ed i comportamenti idonei allo sviluppo della tutela e sicurezza individuale e collettiva;
- Supportare i processi atti al miglioramento e/o armonizzazione di innovazioni e/o cambiamenti organizzativi;
- Migliorare gli standard obbligatori di sicurezza anche attraverso interventi formativi a contenuto mirato sia per tipologie di rischio trasversali (ad es. Le cadute dall'alto), sia legate alla specifica realtà aziendale (settori/comparti/lavorazioni particolarmente soggette a rischi e/o nocività);
- Favorire l'azione congiunta dei diversi attori che esprimono esperienza e competenza in merito al tema della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Obiettivi

- In relazione alle suddette priorità sono rilevabili le seguenti finalizzazioni per obiettivi:
- Mettere a disposizione attività di formazione continua mirata a supportare e migliorare le performance dell'organizzazione del lavoro e la cultura della sicurezza;
- Rafforzare e migliorare le competenze utili a sostenere situazioni di:
 - ✓ Innovazione;
 - ✓ Adeguamento;
 - ✓ miglioramento;
 - ✓ riorganizzazione dei processi e delle strutture.
- Conseguente messa in sicurezza dei sistemi e delle persone;
- Promuovere la realizzazione di intervento con contenuti formativi non obbligatori (per formazione obbligatoria si veda: decreto legislativo 81/08 e correttivo al testo unico decreto legislativo 106/09 e relative disposizioni regionali in materia; decreto legislativo 276/03);
- Favorire la partecipazione dei diversi soggetti/esperti competenti alla progettazione e realizzazione delle attività formative;
- Realizzare standard qualitativi per interventi di eccellenza quanto a contenuti, metodologie ed expertise coinvolte.

SETTORI

Linea 3 - Promozione di politiche di sostegno e di sviluppo economico, produttivo, occupazionale

Priorità macro:

- Favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione continua;
- Rafforzare la occupabilità delle persone;
- Supportare processi per migliorare consolidare la competitività dell'impresa e dei sistemi locali;
- Favorire lo sviluppo di reti e la cooperazione tra le imprese;
- Sostenere le innovazioni di:
 - ✓ Prodotto;
 - ✓ Processo;
 - ✓ Strategie/pianificazioni.

Priorità specifiche:

- Declinare e realizzare
 - ✓ Indirizzi;
 - ✓ Priorità;
 - ✓ Obiettivi previsti nei piani formativi di settore.

Obiettivi:

In relazione alle suddette priorità sono rilevabili le seguenti finalizzazioni per obiettivi:

- Mettere a disposizione attività di formazione continua mirata; rafforzare e migliorare le competenze professionali;
- Favorire il trasferimento di conoscenze e di esperienze utili alle migliori performance e successo competitivo;
- Realizzare i contenuti formativi previsti nel piano di settore nazionale e/o nelle sue eventuali declinazioni definite a livello regionale e/o territoriale .

AZIONI MIRATE

Linea 4 - Sostegno allo sviluppo locale dei territori regionali del Mezzogiorno

Priorità macro:

- Favorire interventi mirati allo sviluppo locale;
- Accompagnare la creazione di reti di sviluppo industriale;
- Sostenere i processi di innovazione organizzativa e di prodotto; promuovere azioni per la occupabilità;
- Creare e/o implementare le competenze distintive per lo sviluppo dei territori.

Priorità specifiche:

- Estendere la partecipazione delle persone alla formazione continua;
- Favorire processi di emersione;
- Valorizzare le tipicità e i processi di integrazione economica e produttiva.

Obiettivi:

- Realizzare azioni di accompagnamento e formazione;
- Realizzare alcune macro iniziative e/o Progetti campione per l'insieme delle Regioni interessate.

Linea 5 - I Progetti multiregionali

Priorità macro:

- Sostenere e diffondere la cultura della formazione continua; promuovere politiche integrate: industriali e del lavoro;
- Offrire opportunità formative per valorizzare il capitale umano, rafforzare il sistema delle competenze e la competitività delle imprese, lo sviluppo dei territori, dei settori e degli specifici contesti produttivi locali;
- Realizzare modelli di riferimento condivisi di approccio metodologico, strumentale e di contenuti, per la diffusione di buone prassi;
- Sviluppare approcci uniformi per il riconoscimento delle competenze attraverso l'uso trasversale della dichiarazione delle competenze acquisite.

Priorità specifiche:

- favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione;
- rafforzare la occupabilità e la mobilità delle persone;
- supportare processi per migliorare e consolidare la competitività dell'impresa e dei sistemi locali;
- favorire lo sviluppo di reti e la cooperazione tra le imprese;
- Sviluppare buone pratiche e/o scambi di esperienze tra i diversi territori regionali in ragione delle peculiari situazioni di sviluppo locale e delle possibili sinergie;
- Favorire la creazione di reti diffuse dei saperi;
- Supportare una crescita economica produttiva e sociale equilibrata dei territori locali nella dimensione Paese.

Obiettivi

In relazione alle suddette priorità sono rilevabili le seguenti finalizzazioni per obiettivi:

- Mettere a disposizione attività di formazione continua mirata;
- Rafforzare e migliorare le competenze professionali delle persone;
- Favorire il trasferimento di conoscenze e di esperienze utili alle migliori performance e successo competitivo delle imprese;
- Sostenere processi di armonico sviluppo dei territori con strumenti e politiche ad area vasta.

Linea 6 - Il voucher formativo a Progetto

Priorità macro:

- Sostenere e diffondere la cultura della formazione continua;
- Consolidare e ampliare la libreria delle opportunità di formazione tramite il voucher formativo a progetto;
- Strutturare un sistema di opportunità e servizi di formazione specializzata flessibile e di qualità;
- Sperimentare e rendere strutturate azioni di integrazione interistituzionale per il riconoscimento delle competenze acquisite nei percorsi formativi;

Priorità specifiche:

- Percorsi e progetti unicamente professionalizzanti; collegati obbligatoriamente a:
 - ✓ Sistemi regionali, nazionali e/o europei di certificazione delle competenze: es. qualifiche - patentini ecc.;
- Percorsi formativi destinati a lavoratori delle micro-imprese (sino a sei dipendenti versanti lo 0,30);
- Possibilità di definizione di patti formativi per un massimo di due voucher a progetto per singola impresa (ovvero 3 per le imprese che occupano più di 15 dipendenti).

Obiettivi

In relazione alle suddette priorità sono rilevabili le seguenti finalizzazioni per obiettivi:

- Mettere a disposizione attività di formazione continua mirata alle singole individualità;
- Offrire opportunità formative per valorizzare il capitale umano e il sistema delle competenze diffuse; rafforzare la occupabilità delle persone nei mercati del lavoro ad area vasta;
- Rispondere alle aspettative individuali;
- Promuovere la adattabilità nei processi di cambiamento tecnico/organizzativo;
- Migliorare le performance di sviluppo per percorsi individuali di crescita professionale; accrescere le competenze tecnico/professionali individuali;
- Realizzare patti formativi per la messa in sinergia di aspettative individuali e fabbisogni formativi delle imprese;
- Sostenere e innovare il sistema di welfare per lo sviluppo della persona nella società della conoscenza.

Linea 7 - Le filiere ed i distretti produttivi

Priorità macro:

- Favorire la partecipazione dei lavoratori delle filiere e dei distretti produttivi, alla formazione continua;
- Rafforzare la occupabilità delle persone;
- Promuovere e sostenere lo sviluppo locale attraverso il rafforzamento delle filiere e dei distretti produttivi, caratterizzanti il territorio di riferimento;
- Stimolare e sostenere l'innovazione dei processi organizzativi, produttivi ed il miglioramento delle competenze; distintive di filiera e di distretto;
- Sviluppare buone pratiche e/o scambi di esperienze tra i diversi territori regionali in ragione delle peculiari situazioni di sviluppo locale e delle possibili sinergie strategico/produttive e di mercato.

Priorità specifiche:

- Sostenere le realtà di piccole piccolissime imprese all'interno delle filiere e dei distretti; rendere esplicite e rafforzare le competenze distintive di filiera e di distretto;
- Creare reti di cooperazione economica - produttiva - organizzativa e professionale tra i diversi contesti e locazioni territoriali delle filiere e dei distretti.

Obiettivi

- In relazione alle suddette priorità sono rilevabili le seguenti finalizzazioni per obiettivi:
- Mettere a disposizione attività di formazione continua mirata;
- Sostenere la competitività dei sistemi delle filiere e dei distretti produttivi attraverso lo sviluppo delle competenze delle persone;
- Accompagnare i processi di cambiamento/ innovazione organizzativa e strategica.

Linea 8 - Le micro-imprese (possono beneficiare di questa linea le aziende che occupano un numero di lavoratori fino a 5, per i quali sono tenute al versamento del contributo dello 0,30% a valere sul relativo monte salari)

Priorità macro:

- Favorire la partecipazione dei lavoratori della micro impresa alla formazione continua; rafforzare l'occupabilità delle persone;
- Interpretare in termini innovativi le difficoltà organizzative delle micro-aziende per facilitarne la individuazione ed esplicitazione dei bisogni formativi;
- Fare emergere e sostenere fabbisogni formativi congiunti tra più imprese che, seppur collocate in territori diversi, agiscono tra loro attraverso forme di cooperazione/relazione produttiva e/o organizzativa.

A tal fine, e a solo titolo esemplificativo e non esaustivo delle fattispecie relazionali tra le aziende, si citano i casi relativi a:

- Distretti e/o filiere
- Imprese subfornitrici di uno stesso committente
- Imprese legate da una stessa rete di distribuzione/commercializzazione del prodotto/i e/o dei componenti
- Imprese che producono, conto proprio o conto terzi, prodotti identici o similari
- Imprese che seguono lo stesso processo di approvvigionamento/utilizzo delle materie prime
- Imprese che producono componenti di uno stesso prodotto o imprese che realizzano produzioni di nicchia

Priorità specifiche:

- Sperimentare nuovi modelli organizzativi e di servizi di formazione;
- Sostenere le innovazioni di processo, di prodotto, tecnologiche. A tal fine, si precisa che il concetto di innovazione, comunque applicato (al processo, o al prodotto, ovvero alle tecnologie), va interpretato nel senso di una importante modificazione attesa nelle condizioni (di organizzazione dei processi sottesi al core business, o di realizzazione del prodotto/i o servizio/i, ovvero di tecniche/tecnologie applicate) rispetto agli standard esistenti nella singola impresa al momento dell'introduzione del cambiamento;
- Sostenere i progetti a sportello;
- Sviluppare e fare emergere il fabbisogno di acquisto di servizio formativo;
- Sostenere e diffondere utilizzo di nuove metodologie formative: "formazione su misura";
- Accompagnare la micro-impresa nel suo agire e/o divenire luogo di apprendimento e di eccellenza formativa;
- Creare le condizioni per la messa in trasparenza dei requisiti organizzativi e didattici/formativi di riconoscimento per le micro-imprese della eccellenza formativa.

Obiettivi

In relazione alle suddette priorità sono rilevabili le seguenti finalizzazioni per obiettivi:

- Mettere a disposizione attività di formazione continua mirata;
- Sostenere la competitività della micro-impresa attraverso lo sviluppo delle competenze delle persone;
- Stimolare i processi di cambiamento/ innovazione organizzativa e strategica e di prodotto;
- Rafforzare i processi di collaborazione a medio e lungo raggio organizzativo - produttivo e logistico.

Linea 9 - Sostegno a specifiche tipologie di innovazioni produttive: le energie rinnovabili

Priorità macro:

- Favorire il collegamento diretto tra innovazione produttiva di energie e aggiornamento delle competenze funzionali;
- Sostenere i processi di innovazione produttiva finalizzati al risparmio energetico; accompagnare investimenti e scelte di sviluppo compatibile in campo energetico;
- Generare sinergie tra realizzazione di beni e servizi con la salvaguardia ambientale.

Priorità specifiche:

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sostenere le imprese innovative; ▪ Sostenere la competitività dei prodotti e/o servizi a contenuto rinnovabile e/o riproducibile/riciclabile
<u>Obiettivi</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In relazione alle suddette priorità sono rilevabili le seguenti finalizzazioni per obiettivi: ▪ Mettere a disposizione attività di formazione continua mirata; ▪ Rafforzare e/o favorire la creazione di reti - collegamenti e relazioni tra i sistemi produttivi tipici e le innovazioni in materia energetica; ▪ Stimolare le imprese alla dotazione di nuove e pulite fonti di approvvigionamento energetico.
Linea 10 - Alta formazione	
<u>Priorità macro:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promuovere lo sviluppo di conoscenze e competenze ad alto contenuto tecnico e/o manageriali per le persone; ▪ Favorire approcci e strategie innovative di sviluppo aziendale, di processo e/o prodotto e tecnologico; trasferire conoscenze ed esperienze utili alle migliori performance e successo competitivo; ▪ Sostenere processi di integrazione tra i diversi sistemi di formazione.
<u>Priorità specifiche:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Costruire, attraverso la sperimentazione del vincolo alla partecipazione, reti di partenariato con: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Università; ✓ Centri di ricerca; ✓ Expertise.
<u>Obiettivi</u>	<p>In relazione alle suddette priorità sono rilevabili le seguenti finalizzazioni per obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettere a disposizione attività di formazione continua mirata per ruoli di significativa responsabilità e/o figure professionali con competenze al alto contenuto tecnico; ▪ Accompagnare i processi di cambiamento/innovazione organizzativa e/o di prodotto; sostenere la competitività aziendale e dei sistemi produttivi locali; ▪ Rafforzare il ruolo dei sistemi diffusi di piccola piccolissima impresa nella società della conoscenza.
Linea 11 - Sostegno agli investimenti tecnologici	
<u>Priorità macro:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorire approcci e strategie innovative di sviluppo aziendale, di processo e/o prodotto e tecnologico; trasferire conoscenze ed esperienze utili alle migliori performance e successo competitivo; ▪ Sostenere azioni e formazione per gli start-up.
<u>Priorità specifiche:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sostenere le imprese innovative; ▪ Sperimentare nuovi modelli organizzativi e di servizi di formazione.
<u>Obiettivi</u>	<p>In relazione alle suddette priorità sono rilevabili le seguenti finalizzazioni per obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettere a disposizione attività di formazione continua mirata; ▪ Stimolare scelte di cambiamento/ innovazione delle tecnologie impiegate; ▪ Accompagnare i processi riorganizzativi che possono derivare da nuovi investimenti tecnologici; sostenere la competitività aziendale e dei sistemi produttivi locali.

METODOLOGIA

In questo capitolo vengono approfonditi alcuni degli aspetti della metodologia utilizzata nello sviluppo del modello adottato del rapporto, elemento di sviluppo della precedente edizione del monitoraggio relativa alla formazione interprofessionale svolta da Fondartigianato in Emilia-Romagna. L'attività si è concentrata sulla creazione di un *data warehouse* relazionale capace di integrare tutte le informazioni statistiche disponibili.

La struttura informativa ha permesso di effettuare interrogazioni di carattere quantitativo complesse e consolida il processo di standardizzazione dell'acquisizione delle informazioni utili all'analisi. Oltre ad essere utilizzato nel raffronto di dati di provenienza differente, come quelli relativi ai vari canali di finanziamento del Fondo, in prospettiva potrà permettere l'integrazione delle informazioni tra i vari Fondi interprofessionali.

Il set di informazioni reso disponibile al gruppo di ricerca riguarda sostanzialmente tre aree tematiche:

- Attività formativa;
- Imprese beneficiarie;
- Caratteristiche socio-anagrafiche degli allievi.

Il Fondo ha, inoltre, messo a disposizione un set di informazioni aggiuntive relative alle unità locali delle imprese aderenti a Fondartigianato, che permette l'analisi comparativa degli universi di riferimento. Ai fini del trattamento statistico dei dati, si è resa necessaria un'istruttoria preventiva per stabilire l'entità e la qualità delle banche dati sorgenti. Successivamente, avvalendosi del software statistico SPSS (*Statistical Package for Social Science*), sono state predisposte cinque fasi di controllo e correzione dei dati:

- Individuazione delle chiavi logiche per il linkaggio dei file disponibili;
- Errori derivanti da errata imputazione dei dati⁸;
- Errori di coerenza logico-formale dei dati;
- Erronea codifica e/o attribuzione di informazione;
- Recupero di eventuali *missing-value*.

Un'attenzione particolare è stata rivolta allo studio dei *missing-value*. Il recupero delle informazioni mancanti è stato ottenuto sia attraverso tecniche di recupero interne allo stesso database⁹, sia ricorrendo a database in possesso della struttura di ricerca (ricostruzione delle caratteristiche anagrafiche dell'azienda).

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

⁸ Molti degli errori di imputazione sono riconducibili alla mancanza di un sistema di gestione nell'inserimento dati (vedi Codici Ateco e 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.

⁹ Lo stesso lavoratore presentava spesso campi compilati relativamente ad un'azione ma non ad un'altra, si è proceduto quindi al riempimento delle informazioni anagrafiche.

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 delle presenze di Fondartigianato", 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.

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

- L'analisi delle partecipazioni;
- L'analisi dei partecipanti¹⁰;
- L'analisi delle aziende beneficiarie;
- L'analisi delle azioni formative.

Il risultato della complessa operazione di riorganizzazione e verifica dei dati è un *data warehouse* relazionale funzionale per la realizzazione degli obbiettivi conoscitivi di cui sopra.

Da sottolineare per questa edizione un notevole miglioramento nella qualità e nella profondità del dato statistico reso disponibile dal Fondo. Particolarmente degno di nota è stato l'inserimento in banca dati dell'ammontare delle ore di corso previste, che di fatto ha permesso l'introduzione del nuovo capitolo sulla dispersione e la declinazione oraria delle tematiche formative e delle modalità di erogazione.

¹⁰ Per approfondimenti sulla distinzione fra concetto di partecipante e partecipazione si rimanda al glossario in coda.

GLOSSARIO

Percorso formativo:	Per percorso formativo si intende l'unità formativa minima identificata in modo univoco dal Protocollo del progetto, il percorso formativo, e l'edizione del corso. Ciascun Protocollo può, in linea teorica, prevedere più percorsi formativi replicabili in più edizioni.
Partecipazioni:	Quando si fa riferimento al concetto di partecipazione si descrivono le presenze ad un determinato corso. In questo modo vengono messe in evidenza le caratteristiche della composizione delle aule. Si tiene quindi traccia delle repliche di presenze di uno stesso lavoratore su più attività
Partecipanti:	Quando si fa invece 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
Allievi multi-corso:	Con riferimento ai concetti sopra richiamati si definisce allievo multi-corso un partecipante che partecipa, nell'ambito di uno stesso bando, a più corsi formativi
Ore previste:	Le ore previste indicano le ore di attività formativa previste in fase di progettazione del corso per ogni partecipazione all'interno di una specifica azione
Ore effettive:	Indicano le ore effettivamente svolte per ogni partecipazione all'interno di uno specifico percorso 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 nel capitolo 6 relativo alla dispersione dell'attività formativa