

ORIONE

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

con la collaborazione di



Esperienze di formazione nelle PMI dell'Emilia-Romagna



Rapporto di monitoraggio sul "Progetto Emilia-Romagna" n. AV1-46-06
Fondimpresa – Avviso n.1/2006



Per portare lontano la tua azienda, Fondimpresa ha un piano perfetto. **Il tuo.**

gerundio.net

ADERISCI A FONDIMPRESA, PRESENTA UN PIANO FORMATIVO PER CRESCERE A COSTO ZERO.

Fondimpresa è stato costituito da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, per sostenere la formazione di tutte le aziende italiane. Presentando un piano formativo potrai utilizzare, quando e come vuoi, una parte dei contributi versati all'Inps per aggiornare i tuoi dipendenti. **57 000 aziende e 2 800 000 lavoratori** hanno già aderito e hanno un "Conto Formazione" da cui prelevare le risorse per essere sempre un passo avanti.

Per aderire scrivi "Adesione Fondo" e FIMA sul modello DM10/2 dell'Inps **entro il 30 novembre.**

Fondimpresa, un fattore di competitività per la tua azienda.

www.fondimpresa.it

 **Fondimpresa**
Il valore della formazione.

Esperienze di formazione nelle PMI dell'Emilia-Romagna

Rapporto di monitoraggio sul "Progetto Emilia-Romagna" n. AV1-46-06

Fondimpresa – Avviso n. 1/2006

Indice

Presentazione	pag. 5
1. Attività formative: l'analisi dei dati quantitativi	pag. 7
Allegato cap. 1 – Tabelle	pag. 23
2. La soddisfazione dei partecipanti	pag. 37
Allegati cap. 2 – Le domande del questionario	pag. 41
I questionari degli enti di formazione	pag. 41
3. Analisi di processo: l'accordo regionale e i Comitati di Pilotaggio	pag. 45
Allegato cap. 3 – Accordi sindacali e regolamenti	pag. 53
4. Conclusioni e proposte	pag. 55

Presentazione

Gli Avvisi promossi da Fondimpresa a partire dal 2006 sono stati concepiti e strutturati per le piccole e medie imprese, alle quali è stato riservato l'80% delle risorse.

Per le Associazioni Temporanee d'Impresa dell'Emilia-Romagna l'Avviso, di cui qui si presenta il Monitoraggio, fa parte della prima esperienza realizzata, nella fase a regime, da Fondimpresa, dalle parti sociali, dal sistema regionale della formazione, dallo stesso Orione. Con tutto ciò, come si potrà constatare dalla lettura del Rapporto, non si trova traccia di qualcosa di "sperimentale" nel senso riduttivo di questo termine, anzi.

Ogni soggetto partecipe dei Progetti ha svolto la parte che gli era assegnata con sicurezza e precisione e i risultati sono stati giudicati positivi. Questo risultato va sottolineato specie considerando che vi erano coinvolti i lavoratori delle imprese di minori dimensioni, imprese che spesso – e a torto – non godono di elevata considerazione.

Alle imprese di dimensioni maggiori Fondimpresa ha riservato, dal 2007, lo strumento del Conto Formazione, con il quale utilizzare le risorse accantonate e contabilizzate singolarmente.

L'anno 2007 ha così registrato la formazione di 4.200 lavoratori delle piccole e medie imprese tramite l'Avviso e di 7.500 lavoratori di quelle più grandi.

L'ambiente della bilateralità – che è alla base di ogni attività di Fondimpresa – ha costituito un valore aggiunto, come si dirà più avanti: ogni tipo di attività di formazione è di interesse del lavoratore per la sua crescita umana e professionale e come garanzia sostanziale del lavoro e del reddito; è interesse dell'impresa che richiede risorse umane sempre più qualificate per rispondere alle sfide della tecnologia dell'innovazione, dei mercati mondiali. La bilateralità funziona quindi grazie ad una realtà vissuta nella concretezza del lavoro nell'industria ed è proprio nelle imprese che si è costruito il consenso delle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro.

E' quindi una bilateralità che viene dal basso, dall'impresa e dalle rappresentanze sindacali più vicine all'impresa.

Sembra utile poi attirare l'attenzione su alcuni aspetti che emergono dal Rapporto.

Le azioni formative si sono rivolte per il 70% a lavoratori di età tra i 30 e i 50 anni, quindi al nocciolo essenziale delle imprese; inoltre, per il 41% a lavoratori con anzianità aziendale superiore a 7 anni; avvalorando così la natura "continua" della formazione, destinata a lavoratori esperti ma in evoluzione progressiva.

Le aree aziendali della produzione, manutenzione e logistica hanno assorbito più dei due terzi della formazione, riflesso delle forti innovazioni che anche le piccole e medie imprese introducono.

Informatica e lingue sono state tra le materie più gettonate, come è consueto, ma vengono superate dalla voce Sicurezza, per azioni formative ulteriori rispetto a quelle di legge, con una risposta forte alla sensibilità e alle problematiche sempre di attualità. Ma anche la materia "Abilità personali" affianca in termini quantitativi le prime tre, dimostrando così come nelle minori imprese il >valore uomo< è sempre il primo fattore di successo.

La misurazione della soddisfazione dei lavoratori ha dato esiti più che positivi con la media dell'8, cosa non scontata perlomeno in questa entità.

Il capitolo dedicato all'analisi del processo descrive l'accordo sindacale regionale che sta alla base dei Piani e l'intensa attività dei comitati di pilotaggio articolati sul territorio. Viene così documentata la supervisione bilaterale esercitata sull'attuazione dell'Avviso.

L'accordo regionale – non senza una laboriosa gestazione – ha definito le azioni e i contenuti della formazione, ha garantito una corretta allocazione delle risorse su tutto il territorio della regione e ha definito le deleghe per le attività non formative previste. I comitati di pilotaggio, costituiti al livello provinciale, hanno impegnato alcune decine di soggetti delle parti sociali nella verifica per step successivi dell'attuazione dei Piani.

Il Rapporto – in conclusione – documenta che si è fatta buona formazione, per un numero elevato di lavoratori, che si sono colpiti i bersagli giusti per le realtà delle piccole imprese e – cosa non secondaria – utilizzando in modo appropriato e rigoroso le risorse.

Alcuni elementi, peraltro, possono essere oggetto di riflessione per futuri miglioramenti. La validità del metodo di analisi utilizzato dagli esperti costituisce un valido strumento per individuare i necessari passi avanti che andranno compiuti.

Giovanni Neri

Presidente

ORIONE
Organismo Bilaterale
Emilia-Romagna

1. Attività formative: l'analisi dei dati quantitativi

1.1. Premessa metodologica

Nel progetto iniziale di monitoraggio, la principale finalità conoscitiva prevista per questo livello di analisi era sostanzialmente quella di comprendere quali e quanti corsi fossero stati previsti e realizzati e quali e quanti soggetti fossero stati coinvolti all'interno delle attività formative finanziate dall'Avviso 1/2006.

Per ottenere questo risultato finale, il gruppo di ricerca, nel corso delle sue attività, si è trovato necessariamente davanti ad una serie di ulteriori obiettivi conoscitivi intermedi, il cui pieno raggiungimento solamente avrebbe garantito anche l'ottenimento degli scopi iniziali.

Per realizzare l'analisi finale sui dati (che descriveremo nel successivo paragrafo 1.2.), infatti, è stato necessario per l'equipe di ricerca comprendere non solo, ovviamente, quali fossero le caratteristiche informative dei dati potenzialmente a disposizione, ma, anche, quale meccanismo di creazione del dato fosse stato previsto dal sistema di gestione di Fondimpresa e attraverso quale modalità fosse concretamente possibile realizzare un'interrogazione della banca dati nazionale.

Questi passaggi, assolutamente non scontati quando per la prima volta ci si approccia ad un oggetto di indagine innovativo per il panorama italiano come una banca dati nazionale sulla realizzazione di attività di formazione continua legate ad un fondo interprofessionale, sono diventati, come accennavamo, parte sostanziale dell'attività del gruppo di ricerca: in questa premessa metodologica ne tratteremo i principali risultati e caratteristiche per lasciare nel paragrafo conclusivo alcune proposte operative che consideriamo utili per le successive attività di monitoraggio da realizzarsi.

- I dati a disposizione

La Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 2 aprile 2004 "Linee Guida del sistema di monitoraggio dei Fondi paritetici interprofessionali per la Formazione Continua" stabilisce, appunto, i criteri da seguire per la predisposizione di un sistema di monitoraggio delle attività formative realizzate mediante i finanziamenti dei fondi interprofessionali.

Fondimpresa dunque, mediante l'utilizzo del sistema realizzato appositamente e denominato FPF-EUSTEMA, si è dotato di un proprio strumento di monitoraggio, impostato secondo le direttive della circolare ministeriale e in grado di creare un database gestito a livello nazionale presso la sede romana del fondo.

Le informazioni contenute in questa banca dati, centrale ed unica, vengono direttamente create a livello periferico da parte degli operatori degli enti di formazione titolari dei Piani

formativi, che si occupano del data entry tramite l'accesso a una sezione riservata del sito internet di Fondimpresa.

Le informazioni contenute nel database si riferiscono, astraendo, a 3 principali tipologie di "soggetti" (gli *allievi* coinvolti nelle attività formative, le *aziende* coinvolte nelle attività formative e le *azioni* formative) ed inoltre, mediante un insieme di dati che potremmo considerare il *registro delle attività realizzate*, permettono un confronto, fondamentale per eventuali attività di valutazione oltre che di monitoraggio, tra ciò che è stato previsto e ciò che è stato realmente portato a termine: è cioè possibile distinguere tra le voci *allievi*, *aziende* e *azioni* quelle che hanno avuto esito positivo (corsi partiti e allievi che hanno partecipato al 65% o più delle ore del corso) da quelle che, pur essendo prospettate, non hanno visto l'attivazione o il compimento delle attività.

Nella seguente tabella evidenziamo le principali caratteristiche presenti nella base dati nazionale per le 3 tipologie di "soggetti".

Tabella 1.1. – Caratteristiche dei dati

<i>Allievi</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Codice fiscale - Nome e cognome - Data di nascita - Sesso - Provincia di residenza - Cittadinanza - Forma di contratto di assunzione - CCNL applicato - Anno assunzione - Inquadramento professionale - Titolo di studio - Area aziendale di attività
<i>Aziende</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Codice fiscale - Matricola INPS - Codice ISTAT - Presenta di Rappresentanza sindacale - Settore di attività economica - Adesione a Fondimpresa - Provincia - Natura giuridica - Addetti per genere e inquadramento professionale - Spese sostenute
<i>Azioni</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Titolo - Ore del corso - Numero partecipanti previsti - Provincia - Multilocalizzazione - Certificazione delle competenze - Finalità (aggiornamento o formazione interna) - Settore - Livello (base, avanzato, semplice) - Collocazione temporale - Modalità della formazione - Tematica - Costo

- Le criticità dell'analisi

Di seguito schematizziamo una serie di criticità che il gruppo di ricerca si è trovato ad affrontare nel corso della sua attività di analisi dei dati provenienti dal database.

Prima di passare all'esposizione di tali elementi è importante sottolineare quanto tali complicazioni siano considerabili, a livello di investimento cognitivo, come "costi di transazione iniziali", per certi versi connotati alla fase di start up di una analisi di tal genere e che, una volta sostenuti, potrebbero essere utili per una maggiore agilità futura nella realizzazione dell'attività stessa.

a) Fase di accesso ai dati:

- Un primo elemento critico che il gruppo ha avuto modo di riscontrare è stata *l'impossibilità del gruppo di ricerca di accedere direttamente al data base* per motivi di non titolarità sui dati da parte dei soggetti componenti il gruppo di ricerca: per ovviare a questa iniziale difficoltà è stato valutato, su suggerimento di Fondimpresa, di richiedere l'intervento degli enti capofila delle 5 ATI territoriali, in quanto titolari dei dati ed abilitati ad accedere al database non solo per il data entry ma anche per la visione delle informazioni da essi inserite.
- Nonostante la disponibilità degli enti capofila, ad una serie di verifiche con gli operatori che direttamente si occupavano del data entry, il gruppo di ricerca ha riscontrato *una difficoltà di accesso al dato in forma aggregata da parte dei soggetti creatori del dato stesso*: in un primo momento, infatti, l'equipe di ricerca aveva ipotizzato di poter accedere per tale via direttamente al livello aggregato dei dati (utile per l'analisi statistica) mentre è risultato evidente come l'accesso all'archivio centrale fosse possibile solo per "singola voce", ovvero *un allievo, un'azienda ed un'azione* alla volta. Tale modalità escludeva quindi la possibilità di un'analisi aggregata se non a fronte di un nuovo inserimento dati in un nuovo archivio da predisporre ad hoc o di una eventuale precedente decisione da parte degli enti titolari di dotarsi di un proprio ulteriore database (caso non riscontrato).
- La soluzione adottata per rispettare la titolarità delle informazioni contenute nel database nazionale è stata quella di utilizzare la struttura di Orione, in quanto committente dell'analisi, come intermediario (responsabile della cura della privacy dei dati) tra Fondimpresa e il gruppo di ricerca: i tecnici del fondo e il gruppo di ricerca si sono accordati su quali dati utilizzare (caratteristiche delle informazioni ed estensione dei file) e sulle modalità di invio dei dati stessi (e-mail ad Orione). Questa soluzione, anche se ha permesso al gruppo di svolgere un primo livello di analisi e nonostante la

disponibilità dei tecnici e della struttura di Fondimpresa, ha comportato una *non completa fluidità nella capacità di interrogazione del database e nei tempi di risposta*.

b) Fase di elaborazione dei dati:

- Le difficoltà nell'interrogazione della base dati hanno portato alcune difficoltà anche nella elaborazione delle informazioni disponibili. Generalmente, infatti, tutta l'attività di "pulizia" e *completamento dei dati*, tipica e necessaria in una base dati al suo primo utilizzo e il cui data entry viene effettuato da una molteplicità di soggetti, viene realizzata dal gestore diretto del database o da chi può servirsi di una sua copia: in questo caso il gruppo di ricerca si è trovato ad utilizzare dati ancora parzialmente "grezzi" e di conseguenza non sempre coerenti o completi (ad esempio il dato sulla quantità di addetti delle aziende è risultato un'informazione inutilizzabile: esso era presente solo in un caso su tre).

1.2 Le elaborazioni

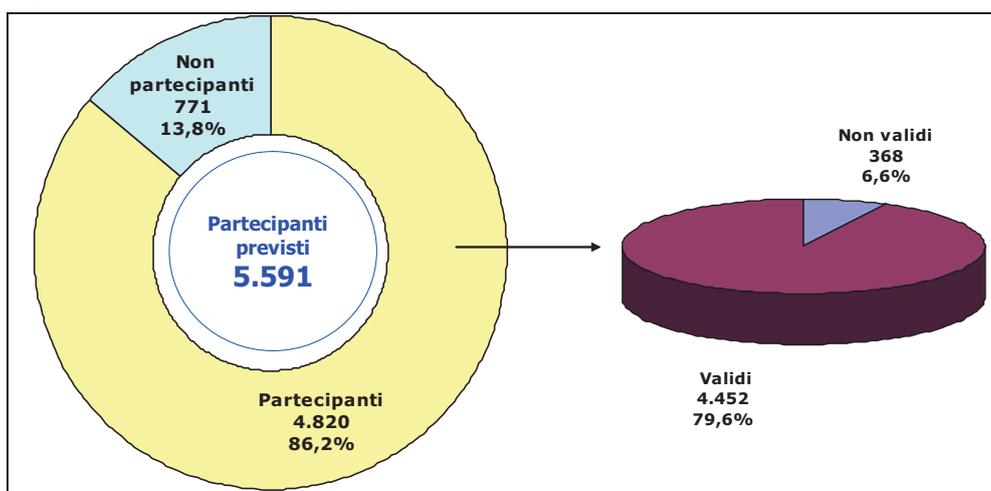
Di seguito presentiamo una serie di elaborazioni dei dati a nostra disposizione provenienti dal database di cui si è detto nelle righe precedenti. Tale primo livello di analisi ha lo scopo di presentare una descrizione generale delle principali caratteristiche dei lavoratori coinvolti nelle attività formative finanziate mediante l'Avviso 1/06 di Fondimpresa e di proporre alcuni interessanti incroci, che dimostrano il grande potenziale dell'archivio qualora si risolvessero le problematiche di inserimento ed elaborazione dei dati di cui abbiamo detto nel paragrafo precedente.

È utile specificare il significato di alcuni termini che useremo di seguito:

- Validi: lavoratori che hanno seguito dal 65 al 100% delle ore del corso che hanno frequentato; laddove un lavoratore abbia frequentato più corsi lo abbiamo contato una sola volta nel caso in cui abbia seguito dal 65 al 100% delle ore di almeno uno dei corsi che ha frequentato;
- Non validi: lavoratori che hanno seguito dall'1 al 64% delle ore del corso/dei corsi che hanno frequentato;
- Non partecipanti: lavoratori che non hanno seguito nemmeno un'ora del corso per il quale era stata prevista la frequenza perché non è partito il corso o perché loro non l'hanno nemmeno iniziato;
- Lavoratori coinvolti: l'insieme delle tre tipologie precedenti;
- Sedie: partecipazioni a un corso, un lavoratore che ha fatto due corsi ha occupato due "sedie" ma viene contato una volta sola per quanto riguarda le sue caratteristiche.

Dalla seguente figura 1.1. possiamo vedere come i lavoratori coinvolti all'inizio delle progettazioni fossero quasi 6 migliaia (5.591 partecipanti previsti). Di questi, quasi il 14% è risultato alla fine dei corsi non partecipante o perché non è partito il corso o perché non vi ha partecipato (dai dati a nostra disposizione non è stato possibile discernere le due tipologie), mentre i partecipanti sono risultati essere 4.820 (pari a oltre l'86%): in particolare hanno portato a buon fine la frequentazione di almeno un corso 4.452 lavoratori (per un totale di validi pari al 79,6% del totale) mentre i non validi sono risultati essere quasi 370 (6,6%).

Figura 1.1. - Lavoratori coinvolti dalle attività formative dell'Av/1/06



È possibile fornire questi dati sulla partecipazione anche distinti per i 5 Piani che hanno interessato l'Emilia Romagna.

Tabella 1.1. - Lavoratori per stato di partecipazione per Piano in valori assoluti e % di colonna

	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna	Totale
Validi (65-100%)	965	1066	749	965	707	4452
Non validi (1-64%)	65	97	84	66	56	368
Non partecipanti (0%)	76	80	132	447	36	771
Totale	1106	1243	965	1478	799	5591

	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna	Totale
Validi (65-100%)	87,3%	85,8%	77,6%	65,3%	88,5%	79,6%
Non validi (1-64%)	5,9%	7,8%	8,7%	4,5%	7,0%	6,6%
Non partecipanti (0%)	6,9%	6,4%	13,7%	30,2%	4,5%	13,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Come risulta dalla tabella 1.1. il piano che ha visto un maggior numero di lavoratori formati è stato quello di Modena, seguito da Romagna-Ferrara e Parma-Piacenza a pari merito, Reggio Emilia e Bologna: risulta evidente come i Piani caratterizzati da aggregazioni territoriali (il 442 e il 448) o dalla presenza di specifiche attività settoriali (come nel caso della ceramica per il piano 444) abbiano nel complesso coinvolto un maggior numero di lavoratori.

A questo riguardo risulta evidente il caso del piano di Parma e Piacenza che sembrerebbe aver avuto un assai elevato numero di non partecipanti rispetto agli altri piani (ben 447, pari a oltre il 30% dei lavoratori da esso coinvolti): va sottolineato come a seguito di un primo livello di verifica con il territorio interessato (la spiegazione finale di tale fenomeno può essere data solo accedendo al data base originario) sia emerso il fatto che probabilmente tale apparente differenza possa rimandare ad una "non registrata cancellazione" di un gruppo di lavoratori (si veda il paragrafo "1.4. Tabelle" con i dettagli per piano) che in principio erano stati previsti e che invece nell'implementazione del Piano non sono stati coinvolti e quindi non dovrebbero risultare.

Prima di passare alla descrizione delle caratteristiche dei lavoratori validi a livello aggregato regionale presentiamo due interessanti tabelle (1.2. e 1.3.) dalle quali è possibile osservare:

- la presenza di RSU nelle aziende di appartenenza dei lavoratori coinvolti per stato di partecipazione (tabella 1.2.);
- il peso dei settori di attività delle aziende di appartenenza dei lavoratori coinvolti per stato di partecipazione (tabella 1.3.).

Tabella 1.2. - Presenza di RSU nelle aziende di appartenenza dei lavoratori coinvolti per stato di partecipazione

Partecipazione	RSU		Totale
	NO	SI	
Validi (65-100%)	2029	2416	4445
Non validi (1-64%)	144	224	368
Non partecipanti (0%)	340	431	771
Totale	2513	3071	5584
Dato mancante	7		
	RSU		
Partecipazione	NO	SI	Totale
Validi (65-100%)	45,6%	54,4%	100,0%
Non validi (1-64%)	39,1%	60,9%	100,0%
Non partecipanti (0%)	44,1%	55,9%	100,0%
Totale	45,0%	55,0%	100,0%

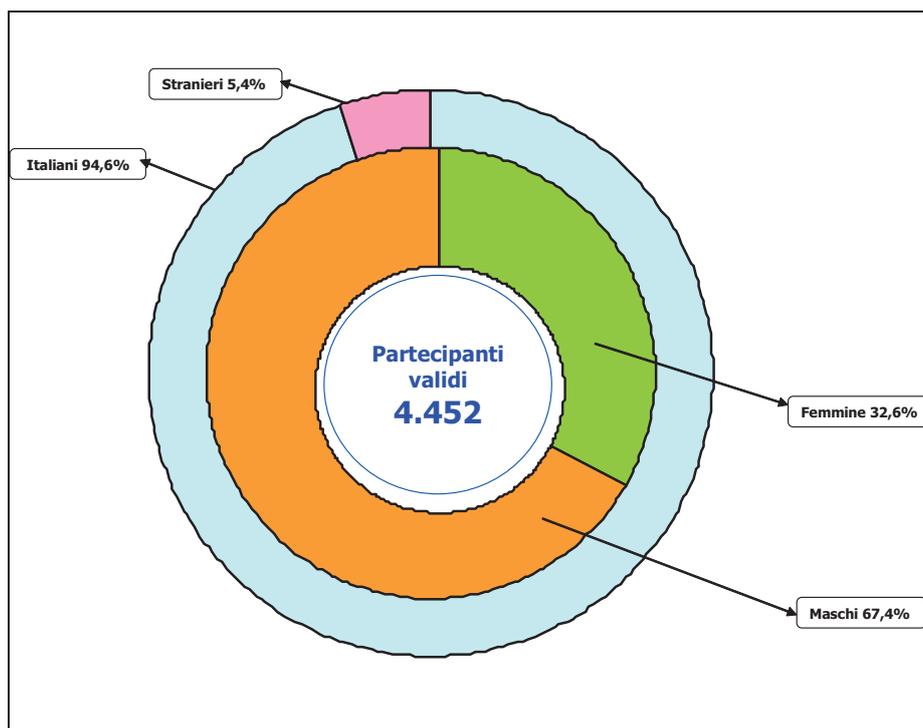
Tabella 1.3. – Peso dei settori di attività delle aziende di appartenenza dei lavoratori coinvolti per stato di partecipazione

	Validi (65-100%)	Non validi (1-64%)	Non partecipanti (0%)	Totale coinvolti
Agricoltura/ primario (A,B,C)	40	18	3	61
Ind. alimentari, ecc. (DA)	152	7	223	382
Ind. tessili/ abbigliamento (DB)	103	8	2	113
Ind. conciarie (DC)	32	8	6	46
Ind. del legno (DD)	66		1	67
Ind. carta e stampa (DE)	84	3		87
Ind. trasformazione coke e petrolio (DF)	9			9
Ind. chimica (DG)	335	19	15	369
Ind. gomma e plastica (DH)	67	3	16	86
Fabbr. prod. lav. minerali non metall. (DI)	378	27	50	455
Metallurgia, fabbr. prodotti metallo (DJ)	585	59	74	718
Fabbr. macchine/ apparecchi meccanici (DK)	749	64	81	894
Fabbr. macchine e app. elettr., elettron., ottiche (DL)	458	52	27	537
Altre industrie manifatturiere (DN)	39		11	50
Produzione e distribuzione energia elettrica (E)	22			22
Costruzioni (F)	421	38	121	580
Commercio ingr/ dett.; riparazioni (G)	110	4	4	118
Alberghi e ristoranti (H)	25	2	1	28
Trasporti, magazz. e comunicazioni (I)	89	7	21	117
Servizi alle imprese (K)	110	17	29	156
Altri servizi (L, M, N)	413	12	45	470
Totale	4287	348	730	5365
Dato mancante/erroneo		226		
	Validi (65-100%)	Non validi (1-64%)	Non partecipanti (0%)	Totale coinvolti
Agricoltura/ primario (A,B,C)	0,9%	5,2%	0,4%	1,1%
Ind. alimentari, ecc. (DA)	3,5%	2,0%	30,5%	7,1%
Ind. tessili/ abbigliamento (DB)	2,4%	2,3%	0,3%	2,1%
Ind. conciarie (DC)	0,7%	2,3%	0,8%	0,9%
Ind. del legno (DD)	1,5%	0,0%	0,1%	1,2%
Ind. carta e stampa (DE)	2,0%	0,9%	0,0%	1,6%
Ind. trasformazione coke e petrolio (DF)	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%
Ind. chimica (DG)	7,8%	5,5%	2,1%	6,9%
Ind. gomma e plastica (DH)	1,6%	0,9%	2,2%	1,6%
Fabbr. prod. lav. minerali non metall. (DI)	8,8%	7,8%	6,8%	8,5%
Metallurgia, fabbr. prodotti metallo (DJ)	13,6%	17,0%	10,1%	13,4%
Fabbr. macchine/ apparecchi meccanici (DK)	17,5%	18,4%	11,1%	16,7%
Fabbr. macchine e app. elettr., elettron., ottiche (DL)	10,7%	14,9%	3,7%	10,0%
Altre industrie manifatturiere (DN)	0,9%	0,0%	1,5%	0,9%
Produzione e distribuzione energia elettrica (E)	0,5%	0,0%	0,0%	0,4%
Costruzioni (F)	9,8%	10,9%	16,6%	10,8%
Commercio ingr/ dett.; riparazioni (G)	2,6%	1,1%	0,5%	2,2%
Alberghi e ristoranti (H)	0,6%	0,6%	0,1%	0,5%
Trasporti, magazz. e comunicazioni (I)	2,1%	2,0%	2,9%	2,2%
Servizi alle imprese (K)	2,6%	4,9%	4,0%	2,9%
Altri servizi (L, M, N)	9,6%	3,4%	6,2%	8,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Di seguito presentiamo le principali caratteristiche dei lavoratori (aggregate a livello regionale) che hanno raggiunto e/o superato al quota del 65% delle ore previste dal/dai corso/i che hanno frequentato.

I partecipanti validi sono risultati essere, come già detto, 4.452, di questi poco più del 5% è risultato essere non italiano mentre oltre i 2/3 del totale è rappresentato da maschi mentre le femmine sono il 32,6% dell'insieme (figura 1.2.).

Figura 1.2. – Genere e nazionalità dei partecipanti validi



Se osserviamo la figura 1.3 possiamo vedere come i lavoratori formati si concentrano soprattutto nelle fasce d'età centrali: quasi il 40% è trentenne, mentre oltre il 31% è quarantenne. La quota di lavoratori più giovani (quelli sotto i 30 anni) è del 13,5%, quasi equivalente a quella dei lavoratori maturi (i cinquantenni sono infatti il 14%), mentre i lavoratori ultrasessantenni risultano la parte minoritaria con l'1,2% (poco più di 50 persone sul totale).

Dalla figura 1.4. vediamo come un ulteriore dato interessante che emerge dall'osservazione dell'archivio è quello dell'anzianità aziendale dei lavoratori, desumibile dall'anno di assunzione degli stessi: più di ¼ dei formati (27,6%) è stato assunto negli ultimi tre anni, mentre un quasi 30% nel quinquennio 2001-2005. Se guardiamo i dati degli assunti prima del 2001, vediamo come nel decennio dal '91 al 2000 si concentri il 28% dei lavoratori formati per lasciare ai lavoratori con maggiore anzianità (quelli assunti sino al 1990) la quota del 14,5% del totale.

Figura 1.3. – Partecipanti validi per fasce d'età

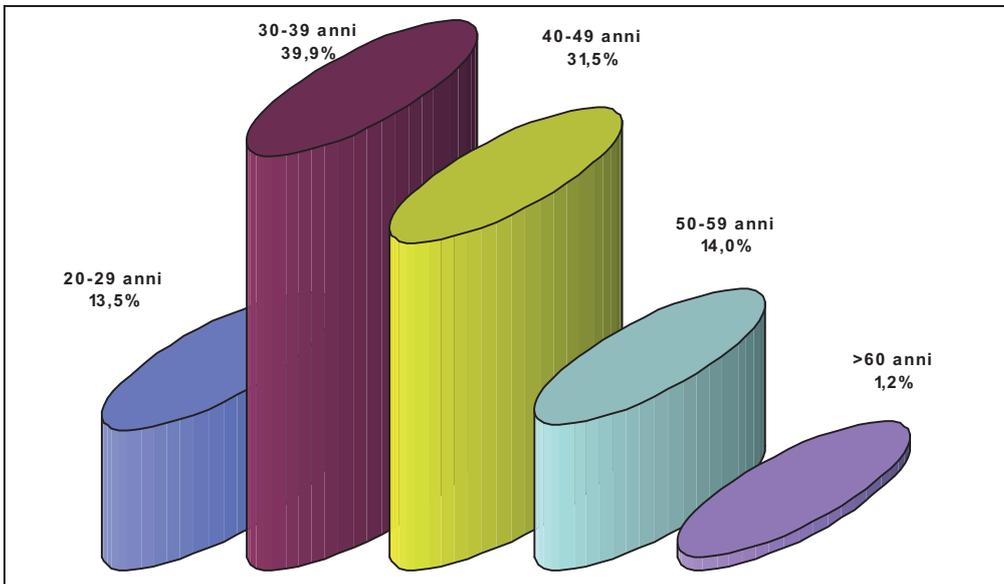
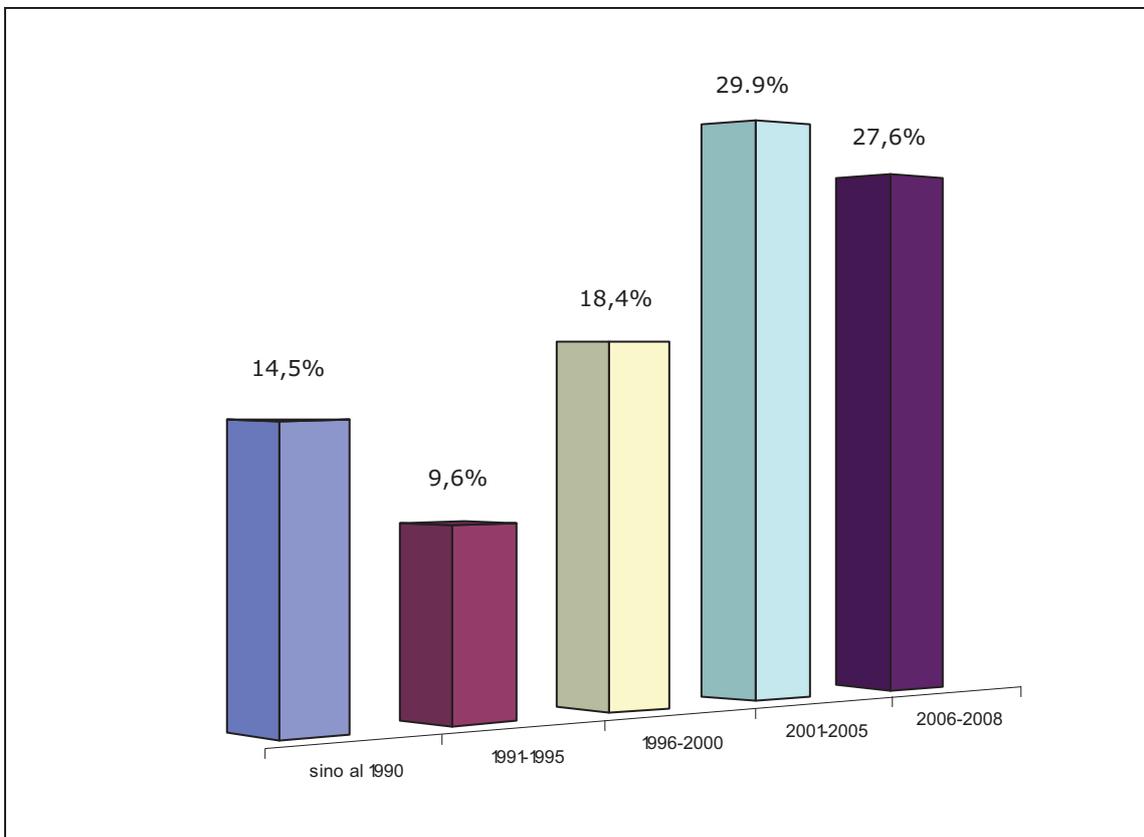
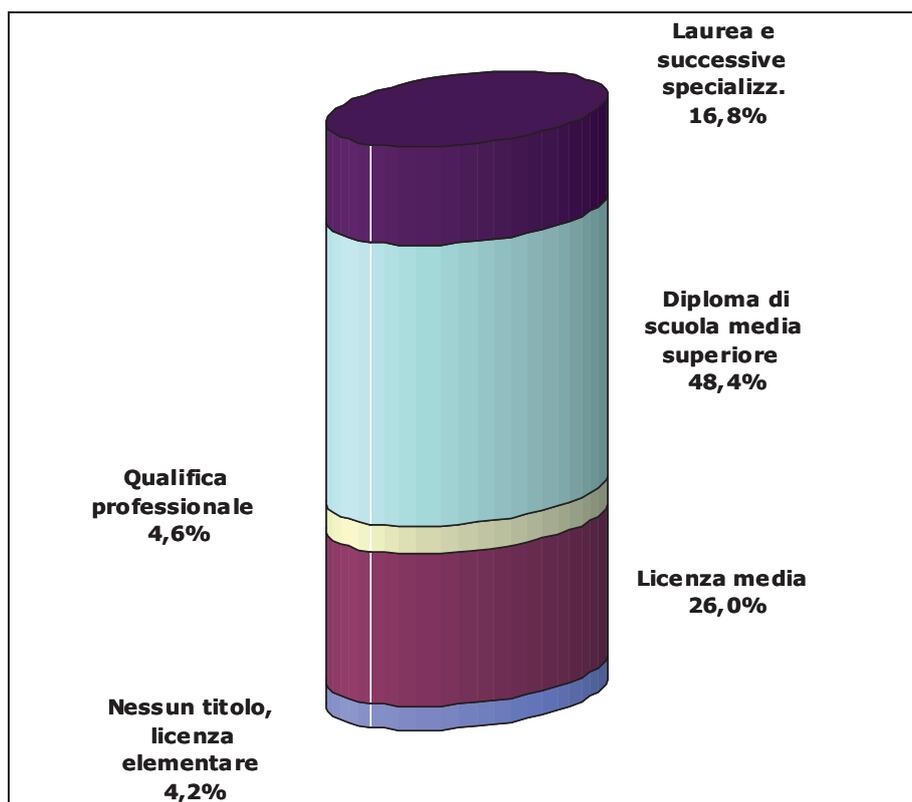


Figura 1.4. – Partecipanti validi per fasce di anni d'assunzione (anzianità aziendale)



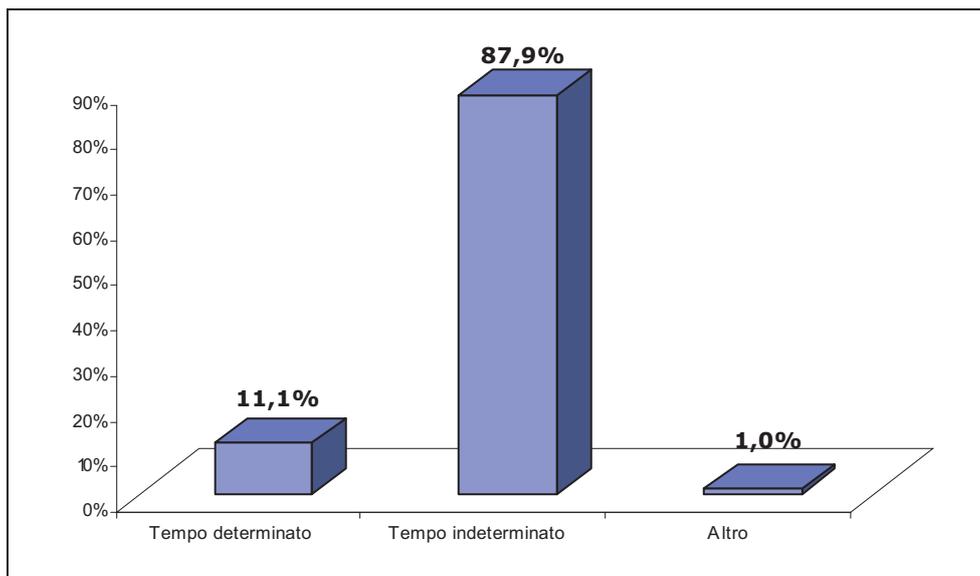
Nella figura 1.5. possiamo osservare la distribuzione dei lavoratori formati per titolo di studio: la maggior parte dei lavoratori ha un diploma di scuola media superiore (48,4%) seguita dalla quota, invece, che ha ottenuto un diploma di scuola media inferiore (26% con licenza media); solo un 4,6% è in possesso di una qualifica professionale mentre i due poli opposti di massimo e minimo grado di istruzione vedono una netta prevalenza di lauree o successive specializzazioni (quasi un 17%) contro il poco più che 4% di nessun titolo o licenza elementare.

Figura 1.5. – Partecipanti validi per titolo di studio



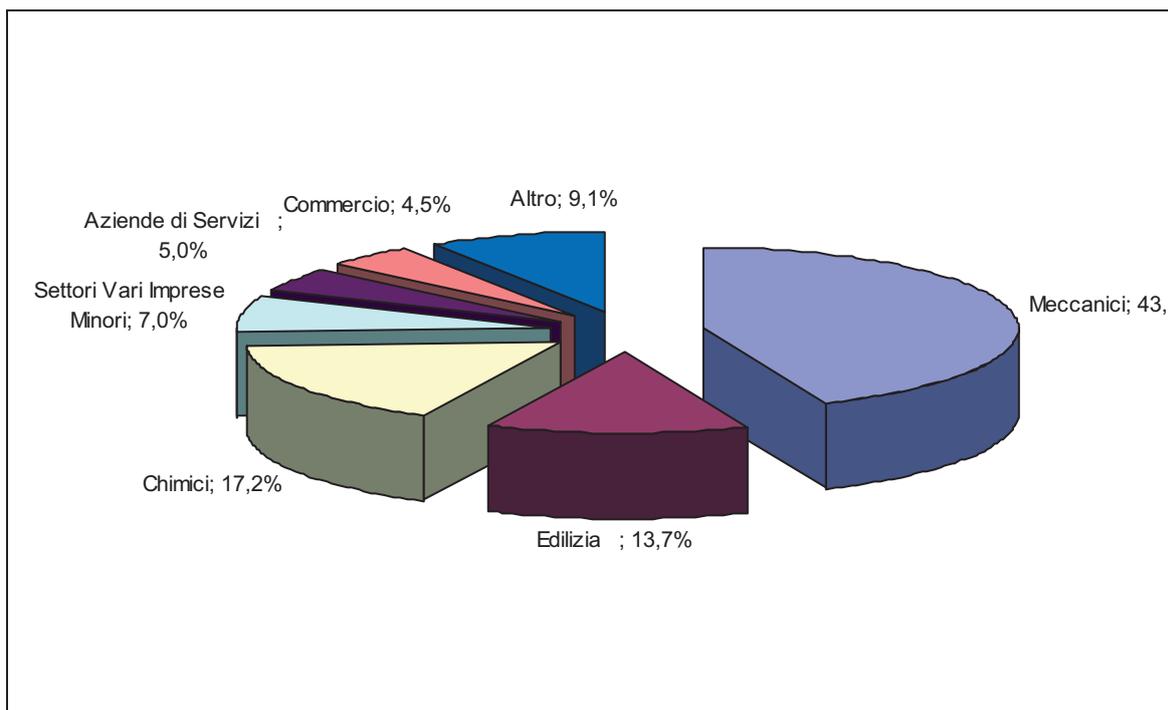
Se guardiamo la tipologia di contratto di lavoro (figura 1.6.) vediamo come la stragrande maggioranza dei lavoratori sia assunto con un contratto a tempo indeterminato (quasi l'88%) mentre un 11% sia assunto a tempo determinato. In forma residuale troviamo qualche caso di lavoratore assunto con contratto di inserimento e con contratto a tempo parziale.

Figura 1.6. – Partecipanti validi per tipologia di contratto di lavoro



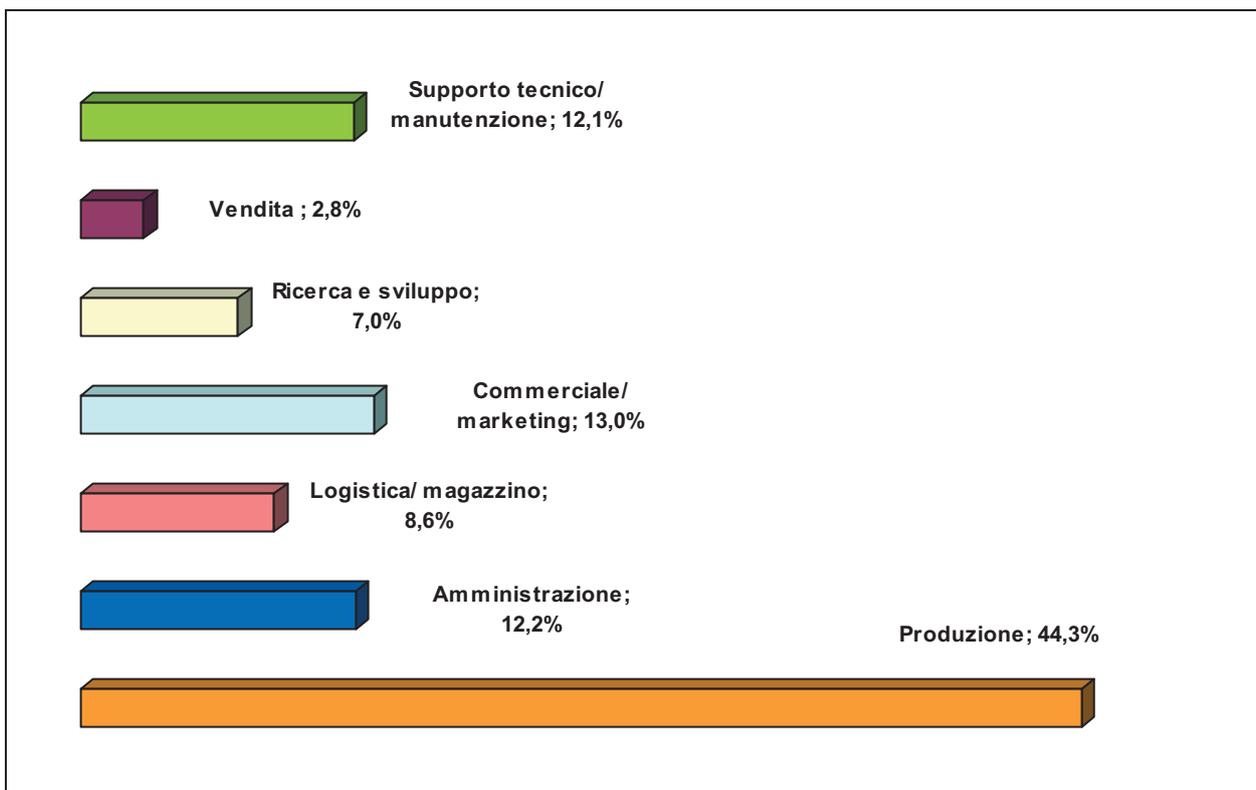
Come è possibile osservare dalla sottostante figura 1.7. il tipo di CCNL più diffuso tra i lavoratori che hanno portato a termine proficuamente il/i corso/i è quello dei meccanici con un 43,5%, mentre anche i lavoratori con il contratto dei chimici e dell'edilizia rappresentano una buona parte dei formati, rispettivamente con un oltre 17 e quasi 14% del totale. La categoria prevista dall'archivio nazionale "Settori Vari Imprese Minori (CNAI-UNAPI-ANCL)" ha raggiunto la quota del 7% mentre le aziende di servizi e il commercio rispettivamente il 5 e 4,5%. I lavoratori appartenenti ad altre tipologie contrattuali (che hanno pesato in forma aggregata per un 9%) non hanno raggiunto singolarmente percentuali superiori al 3,4% (i tessili).

Figura 1.7. – Partecipanti validi per tipologia di contratto di lavoro



L'area aziendale nella quale sono inseriti la maggior parte dei lavoratori (figura 1.8.) è senza dubbi quella della produzione, con oltre il 44% dei formati. Per contro, l'area di appartenenza con minore personale formato è risultata essere la vendita (2,8%), categoria che dal punto di vista logico probabilmente andrebbe ridefinita o chiarita in fase di inserimento dati, in quanto concettualmente attigua all'area commerciale/marketing che invece ha raggiunto il 13% del totale. Chi lavora nell'amministrazione e nel supporto tecnico/manutenzione ha pesato a pari merito per circa il 12% del totale mentre sotto il dieci per cento troviamo logistica/magazzino (8,6%) e ricerca e sviluppo (7%).

Figura 1.8. – Partecipanti validi per area aziendale

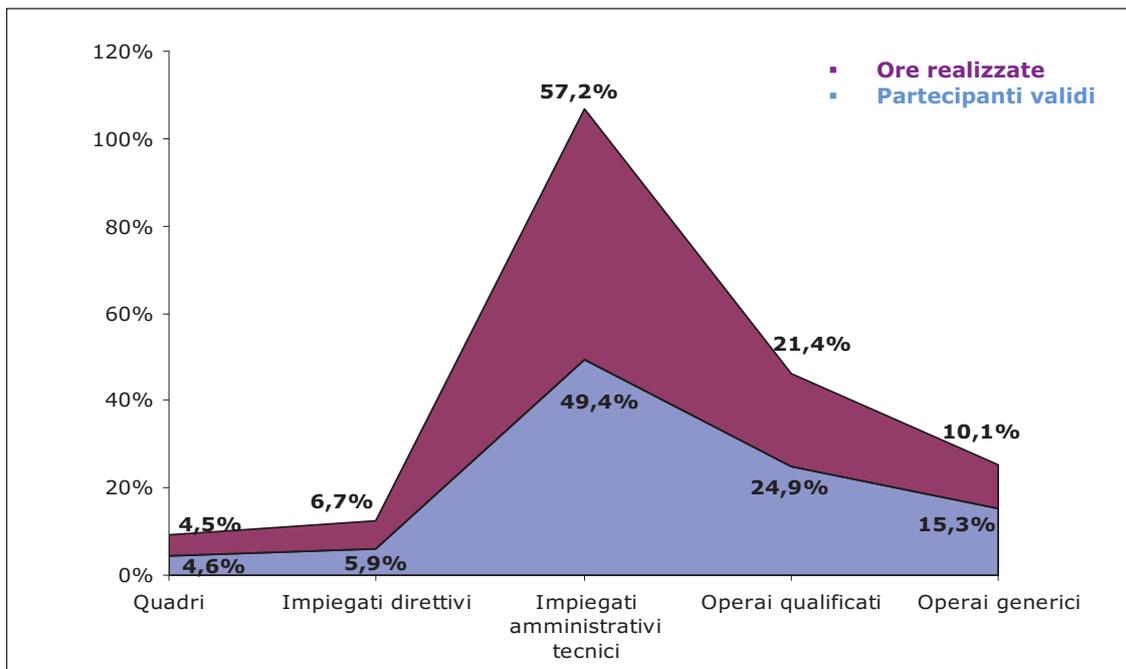


Un livello di approfondimento ulteriore sui dati resi disponibili alle nostre elaborazioni risulta piuttosto interessante (figura 1.9.): è stato infatti possibile incrociare la quota di lavoratori validi suddivisi per inquadramento professionale con la quota di ore realizzate dai lavoratori validi sempre suddivise per inquadramento professionale. Di seguito presentiamo il grafico relativo a questa elaborazione e ricordiamo quanto un'analisi di questo tipo, più comparativa rispetto alle descrizioni sulle caratteristiche dei lavoratori offerte nelle pagine precedenti, sia solo una di quelle possibili laddove la gestione dei dati presenti nell'archivio nazionale fosse maggiormente agevolata.

Se guardiamo il grafico sottostante possiamo osservare come tra i lavoratori validi quasi la metà (49,4%) sia stata rappresentata da impiegati amministrativi tecnici, seguita dagli operai (i qualificati pesano per quasi il 24% e i generici per poco più del 15%) e, con quote minori, dagli impiegati direttivi (quasi il 6%) e dai quadri (4,6%). Al confronto tra questi dati e quelli

relativi alle ore realizzate dai formati vediamo come il divario tra le tipologie di inquadramento professionale già evidenziate si vadano accentuando sempre a favore delle fasce impiegatizie: sul totale ore realizzate oltre il 57% è stato seguito da impiegati amministrativi tecnici e il 6,7% da impiegati direttivi mentre la quota di ore seguita da operai qualificati è scesa al 21,4% e quella da operai generici al 10,1%.

Figura 1.9. – Partecipanti validi e ore realizzate per inquadramento professionale



Una possibile spiegazione per questo sbilanciamento la si può trovare, oltre che nel numero di ore dei corsi realizzati dai lavoratori dei differenti inquadramenti professionali, anche dal numero di corsi da essi mediamente seguito. Dalla tabella 1.4. si vede infatti come la media delle fasce impiegatizie sia 1,7 corsi a testa contro gli 1,4 e 1,2 di operai qualificati e generici.

Tabella 1.4. – Sedie e teste per inquadramento. Valori assoluti, % e media per lavoratori validi

"Sedie"	Validi (65-100%)		Non validi (1-64%)		Non partecipanti (0%)		Totale	
2 Quadri	342	5,0%	26	4,7%	49	4,2%	417	4,9%
3 Impiegati direttivi	449	6,6%	40	7,2%	39	3,3%	528	6,1%
4 Impiegati amministrativi tecnici	3649	53,2%	325	58,1%	536	45,5%	4510	52,5%
5 Operai qualificati	1577	23,0%	93	16,6%	259	22,0%	1929	22,5%
6 Operai generici	837	12,2%	75	13,4%	295	25,0%	1207	14,0%
Totale	6854	100,0%	559	100,0%	1178	100,0%	8591	100,0%
Dato mancante			119					
"Teste"	Validi (65-100%)		Non validi (1-64%)		Non partecipanti (0%)		Totale	
2 Quadri	201	4,6%	14	3,9%	31	4,1%	246	4,5%
3 Impiegati direttivi	259	5,9%	28	7,7%	18	2,4%	305	5,5%
4 Impiegati amministrativi tecnici	2177	49,4%	199	54,8%	294	39,1%	2670	48,4%
5 Operai qualificati	1096	24,9%	67	18,5%	151	20,1%	1314	23,8%
6 Operai generici	675	15,3%	55	15,2%	257	34,2%	987	17,9%
Totale	4408	100,0%	363	100,0%	751	100,0%	5522	100,0%
Dato mancante			69					
Media corsi per lavoratori validi	N corsi							
2 Quadri	1,70							
3 Impiegati direttivi	1,73							
4 Impiegati amministrativi tecnici	1,68							
5 Operai qualificati	1,44							
6 Operai generici	1,24							
Totale	1,55							

In riferimento al tema delle ore realizzate inoltre, come si evince dalla tabella 1.4., è possibile, nonostante una parziale imprecisione dovuta alla presenza nell'archivio a nostra disposizione di dati mancanti (in questo caso ore "valide", "non valide" e "previste" non attribuibili ad un inquadramento professionale) stimare anche la dispersione delle ore di formazione.

Se infatti si sommano le ore di formazione realizzate ma non portate a buon fine (cioè che non sono servite a raggiungere almeno il 65% su quelle previste per il corso di riferimento) a quelle previste in origine dai corsi nel loro complesso ma non realizzate (perché il corso non è partito o perché il lavoratore non ha partecipato) si raggiunge una quota di circa 26.000 ore (quasi 4.000 del primo tipo e quasi 22.000 del secondo).

Tabella 1.4. – Ore per inquadramento e ore disperse

Ore realizzate	Validi (65-100%)			Non validi (1-64%)		
	Ore	% su tot	Media per testa	Ore	% su tot	Media per testa
2 Quadri	4022	4,5%	20,0	197	5,0%	14,1
3 Impiegati direttivi	5963	6,7%	23,0	318	8,1%	11,4
4 Impiegati amministrativi tecnici	50622	57,2%	23,3	2081	53,2%	10,5
5 Operai qualificati	18936	21,4%	17,3	836	21,4%	12,5
6 Operai generici	8961	10,1%	13,3	483	12,3%	8,8
Totale	88504	100,0%	20,1	3915	100,0%	10,8
Dato mancante	731			36		

Ore previste	Ore	% su tot
2 Quadri	5530	4,8%
3 Impiegati direttivi	7523	6,6%
4 Impiegati amministrativi tecnici	65183	57,1%
5 Operai qualificati	23790	20,8%
6 Operai generici	12090	10,6%
Totale	114116	100,0%
Dato mancante	997	

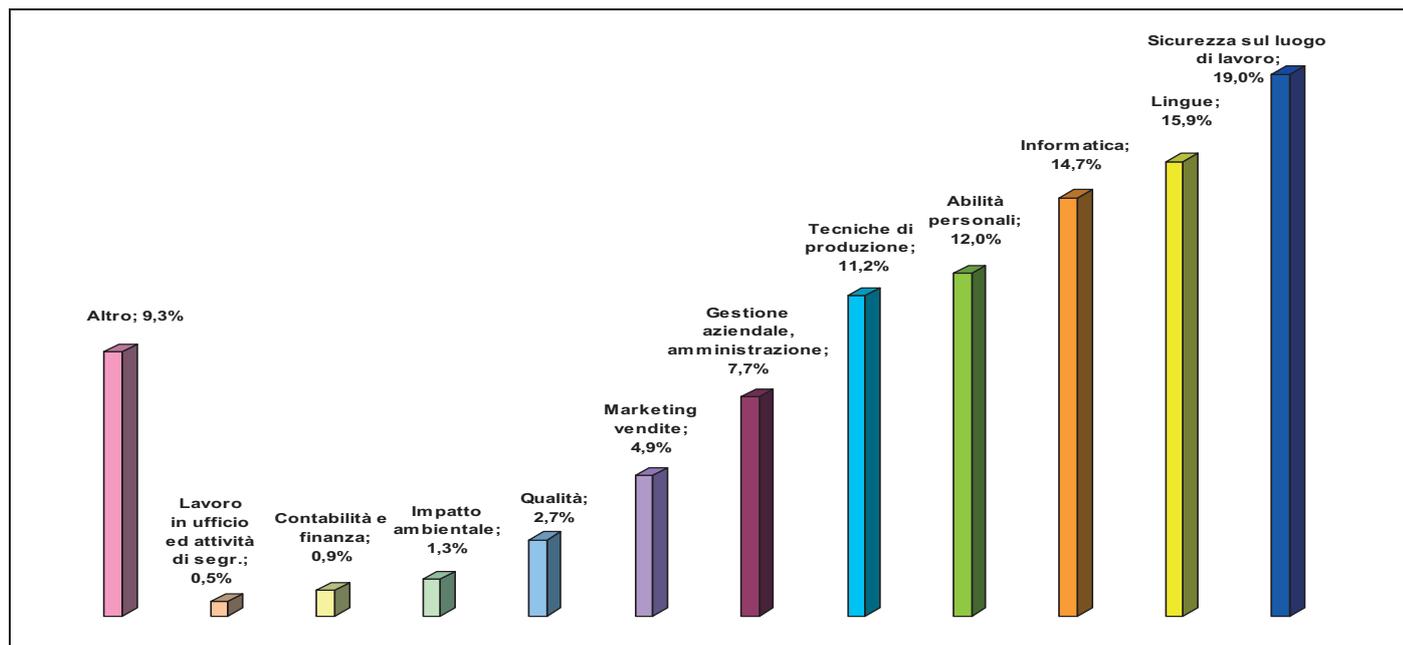
Ore disperse	25878
di cui : non valide	3951
non realizzate	21927

Nel grafico seguente (figura 1.10.), infine, presentiamo il peso percentuale sul totale corsi previsti delle specifiche macrocategorie in cui potevano ricadere gli argomenti trattati nei corsi (sono stati in totale previsti 1.016 corsi, non è stato possibile estrarre il numero dei corsi realizzati per motivi di composizione dei file in nostro possesso).

La metà dei corsi previsti ha riguardato tre tematiche principali considerabili "standard": sicurezza sul luogo di lavoro (quasi 20%), lingue (circa 16%) e informatica (circa 15%).

L'altra metà dei corsi previsti ha toccato i temi delle abilità personali (12%), delle tecniche di produzione (11%), della gestione aziendale e amministrazione (circa l'8%), del marketing e vendite (circa il 5%) e a seguire troviamo tematiche come qualità, impatto ambientale, contabilità e finanza e lavoro in ufficio e attività di segreteria con percentuali minime (dal 2,7% allo 0,5%).

Figura 1.10. – Tematiche dei corsi previsti



Prima di passare al paragrafo successivo su principali conclusioni e proposte sottolineiamo quanto questa prima attività di monitoraggio, di cui nelle pagine precedenti abbiamo proposto alcuni dei principali risultati, dimostra la grande ricchezza che caratterizza l'archivio nazionale ed il grande interesse per il livello "locale" di poter usufruire di analisi in grado di meglio orientare e qualificare le attività formative.

Con una aumentata capacità di analisi del database sarà possibile, a titolo di esempio per rendere evidente il potenziale di cui stiamo trattando, presentare informazioni riguardanti il previsto/realizzato di:

- Ore, corsi e materie per caratteristiche dei lavoratori (genere, nazionalità, titolo studio, inquadramento, ecc.);
- Ore, corsi e materie per caratteristiche aziendali (settori di attività, ragione sociale, classe dimensionale, unità produttive, ecc.);
- Costi e spese aziendali per tipologie di corsi, lavoratori e aziende.

1.3 Conclusioni e proposte

Dai dati finora esposti risulta evidente, dunque, come l'analisi delle informazioni contenute nel database nazionale e realizzata su scala regionale dal gruppo di ricerca possa essere tanto interessante (e ulteriormente raffinata) quanto complessa a causa proprio della grande quantità di informazioni potenzialmente a disposizione.

Il livello di analisi al quale è arrivato il gruppo di ricerca, infatti, è senz'altro soddisfacente e utile per presentare un quadro sostanziale delle attività di formazione continua realizzate in Emilia Romagna mediante fondi interprofessionali (essendo Fondimpresa il principale fondo esistente in Italia), ma le potenzialità offerte dall'analisi dei dati, grazie alla possibilità di realizzare elaborazioni a livello territoriale e settoriale, potrebbero diventare uno strumento strategico per le parti sociali per una più generale programmazione delle attività formative da realizzarsi in regione.

Per questa ragione, e per le considerazioni sulle difficoltà di accesso e utilizzo del database espresse nel paragrafo 1.1., il gruppo di ricerca riterrebbe utile, per le successive attività di monitoraggio, la strutturazione di un archivio in grado di ottimizzare l'utilizzo delle informazioni presenti nel database nazionale. Operativamente si potrebbero pensare due strade percorribili per raggiungere questa finalità, con la premessa che per entrambe le prospettive dovrebbe essere considerato opportuno effettuare un'istruttoria con i gestori del database al fine di comprendere appieno la logica e la struttura dei dati e dell'archivio stesso e della loro gestione:

- 1) Realizzare presso Orione una copia del database nazionale su scala regionale che funzioni con lo stesso meccanismo di inserimento da parte degli enti capofila; in questo caso il gruppo di ricerca, prima di passare alle elaborazioni, potrebbe in prima persona occuparsi di quella fase di *"pulizia" e completamento del dato* di cui abbiamo detto in precedenza, godendo inoltre, in questa attività, della migliore prossimità rispetto al livello nazionale nei confronti dei data-enter;
- 2) Realizzare uno strumento di archiviazione e di analisi dei file provenienti dal database nazionale; in questo caso il gruppo di ricerca si occuperebbe unicamente delle elaborazioni dei dati forniti centralmente dal database nazionale, sostanzialmente seguendo ed ottimizzando il modello sperimentato in questa prima esperienza di monitoraggio.

Allegato cap. 1 - Tabelle

PARTECIPANTI VALIDI = 65-100% delle ore

Piano	Numero	Percentuale
442 Romagna e Ferrara	965	21,7%
444 Modena	1066	23,9%
446 Reggio Emilia	749	16,8%
448 Parma e Piacenza	965	21,7%
466 Bologna	707	15,9%
Totale	4452	100,0%

Genere	Numero	Percentuale
F	1453	32,6%
M	2999	67,4%
Totale	4452	100,0%

Dato mancante	% sul tot
0	0,00%

Cittadinanza	Numero	Percentuale
Italiani	4202	94,6%
Paesi UE	46	1,0%
Paesi extra UE	194	4,4%
Totale	4442	100,0%

Dato mancante	% sul tot
10	0,22%

Tipologia contrattuale	Numero	Percentuale
1 Contratto a tempo determinato	490	11,1%
2 Contratto a tempo indeterminato	3893	87,9%
3 Contratto di lavoro a tempo parziale	29	0,7%
5 Contratto di inserimento	19	0,4%
Totale	4431	100,0%

Dato mancante	% sul tot
21	0,47%

CCNL applicato	Numero	Percentuale
1 Agricoltura	3	0,1%
2 Chimici	756	17,2%
3 Meccanici	1906	43,5%
4 Tessili	151	3,4%
5 Alimentaristi - Agroindustriale	125	2,9%
6 Edilizia	599	13,7%
7 Poligrafici e Spettacolo	62	1,4%
8 Commercio	196	4,5%
9 Trasporti	35	0,8%
11 Aziende di Servizi	218	5,0%
13 Enti e Istituzioni Private	29	0,7%
31 Settori Vari Imprese Minori (CNAI-UNAPI-ANGL)	305	7,0%
Totale	4385	100,0%

Dato mancante	% sul tot
67	1,50%

Periodo assunzione	Numero	Percentuale
<1990	643	14,5%
1991-1995	422	9,5%
1996-2000	814	18,4%
2001-2005	1325	29,9%
2006-2008	1222	27,6%
Totale	4426	100,0%

Dato mancante	% sul tot
26	0,58%

Inquadramento	Numero	Percentuale
2 Quadri	201	4,6%
3 Impiegati direttivi	259	5,9%
4 Impiegati amministrativi tecnici	2177	49,4%
5 Operai qualificati	1096	24,9%
6 Operai generici	675	15,3%
Totale	4408	100,0%

Dato mancante	% sul tot
44	0,99%

Titolo studio	Numero	Percentuale
1 Nessun titolo/licenza elementare	185	4,2%
2 Licenza media	1148	26,0%
3 Qualifica professionale	203	4,6%
4 Diploma di scuola media superiore	2135	48,4%
5 Laurea e successive specializzazioni	740	16,8%
Totale	4411	100,0%

Dato mancante	% sul tot
41	0,92%

Area aziendale	Numero	Percentuale
1 Produzione	1944	44,3%
2 Amministrazione	534	12,2%
3 Logistica/magazzino	377	8,6%
4 Commerciale/marketing	571	13,0%
5 Ricerca e sviluppo	306	7,0%
6 Vendita	124	2,8%
7 Supporto tecnico/manutenzione	530	12,1%
Totale	4386	100,0%

Dato mancante	% sul tot
66	1,48%

Fasce d'età	Numero	Percentuale
0-19	2	0,0%
20-29	602	13,5%
30-39	1773	39,9%
40-49	1400	31,5%
50-59	621	14,0%
>60	53	1,2%
Totali	4449	100,0%

Dato mancante	% sul tot
1	0,02%

PARTECIPANTI NON VALIDI = 1-64% delle ore

Piano	Numero	Percentuale
442 Romagna e Ferrara	65	17,7%
444 Modena	97	26,4%
446 Reggio Emilia	84	22,8%
448 Parma e Piacenza	66	17,9%
466 Bologna	56	15,2%
Totale	368	100,0%

Genere	Numero	Percentuale
F	114	31,0%
M	254	69,0%
Totale	368	100,0%

Dato mancante	% sul tot
0	0,00%

Cittadinanza	Numero	Percentuale
Italiani	351	95,4%
Paesi UE	5	1,4%
Paesi extra UE	12	3,3%
Totale	368	100,0%

Dato mancante	% sul tot
10	2,72%

Tipologia contrattuale	Numero	Percentuale
1 Contratto a tempo determinato	28	7,6%
2 Contratto a tempo indeterminato	334	91,0%
3 Contratto di lavoro a tempo parziale	1	0,3%
5 Contratto di inserimento	4	1,1%
Totale	367	100,0%

Dato mancante	% sul tot
1	0,27%

CCNL applicato	Numero	Percentuale
2 Chimici	49	13,5%
3 Meccanici	193	53,3%
4 Tessili	16	4,4%
5 Alimentaristi - Agroindustriale	14	3,9%
6 Edilizia	46	12,7%
7 Poligrafici e Spettacolo	3	0,8%
8 Commercio	11	3,0%
11 Aziende di Servizi	19	5,2%
13 Enti e Istituzioni Private	2	0,6%
31 Settori Vari Imprese Minori (CNAI-UNAPI-ANCL)	9	2,5%
Totale	362	100,0%

Dato mancante	% sul tot
6	1,63%

Periodo assunzione	Numero	Percentuale
<1990	55	14,9%
1991-1995	30	8,2%
1996-2000	62	16,8%
2001-2005	113	30,7%
2006-2008	108	29,3%
Totale	368	100,0%

Dato mancante	% sul tot
0	0,00%

Inquadramento	Numero	Percentuale
2 Quadri	14	3,9%
3 Impiegati direttivi	28	7,7%
4 Impiegati amministrativi tecnici	199	54,8%
5 Operai qualificati	67	18,5%
6 Operai generici	55	15,2%
Totale	363	100,0%

Dato mancante	% sul tot
5	1,36%

Titolo studio	Numero	Percentuale
1 Nessun titolo/licenza elementare	10	2,7%
2 Licenza media	96	26,1%
3 Qualifica professionale	12	3,3%
4 Diploma di scuola media superiore	175	47,6%
5 Laurea e successive specializzazioni	75	20,4%
Totale	368	100,0%

Dato mancante	% sul tot
0	0,00%

Area aziendale	Numero	Percentuale
1 Produzione	144	39,8%
2 Amministrazione	32	8,8%
3 Logistica/magazzino	21	5,8%
4 Commerciale/marketing	69	19,1%
5 Ricerca e sviluppo	36	9,9%
6 Vendita	13	3,6%
7 Supporto tecnico/manutenzione	47	13,0%
Totale	362	100,0%

Dato mancante	% sul tot
6	1,63%

Fasce d'età	Numero	Percentuale
20-29	63	17,1%
30-39	152	41,3%
40-49	107	29,1%
50-59	45	12,2%
>60	1	0,3%
Totali	368	100,0%

Dato mancante	% sul tot
0	0,00%

NON PARTECIPANTI = 0% delle ore

Piano	Numero	Percentuale
442 Romagna e Ferrara	76	9,9%
444 Modena	80	10,4%
446 Reggio Emilia	132	17,1%
448 Parma e Piacenza	447	58,0%
466 Bologna	36	4,7%
Totale	771	100,0%

Genere	Numero	Percentuale
F	267	34,6%
M	504	65,4%
Totale	771	100,0%

Dato mancante	% sul tot
0	0,00%

Cittadinanza	Numero	Percentuale
Italiani	709	92,3%
Paesi UE	9	1,2%
Paesi extra UE	50	6,5%
Totale	768	100,0%

Dato mancante	% sul tot
3	0,39%

Tipologia contrattuale	Numero	Percentuale
1 Contratto a tempo determinato	89	11,6%
2 Contratto a tempo indeterminato	669	87,5%
3 Contratto di lavoro a tempo parziale	7	0,9%
Totale	765	100,0%

Dato mancante	% sul tot
6	0,78%

CCNL applicato	Numero	Percentuale
2 Chimici	93	12,1%
3 Meccanici	194	25,3%
4 Tessili	14	1,8%
5 Alimentaristi - Agroindustriale	228	29,7%
6 Edilizia	133	17,3%
7 Poligrafici e Spettacolo	9	1,2%
8 Commercio	19	2,5%
9 Trasporti	22	2,9%
11 Aziende di Servizi	41	5,3%
31 Settori Vari Imprese Minori (CNAI-UNAPI-ANCL)	15	2,0%
Totale	768	100,0%

Dato mancante	% sul tot
3	0,39%

Periodo assunzione	Numero	Percentuale
<1990	128	16,7%
1991-1995	71	9,3%
1996-2000	148	19,3%
2001-2005	202	26,4%
2006-2008	216	28,2%
Totale	765	100,0%

Dato mancante	% sul tot
6	0,78%

Inquadramento	Numero	Percentuale
2 Quadri	31	4,1%
3 Impiegati direttivi	18	2,4%
4 Impiegati amministrativi tecnici	294	39,1%
5 Operai qualificati	151	20,1%
6 Operai generici	257	34,2%
Totale	751	100,0%

Dato mancante	% sul tot
20	2,59%

Titolo studio	Numero	Percentuale
1 Nessun titolo/licenza elementare	61	8,0%
2 Licenza media	302	39,6%
3 Qualifica professionale	18	2,4%
4 Diploma di scuola media superiore	286	37,5%
5 Laurea e successive specializzazioni	95	12,5%
Totale	762	100,0%

Dato mancante	% sul tot
9	1,17%

Area aziendale	Numero	Percentuale
1 Produzione	425	55,5%
2 Amministrazione	81	10,6%
3 Logistica/magazzino	51	6,7%
4 Commerciale/marketing	76	9,9%
5 Ricerca e sviluppo	23	3,0%
6 Vendita	7	0,9%
7 Supporto tecnico/manutenzione	103	13,4%
Totale	766	100,0%

Dato mancante	% sul tot
5	0,65%

Fasce d'età	Numero	Percentuale
20-29	82	10,6%
30-39	276	35,8%
40-49	250	32,5%
50-59	152	19,7%
>60	10	1,3%
Totali	770	100,0%

Dato mancante	% sul tot
1	0,13%

CARATTERISTICHE LAVORATORI COINVOLTI (comprende: validi, non validi, non partecipanti) PER PIANO

1									
Genere	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
F	353	444	209	575	253				
M	753	799	756	903	546				
Totale	1106	1243	965	1478	799				
Genere	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
F	31,9%	35,7%	21,7%	38,9%	31,7%				
M	68,1%	64,3%	78,3%	61,1%	68,3%				
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%				

2									
Cittadinanza	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
Italiani	1061	1173	878	1384	766				
Paesi UE	15	13	15	8	9				
Paesi extra UE	30	50	71	84	21				
Totale	1106	1236	964	1476	796				
Dato mancante	0	7	1	2	3				
Cittadinanza	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
Italiani	95,9%	94,9%	91,1%	93,8%	96,2%				
Paesi UE	1,4%	1,1%	1,6%	0,5%	1,1%				
Paesi extra UE	2,7%	4,0%	7,4%	5,7%	2,6%				
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%				

3									
Tipologia contrattuale	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
1 Contratto a tempo determinato	164	87	59	254	43				
2 Contratto a tempo indeterminato	931	1131	888	1199	747				
3 Contratto di lavoro a tempo parziale	11	6	11	9	6				
5 Contratto di inserimento	1106	1229	964	1468	796				
Dato mancante	0	14	1	10	3				
Tipologia contrattuale	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
1 Contratto a tempo determinato	14,8%	7,1%	6,1%	17,3%	5,4%				
2 Contratto a tempo indeterminato	84,2%	92,0%	92,1%	81,7%	93,8%				
3 Contratto di lavoro a tempo parziale	1,0%	0,5%	1,1%	0,6%	0,0%				
5 Contratto di inserimento	0,0%	0,4%	0,6%	0,4%	0,8%				
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%				

4		442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna
CCNL applicato						
1 Agricoltura				1		2
2 Chimici	125	488	117	3	165	
3 Meccanici	412	473	274	703	431	
4 Tessili	67		21		93	
5 Alimentaristi - Agroindustriale		35	300	32	300	
6 Edilizia	123	46	307	206	96	
7 Poligrafici e Spettacolo		40	34			
8 Commercio	97	43	68	9	9	
9 Trasporti	37		20			
11 Aziende di Servizi	164	48	56	10		
13 Enti e Istituzioni Private		31				
31 Settori Vari Imprese Minori (CNAI-UNAP)	30	30	269			
Totale	1055	1234	1466	964	796	
Dato mancante	51	9	1	12	3	

442 Romagna e Ferrara		444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna
CCNL applicato					
1 Agricoltura	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,3%
2 Chimici	11,8%	39,5%	0,3%	8,0%	20,7%
3 Meccanici	39,1%	38,3%	72,9%	18,7%	54,1%
4 Tessili	6,4%	0,0%	0,0%	1,4%	11,7%
5 Alimentaristi - Agroindustriale	0,0%	2,8%	3,3%	20,5%	0,0%
6 Edilizia	11,7%	3,7%	21,4%	20,9%	12,1%
7 Poligrafici e Spettacolo	0,0%	3,2%	0,0%	2,3%	0,0%
8 Commercio	9,2%	3,5%	0,9%	4,6%	1,1%
9 Trasporti	3,5%	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%
11 Aziende di Servizi	15,5%	3,9%	1,0%	3,8%	0,0%
13 Enti e Istituzioni Private	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%
31 Settori Vari Imprese Minori (CNAI-UNAP)	2,8%	2,4%	0,0%	18,3%	0,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

5		442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna
Periodo assunzione						
<1990		121	172	163	173	197
1991-1995		112	126	105	105	75
1996-2000		209	246	174	274	121
2001-2005		332	383	287	387	251
2006-2008		332	307	235	533	139
Totale		1106	1234	964	1472	783
Dato mancante	0	9	1	6	16	

442 Romagna e Ferrara		444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna
Periodo assunzione					
<1990	10,9%	13,9%	16,9%	11,8%	25,2%
1991-1995	10,1%	10,2%	10,9%	7,1%	9,6%
1996-2000	18,9%	19,9%	18,0%	18,6%	15,5%
2001-2005	30,0%	31,0%	29,0%	26,3%	32,1%
2006-2008	30,0%	24,9%	24,4%	36,2%	17,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

6									
Inquadramento	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
3 Quadri	58	55	23	51	59				
2 Impiegati direttivi	56	104	25	56	64				
4 Impiegati amministrativi tecnici	502	669	445	624	430				
5 Operai qualificati	339	156	346	365	108				
6 Operai generici	151	249	125	327	135				
Totale	1106	1233	964	1423	796				
Dato mancante	0	10	1	55	3				
Inquadramento	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
2 Quadri	5,2%	4,5%	2,4%	3,6%	7,4%				
3 Impiegati direttivi	5,1%	8,4%	2,6%	3,9%	8,0%				
4 Impiegati amministrativi tecnici	45,4%	54,3%	46,2%	43,9%	54,0%				
5 Operai qualificati	30,7%	12,7%	35,9%	25,7%	13,6%				
6 Operai generici	13,7%	20,2%	13,0%	23,0%	17,0%				
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%				

7									
TITOLO STUDIO	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
1 Nessun titolo/licenza elementare	71	33	34	80	38				
2 Licenza media	247	263	351	512	173				
3 Qualifica professionale	66	74	42	38	13				
4 Diploma di scuola media superiore	532	632	393	619	420				
5 Laurea e successive specializzazioni	173	228	144	214	151				
Totale	1089	1230	964	1463	795				
Dato mancante	17	13	1	15	4				
TITOLO STUDIO	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
1 Nessun titolo/licenza elementare	6,5%	2,7%	3,5%	5,5%	4,8%				
2 Licenza media	22,7%	21,4%	36,4%	35,0%	21,8%				
3 Qualifica professionale	6,1%	6,0%	4,4%	2,6%	1,6%				
4 Diploma di scuola media superiore	48,9%	51,4%	40,8%	42,3%	52,8%				
5 Laurea e successive specializzazioni	15,9%	18,5%	14,9%	14,6%	19,0%				
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%				

8									
Area aziendale	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
1 Produzione	428	493	488	758	346				
2 Amministrazione	154	152	77	187	77				
3 Logistica/magazzino	128	115	79	66	61				
4 Commerciale/marketing	162	197	76	142	139				
5 Ricerca e sviluppo	83	90	57	61	74				
6 Vendita	13	68	2	42	19				
7 Supporto tecnico/manutenzione	110	113	181	200	76				
Totale	1078	1228	960	1456	792				
Dato mancante	28	15	5	20	7				
Area aziendale	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
1 Produzione	39,7%	40,1%	50,8%	52,1%	43,7%				
2 Amministrazione	14,3%	12,4%	8,0%	12,8%	9,7%				
3 Logistica/magazzino	11,9%	9,4%	8,2%	4,5%	7,7%				
4 Commerciale/marketing	15,0%	16,0%	7,9%	9,8%	17,6%				
5 Ricerca e sviluppo	7,7%	7,3%	5,9%	4,2%	9,3%				
6 Vendita	1,2%	5,5%	0,2%	2,9%	2,4%				
7 Supporto tecnico/manutenzione	10,2%	9,2%	18,9%	13,7%	9,6%				
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%				

9									
Fasce d'età	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
0-19				2					
20-29	174	166	132	193	82				
30-39	448	515	384	552	302				
40-49	340	401	308	435	273				
50-59	130	153	133	265	137				
>60	14	8	8	29	5				
Totale	1106	1243	965	1476	799				
Dato mancante				2					
Fasce d'età	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna				
0-19	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%				
20-29	15,7%	13,4%	13,7%	13,1%	10,3%				
30-39	40,5%	41,4%	39,8%	37,4%	37,8%				
40-49	30,7%	32,3%	31,9%	29,5%	34,2%				
50-59	11,8%	12,3%	13,8%	18,0%	17,1%				
>60	1,3%	0,6%	0,8%	2,0%	0,6%				
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%				

PRESENZA DI RSU NELLE AZIENDE DI APPARTENENZA PER CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI COINVOLTI

Piano	RSU		Totale
	NO	SI	
442 Romagna e Ferrara	655	451	1106
444 Modena	665	578	1243
446 Reggio Emilia	168	797	965
448 Parma e Piacenza	750	721	1471
466 Bologna	275	524	799
Totale	2513	3071	5584
Dato mancante	7		

NO	RSU		Totale
	SI		
59,2%	40,8%	100,0%	
53,5%	46,5%	100,0%	
17,4%	82,6%	100,0%	
51,0%	49,0%	100,0%	
34,4%	65,6%	100,0%	
45,0%	55,0%	100,0%	

Inquadramento	RSU		Totale
	NO	SI	
2 Quadri	102	144	246
3 Impiegati direttivi	126	179	305
4 Impiegati amministrativi tecnici	1263	1407	2670
5 Operai qualificati	649	665	1314
6 Operai generici	323	657	980
Totale	2463	3052	5515
Dato mancante	76		

NO	RSU		Totale
	SI		
41,5%	58,5%	100,0%	
41,3%	58,7%	100,0%	
47,3%	52,7%	100,0%	
49,4%	50,6%	100,0%	
33,0%	67,0%	100,0%	
44,7%	55,3%	100,0%	

Titolo studio	RSU		Totale
	NO	SI	
1 Nessun titolo/licenza elementare	162	94	256
2 Licenza media	648	892	1540
3 Qualifica professionale	87	146	233
4 Diploma di scuola media superiore	1187	1408	2595
5 Laurea e successive specializzazioni	397	513	910
Totale	2481	3053	5534
Dato mancante	57		

NO	RSU		Totale
	SI		
63,3%	36,7%	100,0%	
42,1%	57,9%	100,0%	
37,3%	62,7%	100,0%	
45,7%	54,3%	100,0%	
43,6%	56,4%	100,0%	
44,8%	55,2%	100,0%	

Area aziendale	RSU		Totale
	NO	SI	
1 Produzione	1044	1469	2513
2 Amministrazione	324	323	647
3 Logistica/magazzino	193	256	449
4 Commerciale/marketing	320	396	716
5 Ricerca e sviluppo	172	193	365
6 Vendita	80	64	144
7 Supporto tecnico/manutenzione	340	333	673
Totale	2473	3034	5507
Dato mancante	84		

NO	RSU		Totale
	SI		
41,5%	58,5%	100,0%	
50,1%	49,9%	100,0%	
43,0%	57,0%	100,0%	
44,7%	55,3%	100,0%	
47,1%	52,9%	100,0%	
55,6%	44,4%	100,0%	
50,5%	49,5%	100,0%	
44,9%	55,1%	100,0%	

CARATTERISTICHE LAVORATORI COINVOLTI PER SETTORE DI ATTIVITA' AZIENDALE

	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna	Totale
Piano						
Agricoltura/ primario (A,B,C)	47		8	6		61
Ind. alimentari, ecc. (DA)	53	35		294		382
Ind. tessili/ abbigliamento (DB)	65				48	113
Ind. conciarie (DC)				24	46	46
Ind. del legno (DD)	43			25		67
Ind. carta e stampa (DE)	1	61				87
Ind. trasformazione coke e petrolio (DF)	9					9
Ind. chimica (DG)	107	28		95	139	369
Ind. gomma e plastica (DH)	4	36	6	22	18	86
Fabbr. prod. lav. minerali non metalli. (DI)	29	411		15		455
Metallurgia, fabbr. prodotti metallo (DJ)	92	169	217	65	175	718
Fabbr. macchine/ apparecchi meccanici (DK)	176	139	247	148	184	894
Fabbr. macchine e app. elettr., elettron., ottiche (DL)	16	191	277	24	29	557
Altre industrie manifatturiere (DN)	50					50
Produzione e distribuzione energia elettrica (E)			22			22
Costruzioni (F)	63	43	95	285	94	580
Commercio ingr/ dett.; riparazioni (G)	58	20		31	9	118
Alberghi e ristoranti (H)	28					28
Trasporti, magazz. e comunicazioni (I)	104			13		117
Servizi alle imprese (K)	34	8	19	85	10	156
Altri servizi (L, M, N)	98	93	14	265		470
Totale	1077	1234	905	1397	752	5365

Dato mancante/erroneo

226

	442 Romagna e Ferrara	444 Modena	446 Reggio Emilia	448 Parma e Piacenza	466 Bologna	Totale
Piano						
Agricoltura/ primario (A,B,C)	4.4%	0.0%	0.9%	0.4%	0.0%	1.1%
Ind. alimentari, ecc. (DA)	4.9%	2.8%	0.0%	21.0%	0.0%	7.1%
Ind. tessili/ abbigliamento (DB)	6.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.4%	2.1%
Ind. conciarie (DC)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.1%	0.9%
Ind. del legno (DD)	4.0%	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	1.2%
Ind. carta e stampa (DE)	0.1%	4.9%	0.0%	1.8%	0.0%	1.6%
Ind. trasformazione coke e petrolio (DF)	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
Ind. chimica (DG)	9.9%	2.3%	0.0%	6.8%	18.5%	6.9%
Ind. gomma e plastica (DH)	0.4%	2.9%	0.7%	1.6%	2.4%	1.6%
Fabbr. prod. lav. minerali non metalli. (DI)	2.7%	33.3%	0.0%	1.1%	0.0%	8.5%
Metallurgia, fabbr. prodotti metallo (DJ)	8.5%	13.7%	24.0%	4.7%	23.3%	13.4%
Fabbr. macchine/ apparecchi meccanici (DK)	16.3%	11.3%	27.3%	10.6%	24.5%	16.7%
Fabbr. macchine e app. elettr., elettron., ottiche (DL)	1.5%	15.5%	30.6%	1.7%	3.9%	10.0%
Altre industrie manifatturiere (DN)	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
Produzione e distribuzione energia elettrica (E)	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.4%
Costruzioni (F)	5.8%	3.5%	10.5%	20.4%	12.5%	10.8%
Commercio ingr/ dett.; riparazioni (G)	5.4%	1.6%	0.0%	2.2%	1.2%	2.2%
Alberghi e ristoranti (H)	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
Trasporti, magazz. e comunicazioni (I)	9.7%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	2.2%
Servizi alle imprese (K)	3.2%	0.6%	2.1%	6.1%	1.3%	2.9%
Altri servizi (L, M, N)	9.1%	7.5%	1.5%	19.0%	0.0%	8.8%
Totale	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Inquadramento	2 Quadri	3 Impiegati direttivi	4 Impiegati amministrativi tecnici	5 Operai qualificati	6 Operai generici	Totale
Agricoltura/ primario (A, B, C)		2	39	7	8	56
Ind. alimentari, ecc. (DA)	7	5	86	26	258	382
Ind. tessili/ abbigliamento (DB)	15	13	80	4	1	113
Ind. conciarie (DC)	10	11	25			46
Ind. del legno (DD)	1	4	18	40	4	67
Ind. carta e stampa (DE)	1	3	53	18	12	87
Ind. trasformazione coke e petrolio (DF)			2		7	9
Ind. chimica (DG)	53	58	193	42	23	369
Ind. gomma e plastica (DH)	2	10	33	15	25	85
Fabbr. prod. lav. minerali non metall. (DI)	26	46	192	47	137	448
Metallurgia, fabbr. prodotti metallo (DJ)	24	22	380	180	111	717
Fabbr. macchine/ apparecchi meccanici (DK)	35	73	493	139	149	889
Fabbr. macchine e app. elettr., elettr., ottiche (DL)	12	14	258	121	131	536
Altre industrie manifatturiere (DN)	2	1	11	26	10	50
Produzione e distribuzione energia elettrica (E)			7	15		22
Costruzioni (F)	9	6	192	303	48	558
Commercio ingr/ dett., riparazioni (G)	2	3	52	56	3	116
Alberghi e ristoranti (H)	1		9	17	1	28
Trasporti, magazz. e comunicazioni (I)	1	3	78	29	6	117
Servizi alle imprese (K)	7	10	135	1		153
Altri servizi (L, M, N)	21	7	205	177	39	449
Totale	229	291	2541	1263	973	5297

284
Data mancante/irronnea

Inquadramento	2 Quadri	3 Impiegati direttivi	4 Impiegati amministrativi tecnici	5 Operai qualificati	6 Operai generici	Totale
Agricoltura/ primario (A, B, C)	0,0%	0,7%	1,5%	0,6%	0,8%	1,1%
Ind. alimentari, ecc. (DA)	3,1%	1,7%	3,4%	2,1%	26,5%	7,2%
Ind. tessili/ abbigliamento (DB)	6,6%	4,5%	3,1%	0,3%	0,1%	2,1%
Ind. conciarie (DC)	4,4%	3,8%	1,0%	0,0%	0,0%	0,9%
Ind. del legno (DD)	0,4%	1,4%	0,7%	3,2%	0,4%	1,3%
Ind. carta e stampa (DE)	0,4%	1,0%	2,1%	1,4%	1,2%	1,6%
Ind. trasformazione coke e petrolio (DF)	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,7%	0,2%
Ind. chimica (DG)	23,1%	19,9%	7,6%	3,3%	2,4%	7,0%
Ind. gomma e plastica (DH)	0,9%	3,4%	1,3%	1,2%	2,6%	1,6%
Fabbr. prod. lav. minerali non metall. (DI)	11,4%	15,8%	7,6%	3,7%	14,1%	8,5%
Metallurgia, fabbr. prodotti metallo (DJ)	10,5%	7,6%	15,0%	14,3%	11,4%	13,5%
Fabbr. macchine/ apparecchi meccanici (DK)	15,3%	25,1%	19,4%	11,0%	15,3%	16,8%
Fabbr. macchine e app. elettr., elettr., ottiche (DL)	5,2%	4,8%	10,2%	9,6%	13,5%	10,1%
Altre industrie manifatturiere (DN)	0,9%	0,3%	0,4%	2,1%	1,0%	0,9%
Produzione e distribuzione energia elettrica (E)	0,0%	0,0%	0,3%	1,2%	0,0%	0,4%
Costruzioni (F)	3,9%	2,1%	7,6%	24,0%	4,9%	10,5%
Commercio ingr/ dett., riparazioni (G)	0,9%	1,0%	2,0%	4,4%	0,3%	2,2%
Alberghi e ristoranti (H)	0,4%	0,0%	0,4%	1,3%	0,1%	0,5%
Trasporti, magazz. e comunicazioni (I)	0,4%	1,0%	3,1%	2,3%	0,6%	2,2%
Servizi alle imprese (K)	3,1%	3,4%	5,3%	0,1%	0,0%	2,9%
Altri servizi (L, M, N)	9,2%	2,4%	8,1%	14,0%	4,0%	8,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TITOLO STUDIO	1 Nessun titolo/licenza elementare	2 Licenza media	3 Qualifica professionale	4 Diploma di scuola media superiore	5 Laurea e successive specializzazioni	Totale
Agricoltura/ primario (A,B,C)		14			18	61
Ind. alimentari, ecc. (DA)	41	171	5	118	40	382
Ind. tessili/ abbigliamento (DB)		13	2	79	19	113
Ind. conciarie (DC)	2	2	20	22	20	46
Ind. del legno (DD)	2	36	1	23	2	67
Ind. carta e stampa (DE)	22	22	1	53	2	87
Ind. trasformazione coke e petrolio (DF)	1	3	3	1	1	9
Ind. chimica (DG)	2	40	18	195	113	369
Ind. gomma e plastica (DH)	1	23	4	49	8	86
Fabbr. prod. lav. minerali non metall. (DI)	21	142	8	215	64	455
Metallurgia, fabbr. prodotti metallo (DJ)	14	173	29	416	83	718
Fabbr. macchine/ apparecchi meccanici (DK)	13	192	49	477	160	894
Fabbr. macchine e app. elettr., elettron., ottiche (DL)	18	140	29	230	119	537
Altre industrie manifatturiere (DN)	8	20	3	15	4	50
Produzione e distribuzione energia elettrica (E)		14	7	1	1	22
Costruzioni (F)	98	239	5	171	63	580
Commercio ingr/ det., riparazioni (G)	13	34	13	40	13	118
Alberghi e ristoranti (H)		13	2	10	3	28
Trasporti, magazz. e comunicazioni (I)	1	20	6	76	14	117
Servizi alle imprese (K)	1	3	2	104	45	156
Altri servizi (L, M, N)	14	179	61	150	64	470
Totale	250	1490	229	2482	864	5365

Data mancante/erronea

226

TITOLO STUDIO	1 Nessun titolo/licenza elementare	2 Licenza media	3 Qualifica professionale	4 Diploma di scuola media superiore	5 Laurea e successive specializzazioni	Totale
Agricoltura/ primario (A,B,C)	0,0%	0,9%	0,0%	1,2%	2,1%	1,1%
Ind. alimentari, ecc. (DA)	16,4%	11,5%	2,2%	4,8%	4,6%	7,1%
Ind. tessili/ abbigliamento (DB)	0,0%	0,9%	0,9%	3,2%	2,2%	2,1%
Ind. conciarie (DC)	0,8%	0,1%	0,0%	0,9%	2,3%	0,9%
Ind. del legno (DD)	0,8%	2,4%	0,4%	0,9%	0,2%	1,2%
Ind. carta e stampa (DE)	0,0%	1,5%	0,9%	2,1%	1,2%	1,6%
Ind. trasformazione coke e petrolio (DF)	0,4%	0,0%	1,3%	0,1%	0,1%	0,2%
Ind. chimica (DG)	0,8%	2,7%	7,9%	7,9%	13,1%	6,9%
Ind. gomma e plastica (DH)	0,4%	1,5%	1,7%	2,0%	0,9%	1,6%
Fabbr. prod. lav. minerali non metall. (DI)	8,4%	9,5%	3,5%	8,7%	7,4%	8,5%
Metallurgia, fabbr. prodotti metallo (DJ)	5,6%	11,6%	12,7%	16,8%	9,6%	13,4%
Fabbr. macchine/ apparecchi meccanici (DK)	5,2%	12,9%	21,4%	19,2%	18,5%	16,7%
Fabbr. macchine e app. elettr., elettron., ottiche (DL)	7,2%	9,4%	12,7%	9,3%	13,8%	10,0%
Altre industrie manifatturiere (DN)	3,2%	1,3%	1,3%	0,6%	0,5%	0,9%
Produzione e distribuzione energia elettrica (E)	0,0%	0,9%	0,0%	0,3%	0,1%	0,4%
Costruzioni (F)	39,2%	16,0%	2,2%	6,9%	7,3%	10,8%
Commercio ingr/ det., riparazioni (G)	5,2%	2,3%	0,0%	1,6%	1,5%	2,2%
Alberghi e ristoranti (H)	0,0%	0,9%	0,0%	0,3%	0,3%	0,5%
Trasporti, magazz. e comunicazioni (I)	0,4%	1,3%	2,6%	3,1%	1,6%	2,2%
Servizi alle imprese (K)	0,4%	0,2%	0,9%	4,2%	5,2%	2,9%
Altri servizi (L, M, N)	5,6%	12,0%	26,6%	6,0%	7,4%	8,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Area aziendale	1 Produzione	2 Amministrazione	3 Logistica/magazzino	4 Commerciale/marketing	5 Ricerca e sviluppo	6 Vendita	7 Supporto tecnico/manutenzione	Totale
Agricoltura/ primario (A, B, C)	21	3	1					61
Ind. alimentari, ecc. (DA)	294	41	12		21	8	3	381
Ind. tessili/ abbigliamento (DB)	47	30	10		18	8		113
Ind. conciarie (DC)	7	7	4		20	3	2	46
Ind. del legno (DD)	44	4	5		6	7		67
Ind. carta e stampa (DE)	19	13	10		16	3	6	84
Ind. trasformazione coke e petrolio (DF)	7							9
Ind. chimica (DG)	96	49	36		93	34	2	364
Ind. gomma e plastica (DH)	24	15	28		9	1		85
Fabbr. prod. lav. minerali non metall. (DI)	184	30	38		96	16	29	422
Metallurgia, fabbr. prodotti metallo (DJ)	301	73	87		95	52	7	717
Fabbr. macchine/ apparecchi meccanici (DK)	358	111	74		119	80	16	892
Fabbr. macchine e app. elettr., elettron., ottiche (DL)	270	33	38		50	70	23	532
Altre industrie manifatturiere (DN)	47		3					50
Produzione e distribuzione energia elettrica (E)	20	1						22
Costruzioni (F)	381	56	5		5	4	1	120
Commercio ingr. dett., riparazioni (G)	6	14	60		15	1	14	116
Alberghi e ristoranti (H)	15	5					8	28
Trasporti, magazz. e comunicazioni (I)	14	7	11		80	1		117
Servizi alle imprese (K)	18	23	4		21	16	11	61
Altri servizi (L, M, N)	272	100	4		19	2	15	456
Totale	2445	615	430		663	338	137	5288

303

Data mancante/erroneo

Area aziendale	1 Produzione	2 Amministrazione	3 Logistica/magazzino	4 Commerciale/marketing	5 Ricerca e sviluppo	6 Vendita	7 Supporto tecnico/manutenzione	Totale
Agricoltura/ primario (A, B, C)	0.9%	0.5%	0.2%					1.2%
Ind. alimentari, ecc. (DA)	12.0%	6.7%	2.8%		0.0%	9.5%	0.0%	0.6%
Ind. tessili/ abbigliamento (DB)	1.9%	4.9%	2.3%		3.1%	2.4%	2.2%	0.3%
Ind. conciarie (DC)	0.3%	1.1%	0.9%		2.6%	2.4%	0.0%	0.0%
Ind. del legno (DD)	1.8%	0.7%	1.2%		2.9%	0.9%	1.5%	0.9%
Ind. carta e stampa (DE)	0.8%	2.1%	2.3%		0.9%	2.1%	0.0%	1.3%
Ind. trasformazione coke e petrolio (DF)	0.3%	0.0%	0.0%		2.3%	0.9%	4.4%	2.7%
Ind. chimica (DG)	3.9%	8.0%	8.4%		13.6%	10.1%	1.5%	8.4%
Ind. gomma e plastica (DH)	1.0%	2.4%	6.5%		1.3%	0.3%	0.0%	1.6%
Fabbr. prod. lav. minerali non metall. (DI)	7.5%	4.9%	8.8%		14.1%	4.7%	21.2%	8.0%
Metallurgia, fabbr. prodotti metallo (DJ)	12.3%	11.9%	20.2%		13.9%	15.4%	5.1%	15.9%
Fabbr. macchine/ apparecchi meccanici (DK)	14.6%	18.0%	17.2%		17.4%	23.7%	11.7%	20.9%
Fabbr. macchine e app. elettr., elettron., ottiche (DL)	11.0%	5.4%	8.8%		7.3%	20.7%	16.8%	10.1%
Altre industrie manifatturiere (DN)	1.9%	0.0%	0.7%		0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
Produzione e distribuzione energia elettrica (E)	0.8%	0.2%	0.0%		0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
Costruzioni (F)	15.6%	9.1%	1.2%		0.7%	1.2%	18.8%	10.8%
Commercio ingr. dett., riparazioni (G)	0.2%	2.3%	14.0%		0.3%	0.3%	10.2%	2.2%
Alberghi e ristoranti (H)	0.6%	0.8%	0.0%		0.0%	0.0%	5.8%	0.5%
Trasporti, magazz. e comunicazioni (I)	0.6%	1.1%	2.6%		11.7%	0.3%	0.0%	0.6%
Servizi alle imprese (K)	0.7%	3.7%	0.9%		3.1%	4.7%	8.0%	2.9%
Altri servizi (L, M, N)	11.1%	16.3%	0.9%		2.8%	0.6%	10.9%	6.9%
Totale	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



2. La soddisfazione dei partecipanti

2.1. Strumenti per la rilevazione a campione della qualità delle attività formative previste nei cinque piani

- Processo e metodologia

Ai fini di analizzare la soddisfazione dei partecipanti alle attività formative si è scelto, in ragione del contesto metodologico e della natura dei dati disponibili, di realizzare una prima rilevazione sperimentale su un campione di 500 lavoratori.

Il campione, pur non avendo rappresentatività statistica, è stato costruito in modo casuale.

I soggetti coinvolti nella rilevazione rappresentano oltre il 10% della popolazione complessiva dei lavoratori partecipanti alle attività di formazione avviate nell'ambito dell'Avviso 1/06 di Fondimpresa.

Le diversità esistenti rispetto alle modalità ed ai contenuti dei dati raccolti da ciascuna ATI non consentono infatti di svolgere un'analisi statisticamente significativa.

Tutti gli enti di formazione coinvolti nei piani formativi delle 5 ATI utilizzano di norma un proprio questionario di rilevazione della soddisfazione dei partecipanti.

Si tratta di questionari spesso finalizzati a fornire informazioni in funzione dei sistemi di qualità essendo gli enti di formazione generalmente certificati sulla base di norme ISO.

Per completezza di informazione sono stati allegati in appendice i questionari completi.

Sulla base del materiale fornito dai soggetti capofila di ciascuna ATI sono state analizzate le informazioni raccolte dai seguenti Enti di formazione: Fondazione Aldini Valeriani, Cisita, Cerform, IAL, CIS, Assoform, ENFAP, Centoform.

La raccolta dei questionari è avvenuta a cura dei singoli soggetti capofila delle ATI.

- Raccolta ed elaborazione dei dati

I questionari utilizzati sono tuttavia tra loro molto differenti ed è stato possibile costruire una base comune di analisi dei dati solo sulla base di un sorta di riclassificazione delle informazioni.

Tutti i questionari richiedono ai partecipanti giudizi di carattere quantitativo (in una scala variabile: da 1 a 5, da 1 a 6, da 1 a 8, da 1 a 10) su attività, contenuti, materiali, docenti, strutture, organizzazione, rispondenza alle aspettative, utilità della formazione, ecc.

Su questa base si è proceduto ad individuare 5 ambiti comuni a tutti i questionari:

1. Rispondenza delle attività formative rispetto alle aspettative iniziali del lavoratore;
2. Raggiungimento degli obiettivi previsti dal corso;
3. Utilità pratica per il lavoratore nella propria attività aziendale;

4. Valutazione rispetto ai materiali, alle metodologie, ai docenti e più in generale sulla didattica del corso;
5. Valutazione sugli aspetti organizzativi e logistici (orari, strutture, aule, ecc.) delle attività.

Si tratta di aree, presenti, seppur con accentuazioni diverse, in tutti i questionari analizzati. Per ciascun questionario sono state quindi individuate una o più domande riferite alla specifica area di analisi.

Si è quindi proceduto alla standardizzazione dei punteggi proposti da ciascun questionario per riportare i giudizi ad una scala unitaria (1-10). Tutte le valutazioni riportate di seguito fanno riferimento a questa scala specifica.

2.2. Principali risultati

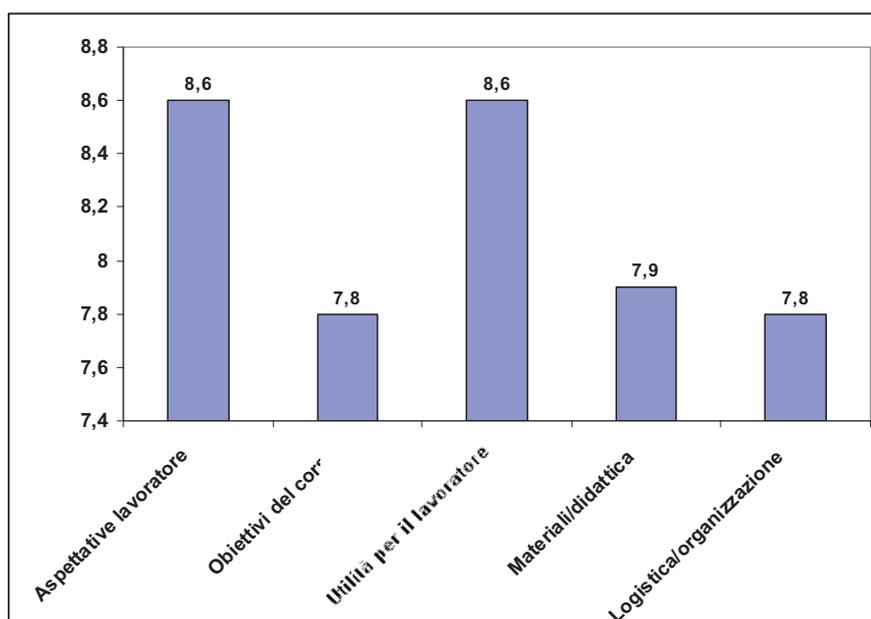
Dall'analisi è emerso un elevato grado di soddisfazione dei partecipanti su tutte le 5 dimensioni individuate.

Come si può notare dalla tabella riassuntiva e dal relativo grafico, i giudizi sul grado di soddisfazione dei partecipanti variano infatti tra 7,8 e 8,6 (in una scala da 1 a 10)

Tabella 2.1. – Soddisfazione dei partecipanti (valore medio 1-10)

Area	Valore medio (1-10)
Aspettative lavoratore	8,6
Obiettivi del corso	7,8
Utilità per il lavoratore	8,6
Materiali/didattica	7,9
Logistica/organizzazione	7,8

Grafico 2.1. – Soddisfazione dei partecipanti (valore medio 1-10)



Particolarmente positivo è risultato il riscontro sulla rispondenza delle attività formative rispetto alle aspettative del lavoratore e all'utilità pratica (applicabilità sul lavoro) delle conoscenze acquisite.

Si tratta di un dato molto importante che conferma la prossimità tra aspettative del lavoratore e formazione somministratagli, specie considerando il fatto che si tratta di piani destinati alla formazione continua dei lavoratori già impiegati in azienda. Il raccordo forte con le esigenze operative e pratiche del lavoratore viene dunque sottolineato dai dati.

Al contempo l'analisi individua le aree della logistica/organizzazione e materiali/didattica come aree di possibile miglioramento su cui concentrare gli sforzi nelle attività future.

2.3. Una proposta

La necessità di indagare in modo strutturato il grado di soddisfazione ci ha spinto a sottolineare l'importanza di poter disporre di uno strumento unico per la rilevazione della soddisfazione dei partecipanti.

I questionari attualmente utilizzati, pur tra loro diversi, offrono però una base comune di analisi che con alcune modifiche potrebbe facilmente tradursi in uno strumento unico – un unico questionario – di rilevazione adottato da tutti gli enti di formazione.

Dati confrontabili nel tempo, tra i diversi territori ed enti di formazione, per argomento, tematica o metodologia didattica potrebbero infatti rappresentare un utilissimo strumento per un'analisi di benchmark.

Si dovrebbe trattare di un questionario unico strutturato sulla base delle 5 aree individuate dall'analisi e evidenziate nel paragrafo precedente. Ogni Ente potrebbe eventualmente personalizzare con moduli aggiuntivi le proprie rilevazioni, sarebbe tuttavia importante poter avere un questionario con domande condivise (in numero da definire) per ciascuna delle 5 aree ed una scala di valutazione comune (ad esempio da 1 a 10).

A titolo esemplificativo si riportano alcune delle domande estrapolate da singoli questionari, raggruppate per area tematiche, che potrebbero essere utilizzate come strumento comune di rilevazione della soddisfazione dei partecipanti in una scala da 1 a 10 (ad esempio 1=insufficiente, 10=ottimo):

1. Aspettative del lavoratore
 - a. Gli obiettivi del corso hanno corrisposto alle sue aspettative
 - b. In che misura i contenuti del corso hanno corrisposto alle sue aspettative
2. Obiettivi del corso
 - a. Il corso ha raggiunto l'obiettivo formativo previsto
 - b. Come valuta la scelta dei contenuti rispetto agli obiettivi del corso
3. Utilità per il lavoratore

- a. In quale misura ritiene che le conoscenze acquisite siano utilizzabili nello svolgimento del suo lavoro
 - b. Si sente in grado di applicare quanto appreso durante le lezioni alla sua attività
 - c. Ritiene che le conoscenze acquisite durante il corso siano utili nella sua attività lavorativa
4. Materiali e didattica
- a. I materiali didattici realizzati in modo appropriato rispetto agli obiettivi didattici ed alle esigenze dei partecipanti
 - b. A quale livello di efficacia i relatori hanno trattato gli argomenti del corso e come giudica il materiale distribuito. Materiale didattico
 - c. Valutazione su tecniche e metodologie didattiche utilizzate
 - d. Valutazione su qualità e quantità del materiale didattico distribuito
5. Logistica e organizzazione
- a. Valutazione su qualità dell'accoglienza e dell'organizzazione
 - b. Come giudica le caratteristiche della sede di svolgimento delle attività
 - c. Come giudica l'organizzazione logistica del corso realizzato presso la sede

Per meglio comprendere l'utilità ed il successo delle attività formative potrebbe inoltre essere utile prevedere analogamente uno strumento di valutazione formalizzato del grado di soddisfazione da parte delle imprese sulla formazione realizzata .

Infine, si potrebbe pensare alla somministrazione alle imprese (alla funzione risorse umane/personale) e ai lavoratori coinvolti (o ai loro rappresentanti) di uno specifico questionario a distanza di qualche settimana/mese dalla conclusione dell'attività di formazione, per valutare le ricadute e l'utilità delle attività di formazione continua in termini di "efficacia". .

Allegati capitolo 2 – Le domande del questionario
– I questionari degli enti di formazione

Le domande di ciascun questionario utilizzate per la valutazione su ciascuna area

Aspettative Lavoratore		
FAV	n.d.	
CISITA	1	Il corso che sta frequentando risponde alle sue aspettative
CERFORM	B.1	I contenuti del corso hanno corrisposto alle sue aspettative
IAL	4	Gli obiettivi del corso hanno corrisposto alle sue aspettative
CIS	3	In che misura i contenuti del corso hanno corrisposto alle sue aspettative
ASSOFORM	6.01	L'attività formativa conclusa ha risposto alle sue aspettative iniziali
ENFAP	6.01	L'attività formativa conclusa ha risposto alle sue aspettative iniziali
CENTOFORM	6.01	L'attività formativa conclusa ha risposto alle sue aspettative iniziali
Obiettivi del corso		
FAV	A.1	Obiettivi coerenti con l'articolazione complessiva del corso
CISITA	2	Il corso ha raggiunto l'obiettivo formativo previsto
CERFORM	D.1	A suo giudizio i principali obiettivi formativi che il corso di riprometteva (...)
IAL	5	Come valuta la scelta dei contenuti rispetto agli obiettivi del corso
CIS	1	Come valuta la coerenza dei contenuti rispetto agli obiettivi del corso
ASSOFORM	n.d.	
ENFAP	n.d.	
CENTOFORM	n.d.	
Utilità per il lavoratore		
FAV	n.d.	
CISITA	6	In quale misura ritiene che le conoscenze acquisite siano utilizzabili (...)
CERFORM	A.3 b)	Secondo lei in quale misura il corso ha conseguito i seguenti obiettivi (...)
IAL	17	Si sente in grado di applicare quanto appreso durante le lezioni alla sua attività
IAL	13	Esprima un giudizio su utilità ed efficacia
CIS	n.d.	
ASSOFORM	6.02	Ritiene che le conoscenze acquisite durante il corso siano utili (...)
ENFAP	6.02	Ritiene che le conoscenze acquisite durante il corso siano utili (...)
CENTOFORM	6.02	Ritiene che le conoscenze acquisite durante il corso siano utili (...)
Materiali/didattica		
FAV	C.2	I materiali didattici realizzati in modo appropriato rispetto agli obiettivi (...)
CISITA	Docente x: 4	Tecniche e metodologie didattiche utilizzate
CISITA	Docente x: 7	Qualità e quantità del materiale didattico distribuito
CERFORM	Docente x: C.3.2.b	A quale livello di efficacia i relatori hanno trattato gli argomenti (...)
CERFORM	Docente x: C.3.3.c.4	A quale livello di efficacia i relatori hanno trattato gli argomenti (...)
IAL	11	Come giudica il materiale didattico del corso
CIS	Docente	Materiale didattico
ASSOFORM	3	Come valuta il materiale didattico fornito
ENFAP	3	Come valuta il materiale didattico fornito

CENTOFORM	3	Come valuta il materiale didattico fornito
Logistica/organizzazione		
FAV	G.1	Qualità dell'accoglienza e dell'organizzazione
CISITA	4	Come considerate i locali e le attrezzature didattiche di supporto
CISITA	5	Il coordinatore/tutor come ha operato sul piano organizzativo
CERFORM	n.d.	
IAL	8	Come valuta la durata totale del corso
IAL	9	Come le è sembrato l'orario del corso
IAL	10	Come giudica le caratteristiche della sede di svolgimento delle attività
CIS	Logistica 1	Come giudica l'organizzazione logistica del corso realizzato (...)
CIS	Logistica 1	Come giudica l'organizzazione logistica del corso realizzato (...)
ASSOFORM	1	Come valuta l'organizzazione del corso
ENFAP	1	Come valuta l'organizzazione del corso
CENTOFORM	1	Come valuta l'organizzazione del corso

QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DEL SERVIZIO FORMATIVO

La preghiamo di compilare il presente questionario al fine di individuare i punti forti e quelli deboli dell'iniziativa, se e in che misura ha risposto alle sue esigenze, quali eventuali modifiche e miglioramenti si sente di suggerire. Le Sue osservazioni costituiscono un feed-back indispensabile per ottimizzare la conduzione della presente iniziativa e per progettare nuovi interventi formativi. Grazie.

TITOLO: _____

DATA: _____

AZIENDA: _____

La valutazione viene espressa in una scala da 1 a 10, dove 1 è l'estremo negativo e 10 quello positivo, se ha barrato una casella da 1a 5 ne indichi i motivi nel campo aperto.

1) ORGANIZZAZIONE

Come valuta l'organizzazione del corso (coordinamento, tutoraggio e organizzazione dell'Ente di Formazione) ?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

--

2) DOCENTI

Come valuta la prestazione dei docenti?

2.1 Chiarezza del linguaggio

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

--

2.2 Efficacia dei contenuti

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

--

2.3 Capacità di ascolto, comunicazione e disponibilità al dialogo

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

--

3) MATERIALI

Come valuta il materiale didattico fornito? (ignori la domanda se non ne ha ricevuto)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4) ORARI

Come valuta l'organizzazione oraria delle lezioni?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5) METODOLOGIE DIDATTICHE

Come valuta le metodologie didattiche utilizzate?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6) RISPOSTA ALLE ASPETTATIVE INIZIALI/APPLICABILITA' DELLE CONOSCENZE

6.1 L'attività formativa conclusa ha risposto alle sue aspettative iniziali?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6.2 Ritieni che le conoscenze acquisite durante il corso siano utili nella sua attività lavorativa?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6.3 Ci sono altri argomenti che ritiene interessante/importante trattare (risposta multipla)?

- 6.3.A _ Gestione aziendale, amministrazione
- 6.3.B _ Qualità
- 6.3.C _ Informatica
- 6.3.D _ Tecniche di produzione
- 6.3.E _ Impatto ambientale
- 6.3.F _ Sicurezza sul luogo di lavoro
- 6.3.G _ Marketing, vendite

- 6.3.H _ Lavoro in ufficio e attività di segreteria
- 6.3.I _ Lingue
- 6.3.L _ Contabilità, finanza
- 6.3.M _ Nessuno
- 6.3.N _ Altro (specificare)_____



Piano AV1/64/06 "Piano Formativo Condiviso per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori delle Province di Ferrara, Forlì-Cesena, Ravenna, Rimini e dell'Edilizia"

Azione n. _____ Titolo: _____

QUESTIONARIO VALUTAZIONE AZIONE FORMATIVA

(Rispondere barrando le caselle: 1 corrisponde a giudizio molto negativo, 5 corrisponde a giudizio molto positivo)

1. Il corso che sta frequentando risponde alle sue aspettative?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Il corso ha raggiunto l'obiettivo formativo previsto?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. C'è qualche argomento che si sarebbe dovuto trattare e non è stato affrontato?

4. Come considerate i locali e le attrezzature didattiche di supporto?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Il coordinatore/tutor come ha operato sul piano organizzativo?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. In quale misura ritiene che le conoscenze acquisite siano utilizzabili nello svolgimento del suo lavoro?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Qual'è il giudizio complessivo sul corso?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Osservazioni e Suggerimenti:

Data _____

Questionario di rilevazione della soddisfazione del partecipante
M_09-02 P07.05 rev 00

“Titolo”

Alla fine del corso (o di parte di esso) Le viene sottoposto il presente questionario per ricavare, attraverso il suo contributo, utili indicazioni sui risultati dell'azione formativa, così come è stata vissuta dai partecipanti.

Più precisamente Le chiediamo di aiutarci a capire:

- quali sono i punti forti e i punti deboli dell'iniziativa formativa realizzata*
- se e in che misura essa ha risposto alle sue esigenze e alle sue aspettative*
- quali modifiche e miglioramenti eventualmente si sente di suggerire*

Per ragioni di semplicità (di compilazione e di raccolta dei dati) le domande sono prevalentemente a risposta chiusa; qualora lo ritenga opportuno, potrà aggiungere di sua iniziativa eventuali commenti o precisazioni, anche se non espressamente richieste dalle domande.

Grazie della collaborazione.

IL RESPONSABILE DEL CORSO

“NOME”

SEZIONE A - GLI OBIETTIVI DEL CORSO

A.1 In quale misura gli obiettivi del corso Le erano noti e chiari al momento di entrare in aula?	Per niente <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	Del tutto <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
--	---	--

A.2 Come giudica nel complesso l'esperienza del corso a cui ha partecipato?	Negativa <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	Positiva <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
--	---	---

A.3 Secondo Lei, in quali misura il corso ha conseguito i seguenti obiettivi?	Per niente	del tutto
a) Arricchimento delle sue conoscenze	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
b) Miglioramento delle capacità operative	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
c) Capacità di operare in gruppo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
d) Stimoli a successivi approfondimenti specifici	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6

Osservazioni: _____

SEZIONE B: CONTENUTI / ARGOMENTI TRATTATI

B.1 I contenuti del corso hanno corrisposto alle Sue aspettative?	No <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	Si <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
--	---	---

B.2 Come valuta la scelta dei contenuti del corso rispetto agli obiettivi definiti?	Incoerente <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	Coerente <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
--	---	---

B.3 Come giudica la durata complessiva del corso in relazione ai contenuti/argomenti trattati?	Insufficiente <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	Eccessiva <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
---	--	--

B.4 Che cosa vorrebbe aggiungere / ampliare?

B.5 Che cosa vorrebbe ridurre / eliminare?

Osservazioni: _____

SEZIONE C – SVOLGIMENTO/DOCENTI

3.1 Relativamente ai principali moduli trattati voglia, a Suo giudizio, indicare per ciascuno se li ha trovati coerenti con il profilo del corso o non coerenti.

Modulo 1	Non coerenti	Coerenti
	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
<hr/>		
Modulo 2	Non coerenti	Coerenti
	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
<hr/>		
Modulo 3	Non coerenti	Coerenti
	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
<hr/>		
Modulo 4	Non coerenti	Coerenti
	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
<hr/>		

3.2 A quale livello di efficacia i relatori hanno trattato gli argomenti del corso e come giudica il livello del materiale didattico distribuito?

	Limitata	Ottimale
3.2 a Docente 1	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
3.2.b Materiale didattico	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
In particolare rispetto alle modalità didattiche utilizzate		
3.3 c 1 Discussione dei casi / esercitazioni	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
3.3 c 2 Esposizioni	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
3.3 c 3 Discussione di gruppo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
3.3 c 4 Supporti audio / video	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
3.2 a Docente 2	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
3.2.b Materiale didattico	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
In particolare rispetto alle modalità didattiche utilizzate		
3.3 c 1 Discussione dei casi / esercitazioni	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
3.3 c 2 Esposizioni	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
3.3 c 3 Discussione di gruppo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
3.3 c 4 Supporti audio / video	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6
3.2 a Docente 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6

3.2.b Materiale didattico

1 2 3 4 5 6

In particolare rispetto alle modalità didattiche utilizzate

3.3 c 1 Discussione dei casi / esercitazioni

1 2 3 4 5 6

3.3 c 2 Esposizioni

1 2 3 4 5 6

3.3 c 3 Discussione di gruppo

1 2 3 4 5 6

3.3 c 4 Supporti audio / video

1 2 3 4 5 6

C.4 Durante i lavori i punti di vista dei partecipanti sono stati presi in considerazione e discussi	Mai	Sempre
a) dai docenti?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	
b) e dagli altri membri del gruppo?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	

Osservazioni: _____

SEZIONE D: CONCLUSIONI

D.1 A suo giudizio i principali obiettivi formativi che il corso si riprometteva sono stati raggiunti?	per niente	totalmente
	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	

D.2 Il corso ha fatto nascere in Lei nuove esigenze?	<input type="checkbox"/> NO (1)	<input type="checkbox"/> SI (6)
---	---------------------------------	---------------------------------

Se si quali:

Se no perchè

D.3 Indicazioni, suggerimenti o richieste che ritiene di formulare:

Data di compilazione _____

QUESTIONARIO FINALE
Formazione sul lavoro

Progetto Fondimpresa Avviso 1/2006 - CIS AV1-26-06 MELANIE: Manifatturiero ed Edilizia per un Lavoro Nuovo ed Imprese Efficienti

Azione n. _____ Titolo: _____

COGNOME E NOME ALLIEVO: _____

AZIENDA (Facoltativo) _____

DATA COMPILAZIONE _____

Con il presente questionario La preghiamo di aiutarci a capire:

- Quali sono i punti forti ed i punti deboli dell'iniziativa
- Se e in che misura ha risposto alle Sue esigenze
- Quali modifiche o miglioramenti, eventualmente si sente di suggerire

Il questionario è costruito considerando i vari elementi che costituiscono un intervento formativo:

- Obiettivi e contenuti
- Docenti
- Logistica

Le sue osservazioni ed i suoi suggerimenti serviranno per ridefinire il percorso formativo futuro.

QUESTIONARIO FINALE
Formazione sul lavoro

VALUTAZIONE OBIETTIVI E CONTENUTI:

Legenda: ① Insufficiente ② Scarso ③ Sufficiente ④ Buono ⑤ Ottimo

1) Come valuta la coerenza dei contenuti rispetto agli obiettivi del corso?

① ② ③ ④ ⑤

Eventuali suggerimenti _____

2) Come valuta la durata totale del corso rispetto ai contenuti didattici previsti dal corso?

① ② ③ ④ ⑤

Eventuali suggerimenti _____

3) In che misura i contenuti del corso hanno corrisposto alle Sue aspettative?

① ② ③ ④ ⑤

Eventuali suggerimenti _____

QUESTIONARIO FINALE
Formazione sul lavoro

VALUTAZIONE DOCENTI

Legenda: ① Insufficiente ② Scarso ③ Sufficiente ④ Buono ⑤ Ottimo

Docente _____

Livello di competenza	①	②	③	④	⑤
Chiarezza/abilità nell'esposizione	①	②	③	④	⑤
Disponibilità a fornire chiarimenti durante e dopo la lezione	①	②	③	④	⑤
Materiale didattico	①	②	③	④	⑤
Giudizio complessivo	①	②	③	④	⑤

Docente _____

Livello di competenza	①	②	③	④	⑤
Chiarezza/abilità nell'esposizione	①	②	③	④	⑤
Disponibilità a fornire chiarimenti durante e dopo la lezione	①	②	③	④	⑤
Materiale didattico	①	②	③	④	⑤
Giudizio complessivo	①	②	③	④	⑤

Docente _____

Livello di competenza	①	②	③	④	⑤
Chiarezza/abilità nell'esposizione	①	②	③	④	⑤
Disponibilità a fornire chiarimenti durante e dopo la lezione	①	②	③	④	⑤
Materiale didattico	①	②	③	④	⑤
Giudizio complessivo	①	②	③	④	⑤

QUESTIONARIO FINALE
Formazione sul lavoro

VALUTAZIONE LOGISTICA

Legenda: ① Insufficiente ② Scarso ③ Sufficiente ④ Buono ⑤ Ottimo

1) Come giudica l'organizzazione logistica del corso realizzato presso la sede del CIS?

- | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|
| ➤ Aule | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ➤ Attrezzature (PC , Laboratori, ecc) | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

2) In caso di svolgimento presso altra struttura in che misura valuta la scelta logistica (aule, attrezzature, ecc)?

① ② ③ ④ ⑤

Eventuali suggerimenti _____

Come giudica complessivamente il Corso da Lei frequentato?

① ② ③ ④ ⑤

Eventuali suggerimenti _____

Per aiutarci a migliorare la Qualità del nostro servizio formativo ha ulteriori suggerimenti?

La ringraziamo per la collaborazione e per il tempo che ci ha dedicato.

	QUESTIONARIO VALUTAZIONE CORSO	QVC/09.1
Rev. 1		

Sigla Corso _____ **Titolo:** _____

Formazione al lavoro

Formazione sul lavoro

Finanziato

Non Finanziato

Ente finanziatore _____

(Rispondere barrando le caselle: 1 corrisponde a giudizio molto negativo, 5 corrisponde a giudizio molto positivo)

1. Il corso che sta frequentando risponde alle sue aspettative?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Il corso ha raggiunto l'obiettivo formativo previsto?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. C'è qualche argomento che si sarebbe dovuto trattare e non è stato affrontato?

4. Come considerate i locali e le attrezzature didattiche di supporto?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Il coordinatore/tutor come ha operato sul piano organizzativo?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. In quale misura ritiene che le conoscenze acquisite siano utilizzabili nello svolgimento del suo lavoro?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

	QUESTIONARIO VALUTAZIONE CORSO	QVC/09.1
Rev. 1		

7. Qual'è il giudizio complessivo sul corso?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Osservazioni e Suggerimenti:

Data _____

 Sviluppo Risorse per l'Azienda CISITA P A R M A	QUESTIONARIO VALUTAZIONE DOCENTE	QVD/09.1
Rev. 1		

Sigla Corso:

Titolo:

Formazione al lavoro

Formazione sul lavoro

Finanziato

Non Finanziato

Ente finanziatore _____

Docente

Materia

(Rispondere barrando le caselle: 1 corrisponde a giudizio molto negativo, 5 corrisponde a giudizio molto positivo)

1. Qualità ed interesse dei temi:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Competenza del docente:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Chiarezza del docente:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Tecniche e metodologie didattiche utilizzate:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Grado di interazione Docente/aula:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Capacità del Docente di far interagire i partecipanti:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Qualità e quantità del materiale didattico distribuito:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Osservazioni e Suggestimenti:

Data

4) ORARI

Come valuta l'organizzazione oraria delle lezioni?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5) METODOLOGIE DIDATTICHE

Come valuta le metodologie didattiche utilizzate?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6) RISPOSTA ALLE ASPETTATIVE INIZIALI/APPLICABILITA' DELLE CONOSCENZE

6.1 L'attività formativa conclusa ha risposto alle sue aspettative iniziali?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6.2 Ritiene che le conoscenze acquisite durante il corso siano utili nella sua attività lavorativa?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6.3 Ci sono altri argomenti che ritiene interessante/importante trattare (risposta multipla)?

- 6.3.A _ Gestione aziendale, amministrazione
- 6.3.B _ Qualità
- 6.3.C _ Informatica
- 6.3.D _ Tecniche di produzione
- 6.3.E _ Impatto ambientale
- 6.3.F _ Sicurezza sul luogo di lavoro
- 6.3.G _ Marketing, vendite
- 6.3.H _ Lavoro in ufficio e attività di segreteria
- 6.3.I _ Lingue
- 6.3.L _ Contabilità, finanza
- 6.3.M _ Nessuno
- 6.3.N _ Altro (specificare) _____

 FONDAZIONE ALDINI VALERIANI per lo sviluppo della cultura tecnica					
Via Bassanelli, 9/11 - 40129 - Bologna Tel 051.41.51.911 Fax 051.41.51.920 e-mail: fondazione@fav.it					
QUESTIONARIO DI GRADIMENTO					
Titolo del corso _____ rif. PA _____ Data inizio _____					
Sede _____ Durata _____					
La preghiamo di contrassegnare la risposta che meglio indica le Sue impressioni. Ci aiuterà a migliorare la qualità del servizio.					
Obiettivi					
	1	2	3	4	5
Coerenti con l'articolazione complessiva del corso					
Comunicati ai partecipanti in modo chiaro e comprensibile					
Contenuti					
	1	2	3	4	5
Affrontati in modo esaustivo e completo					
Sviluppati in modo da abilitare i partecipanti all'esercizio di competenze e di particolari abilità					
Durata complessiva adeguata					
Metodologia					
	1	2	3	4	5
Favorito il trasferimento di competenze					
I materiali didattici realizzati in modo appropriato rispetto agli obiettivi didattici ed alle esigenze dei partecipanti					
Docenti (Nome e cognome)					
	1	2	3	4	5
Utilizzato un linguaggio chiaro e comprensibile					
Trattati gli argomenti con competenza ed efficacia					
Favorito il coinvolgimento attivo dei partecipanti					
Tutoraggio - coordinamento					
	1	2	3	4	5
Veloce ed efficace circolazione delle informazioni					
Monitoraggio costante dei problemi					
Risoluzione delle criticità					
Valutazione complessiva					
	1	2	3	4	5
Interesse suscitato					
Conoscenze apprese					
Abilità tecniche acquisite					
Rapporto equilibrato tra ore di teoria e ore di pratica					
Strumento per aumentare le occasioni di impiego					
Strumento per trovare un lavoro corrispondente alle aspettative					
Organizzazione					
	1	2	3	4	5
Qualità dell'accoglienza e dell'organizzazione					

Data _____

Sezione IV Esigenze di formazione

Quali altri corsi potrebbero completare il suo curriculum formativo ?

Sezione V Informazioni

Su quali dei seguenti argomenti desidera avere maggiori informazioni ?

- Informatica
- Sicurezza sul Lavoro
- Amministrazione, Finanza e Controllo
- Management Operativo
- Meccanica
- Arti Grafiche
- Elettronica, Elettrotecnica e Automazione
- Comunicazione
- Lingue
- Qualità
- Altro (specificare)

Ai sensi dell'art. 13 D.Lgs. 196/2003 in materia di protezione dei dati personali, Fondazione Aldini Valeriani informa che i dati da Lei volontariamente forniti, saranno trattati per attività di marketing ed informazioni commerciali relative a prodotti e servizi di FONDAZIONE ALDINI VALERIANI, previo richiesta esplicita di Sua autorizzazione e in forma anonima per effettuare statistiche e ricerche di mercato con il supporto di mezzi cartacei, informatici o telematici, comunque idonei a garantire la sicurezza e la riservatezza del relativo trattamento.

Il conferimento dei dati stessi è facoltativo, tuttavia il Suo rifiuto a fornirli determinerà unicamente l'impossibilità di trattare i Suoi dati e conseguentemente l'impossibilità di proporre nuovi servizi, ovvero, nel caso in cui questi siano in corso, l'impossibilità di proseguire l'erogazione.

Lei potrà esercitare i diritti previsti dall'art. 7 D.Lgs. 196/03 (a titolo esemplificativo e non esaustivo: conoscere l'esistenza dei Suoi dati e averne comunicazione in forma intellegibile; avere le informazioni contenute in questa informativa; ottenere l'aggiornamento, la rettificazione o, se vi è interesse, l'integrazione dei dati, ovvero la cancellazione, la trasformazione o il blocco degli stessi qualora siano trattati in violazione di legge; opporsi, per motivi legittimi, al trattamento dei dati, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta).

Il titolare dei suddetti trattamenti è:

FONDAZIONE ALDINI VALERIANI, via Bassanelli 9/11, 40129, Bologna

Il responsabile del trattamento dei suddetti dati è:

Inig. Davide Ferri, responsabile S.I. al quale verranno inoltrate eventuali richieste.

Il trattamento dei Suoi dati personali sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza tutelando la Sua riservatezza e i Suoi diritti.

Il sottoscritto (nome e cognome) _____

Prende atto della presente informativa ed esprime il consenso al trattamento dei propri dati personali

Data _____

Firma _____



**QUESTIONARIO DI GRADIMENTO UNICO SULL'ATTIVITA' FORMATIVA
Formazione continua**

N. DEL CORSO

TITOLO DEL CORSO

DATA DI COMPILAZIONE

Cognome Nome

Con questo questionario La preghiamo di aiutarci a capire:

- quali sono i punti forti e i punti deboli dell'iniziativa
- se ed in che misura essa ha corrisposto alle Sue esigenze
- quali modifiche e miglioramenti, eventualmente, Si senti di suggerire

Le Sue osservazioni saranno utilizzate come indicatori utili per migliorare il servizio che offriamo.

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

- rispondere a tutte le domande;
- barrare il numero corrispondente al giudizio, nella riga numerata da 1 a 10;
- è possibile aggiungere commenti ed osservazioni, scrivendo in stampatello, negli spazi riservati.

1 Da quale fonte ha saputo dell'esistenza del corso?

1	radio
2	TV
3	giornali
4	pubblicità a stampa (manifesti, volantini, etc.)
5	catalogo corsi IAL
6	internet
7	altri utenti/conoscenti
8	azienda di appartenenza
9	altro (specificare) _____

2 Come giudica l'informazione pubblicitaria sul corso?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

☹ INCOMPLETA COMPLETA ☺

Se incompleta, cosa mancava? _____

3 È stato informato, dal personale del Centro, sugli obiettivi e sulle caratteristiche del corso?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

☹ PER NULLA DEL TUTTO ☺

4 Gli obiettivi del corso hanno corrisposto alle Sue aspettative?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

☹ PER NIENTE DEL TUTTO ☺

5 Come valuta la scelta dei contenuti rispetto agli obiettivi del corso?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

☹ INCOERENTE COERENTE ☺

6 Come Le è sembrato il programma del corso?

1	Interessante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Utile	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Chiaro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

☹ PER NIENTE DEL TUTTO ☺

7 È risultato chiaro il collegamento tra i diversi argomenti del corso?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

☹ PER NULLA DEL TUTTO ☺

8 Come valuta la durata totale del corso?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

☹ PER NULLA ADEGUATA DEL TUTTO ADEGUATA ☺

TROPPO LUNGA ADEGUATA

TROPPO CORTA

9 Come Le è sembrato l'orario del corso?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

☹ PER NULLA ADATTO DEL TUTTO ADATTO ☺

10 Come giudica le caratteristiche della sede di svolgimento delle attività?

- 1 Aula (ampiezza, luminosità, disposizione, ecc.)
- 2 Attrezzature

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

☹ PER NIENTE ADEGUATE DEL TUTTO ADEGUATE ☺

11 Come giudica il materiale didattico del corso (dispense, audiovisivi, ecc.)?

- 1 Utile
- 2 Adatto

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

☹ PER NIENTE DEL TUTTO ☺

Osservazioni? _____

12 Esprima un giudizio sulla qualità dei rapporti interpersonali con:

		☹									☺
1	docenti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	membri del gruppo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	coordinatore	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	tutor d'aula	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13 Esprima un giudizio su utilità ed efficacia di:

		☹																				☺
1	lezioni teoriche (in aula)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
2	esercitazioni pratiche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
3	studio dei casi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
4	lavoro di gruppo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
5	simulazione d'impresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
6	project work	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
7	FAD (formazione a distanza)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
8	visite guidate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
9	viaggio di studio all'estero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
10	stage in Italia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
11	stage all'estero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											

14 Quale giudizio esprime sui seguenti docenti?

1

1. Conoscenza degli argomenti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Chiarezza espositiva	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Efficacia metodo didattico	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Abilità nel rispondere alle domande	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

☹ ☺

2

1. Conoscenza degli argomenti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Chiarezza espositiva	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Efficacia metodo didattico	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Abilità nel rispondere alle domande	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

☹ ☺

15 Ha avuto la possibilità di esprimere le proprie opinioni, sui diversi argomenti trattati e sulle problematiche di volta in volta emerse, con:

		☹	PER NULLA																			DEL TUTTO	☺
1	docenti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												
2	membri del gruppo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												
3	coordinatore	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												
4	tutor d'aula	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												

20 Ci sono altri argomenti che sarebbe stato interessante/importante trattare?

1	SI
2	NO

Se sì, quali? _____

21 Il Corso ha fatto nascere in Lei nuovi interessi formativi e/o professionali?

1	SI
2	NO

Se sì, quali? _____

22 Tra i corsi proposti ne indichi due (2) ai quali potrebbe essere interessato nei prossimi 12 mesi:

1
2
3
4
5



3. Analisi di processo: l'accordo regionale e i Comitati di Pilotaggio

3.1. Premessa metodologica

Nell'ambito delle attività di monitoraggio relativo all'avviso 1/2006 è stato ritenuto opportuno svolgere un approfondimento specifico in merito alle modalità di costruzione e definizione dell'accordo regionale e sulle modalità di gestione (Comitati di pilotaggio, modalità di funzionamento, ecc.) delle attività di formazione svolte nelle aggregazioni territoriali previste dall'accordo stesso.

In particolare, con riferimento all'accordo regionale si è deciso di realizzare interviste in profondità con i soggetti che concretamente hanno partecipato alla definizione e alla messa a punto dell'accordo: Confindustria, CGIL, CISL e UIL regionali.

Gli elementi oggetto delle interviste sono stati sostanzialmente:

- Le motivazioni alla base dell'accordo;
- la composizione (organizzazioni, ruoli e persone) del "tavolo dell'accordo";
- le prassi e le procedure seguite;
- i principali contenuti dell'accordo;
- le principali criticità;
- il rapporto con Fondimpresa.

La scelta di avviare l'analisi partendo dal livello regionale per poi spostarsi sul livello territoriale è stata dettata sia da motivazioni di carattere temporale (l'ordine cronologico degli accordi), sia di carattere logico, dato che le attività realizzate da ciascuna ATI sul territorio sono conseguenti a una architettura impostata a livello regionale per contenuti e modalità operative. Per quanto riguarda il livello territoriale è stato scelto di approfondire le modalità di gestione dei Comitati di pilotaggio che sono lo strumento operativo adottato a livello territoriale per la realizzazione dei piani formativi.

In particolare sono state realizzate interviste con modalità differenziate anche in funzione delle disponibilità e delle esigenze dei soggetti coinvolti: interviste individuali, collettive, telefoniche.

Gli elementi oggetto delle interviste sono stati:

- la composizione (organizzazioni, ruoli e persone) del Comitato di Pilotaggio;
- regole e procedure adottate dal Comitato e modalità di definizione delle stesse;
- le principali criticità;
- i principali contenuti dell'accordo territoriali;
- i possibili sviluppi futuri.

È stato inoltre realizzato un approfondimento sui principali contenuti dei "regolamenti" di funzionamento dei diversi Comitati di Pilotaggio per evidenziarne le caratteristiche principali anche in funzione di evidenziare possibili buone pratiche utili in futuro.

3.2. L'accordo regionale

Con riferimento all'Avviso di Fondimpresa 1/2006, le parti sociali dell'Emilia-Romagna hanno deciso di definire il quadro di sviluppo dei piani formativi sulla base di un accordo (realizzato allo scopo di dare coerenza ai criteri di accesso ai finanziamenti di Fondimpresa) sottoscritto al fine di:

- valorizzare il carattere bilaterale dell'iniziativa;
- assicurare la più ampia condivisione tra le parti circa le azioni e i contenuti della formazione;
- riaffermare la capacità di gestione efficiente ed "autonoma" del sistema delle relazioni sindacali dell'Emilia-Romagna";
- garantire una "corretta" allocazione delle risorse a disposizione su tutto il territorio regionale;
- costruire una prassi di gestione del fondo utile anche per le successive attuazioni;
- individuare le attività non formative da realizzare

L'opinione generale degli intervistati ha evidenziato come da entrambi le parti vi fosse una sostanziale condivisione della necessità di arrivare ad un accordo condiviso. Si è trattato di un risultato positivo e non scontato in partenza dato che, tra l'altro, come già evidenziato la normativa nazionale non ne prevedeva l'obbligatorietà.

Per quanto riguarda la composizione del tavolo che ha definito l'accordo le organizzazioni partecipanti sono state Confindustria, CGIL, CISL e UIL dell'Emilia-Romagna.

Ciascuna organizzazione ha designato uno o più soggetti per la partecipazione al tavolo; si è trattato in particolare dei referenti per la formazione di ciascuna parte sociale.

Di norma alle riunioni sono intervenuti 3 rappresentanti del sistema Confindustria e 3 rappresentanti delle organizzazioni sindacali.

Il negoziato è stato avviato alla fine del 2006 ed ha comportato circa 3 mesi di "trattativa" ed ha previsto circa una decina di incontri plenari. Questi incontri "formali" sono stati accompagnati da una serie di ulteriori passaggi di approfondimento e confronto informale tra i soggetti coinvolti ed all'interno di ciascuna organizzazione: con le articolazioni di categoria e territoriali, con gli enti di formazione oltre che con le rispettive direzioni o segreterie.

L'accordo è stato poi sottoscritto il 2 marzo 2007 dalle Segreterie regionali di ciascuna organizzazione.

Da quanto emerso nel corso delle interviste, tutti i soggetti hanno confermato come, nonostante si trattasse della prima realizzazione di un accordo di questo tipo, il fatto di avere prassi consolidate già utilizzate dalle parti in diversi contesti ha rappresentato un elemento utile, un punto di riferimento ed una base comune di interazione tra le parti.

Per contro è stato anche, in maniera condivisa sottolineato, come alcuni aspetti di questa consolidata prassi abbiano "appesantito" la fluidità del percorso evidenziando il carattere di "ritualità" di taluni passaggi.

In generale, un elemento che ha favorito il superamento delle principali criticità e il raggiungimento dell'accordo, è stato il clima di fiducia e "stima" reciproca, non necessariamente esplicitata esistente non solo tra le organizzazioni firmatarie dell'accordo ma anche a livello personale tra i partecipanti.

In particolare i punti salienti del negoziato hanno riguardato:

- lettura ed approfondimento congiunto dell'avviso;
- condivisione dei principi e dell'importanza strategica della formazione continua;
- definizione di metodi, criteri e procedure per la predisposizione dei piani;
- definizione degli ambiti territoriali e degli enti di formazione a cui affidare le attività;
- ruolo, attività e funzioni dell'organismo bilaterale regionale Orione.

I principali elementi di criticità su cui si è concentrata la discussione tra le parti hanno riguardato principalmente due aspetti:

- a) la possibilità di una delle parti di designare un soggetto - e quindi di riconoscerlo come titolato a gestire delle risorse (di origine bilaterale) - non di propria diretta emanazione;
- b) quale fosse, nel caso in cui non fosse presente in azienda la RSU, il livello sindacale chiamato a sottoscrivere l'accordo aziendale.

Circa il primo punto è stata affermata la possibilità di riconoscere ai fini dell'avviso (e della costituzione delle ATI) un soggetto non direttamente collegato ad una delle parti.

Sul secondo punto è stato deciso di considerare il livello sindacale categoriale come quello più idoneo a rappresentare le istanze dei lavoratori in sede di accordo aziendale.

Successivamente all'accordo regionale, il punto è stato poi oggetto di uno specifico accordo a livello nazionale che prevederebbe la costituzione di una commissione provinciale chiamata a sottoscrivere l'accordo aziendale in mancanza di RSU (per quanto riguarda l'esperienza in oggetto di analisi il modello utilizzato in Emilia Romagna non è risultato ostativo alla realizzazione delle attività a bando).

Nel corso delle interviste è stato anche approfondito il rapporto che le parti hanno tenuto con Fondimpresa.

La presenza dell'avviso definito a livello nazionale ha certamente offerto un ambito certo all'interno del quale collocare l'accordo regionale, benché vada evidenziato come il bando lasciasse ai livelli regionali ampia flessibilità nella definizione di contenuti, criteri e modalità.

Trattandosi inoltre della prima attuazione del Fondo bilaterale in alcuni casi Fondimpresa si è trovata nella condizione di non poter dare risposte definitive circa alcune richieste di interpretazione delle norme provenienti dal livello regionale. Ciò evidentemente in ragione del carattere "innovativo" dello strumento di cui l'avviso 1/2006 ha rappresentato la prima attuazione.

3.3. Il livello territoriale

L'avviso 1/2006 ha previsto la costituzione di un Comitato di pilotaggio per ogni Piano Formativo, "composto pariteticamente da rappresentanti delle organizzazioni firmatarie degli accordi corrispondenti ai Piani stessi, con funzioni di validazione della progettazione delle attività previste nel Piano condiviso e finanziato e delle eventuali modifiche del medesimo Piano, nonché di indirizzo attuativo e di supervisione. Inoltre, detto Comitato fornisce a Fondimpresa le informazioni a supporto dell'avvenuta formazione in coerenza con il Piano condiviso e con le sue eventuali modificazioni."

L'avviso ha previsto in oltre che ciascun "Comitato dovrà definire le proprie modalità di funzionamento ed iniziare i propri lavori prima dell'avvio delle attività del Piano".

Gli accordi territoriali hanno in via generale ribadito i contenuti formativi previsti dall'accordo regionale e sono serviti alla costituzione ed alla definizione dei componenti dei Comitati di pilotaggio.

È opportuno segnalare inoltre come il Piano di Bologna abbia previsto la realizzazione di alcune attività non formative (ulteriori rispetto a quelle viceversa affidate totalmente al livello regionale negli altri territori) rivolte in particolare a:

- analizzare, attraverso un questionario rivolto ad aziende e rappresentanze dei lavoratori, le difficoltà di accesso delle imprese a Fondimpresa;
- analizzare le trasformazioni in corso nelle relazioni di subfornitura nel comparto del packaging e i conseguenti riflessi in termini di formazione e profili professionali.

Per i contenuti di questa specifica analisi svolta sul territorio bolognese, si rimanda al relativo Report (IRES - FAV - ENFAP, 2008).

In particolare, come già evidenziato nella Premessa metodologica, l'analisi territoriale si è incentrata su composizione, modalità di funzionamento, eventuali criticità e buone pratiche riferite all'attività dei Comitati di pilotaggio.

L'attività è stata svolta attraverso interviste (di persona o telefoniche), individuali e collettive con rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali delle diverse ATI.

I Comitati di pilotaggio, esattamente come indicato dall'Avviso, hanno avuto composizione paritetica tra Confindustria e Sindacati. Tale pariteticità è stata rispettata anche in quei casi in cui era prevista una attività specifica a carattere settoriale (ad esempio nel caso dell'Edilizia con un rappresentante di ANCE e uno sindacale in rappresentanza delle relative organizzazioni di categoria regionali).

Il numero dei componenti del Comitato è risultato variabile tra i diversi territori. Questa differenza si spiega in parte per il fatto che la dimensione "territoriale" e settoriale delle ATI è differente: due casi di aggregazioni sovraprovinciali (Parma-Piacenza, Romagna e Ferrara) e tre coincidenti col territorio provinciale (Reggio Emilia, Modena, Bologna). Inoltre nel caso di Modena, il Comitato era responsabile anche delle attività settoriali riferite al settore della

ceramica. Di norma le rappresentanze generali per parte datoriale e sindacale erano composte da 3 persone ciascuna per ogni area provinciale dell'ATI.

La composizione di Comitati è risultata la seguente:

Tabella 3.1. – Composizione Comitati di pilotaggio

ATI	Rappresentanza Confindustria	Rappresentanza sindacale	Rappresentanza datoriale di Categoria	Rappresentanza sindacale di Categoria	Totale
Bologna	3	3	1	1	8
Modena	6	6	4*	4*	20
Reggio Emilia	3	3	1	1	8
Parma, Piacenza	6	6	1	1	14
Romagna, Ferrara	12	12	1	1	26

* di cui 3 per il settore ceramico e 1 per il settore edile. Negli altri casi i rappresentanti settoriali erano espressione del settore edile.

Per quanto riguarda la gestione del proprio funzionamento, ogni Comitato si è dotato di proprie regole operative strutturate all'interno di un vero e proprio regolamento che di fatto è stato il primo atto formale del Comitato stesso. Ciascun Comitato ha infatti approvato le proprie modalità di funzionamento in sede di costituzione.

I regolamenti (allegati) evidenziano differenze talvolta rilevanti nei contenuti con particolare riferimento:

- ai tempi dell'informazione ai componenti (in alcuni casi le informazioni pervenivano di norma con ampi anticipo ai componenti, in altri casi in un tempo ristretto, poco utile per un'analisi approfondita);
- ai contenuti dell'informazione (in alcuni casi considerati dai componenti sufficientemente dettagliati ai fini dell'attività di approvazione; non così in altri in cui viceversa veniva trasmessa solo informazioni di carattere più generale);

Ogni Comitato ha previsto l'individuazione di una segreteria tecnica con funzioni di gestione dell'attività del Comitato stesso (convocazione, invio materiali, stesura verbali, ecc.). Di norma tale attività è stata affidata alle sedi territoriali delle Associazioni imprenditoriali.

Il contenuto dei materiali relativi ai Piani formativi e delle proposte di modifica inviate all'esame del Comitato veniva di norma curato dall'Ente di formazione capofila per ciascuna ATI. L'ente stesso talvolta partecipava attivamente alle riunioni del Comitato.

In merito al funzionamento dei Comitati va inoltre sottolineato come molto variabile tra i diversi territori sia stato il numero di riunioni svolte. In alcuni casi il Comitato si riunisce con cadenza periodica, a volte mensile, mentre in altri di fatto ci si è limitati ad una unica riunione "plenaria" rimandando poi a livello di singole sottocommissioni. Ciò naturalmente in ragione della numerosità dei componenti e della natura interprovinciale della composizione dei Comitati stessi.

Per questo in taluni casi, come Romagna e Ferrara, Parma e Piacenza e Modena nell'ambito dei Comitati di pilotaggio sono state previste sottocommissioni a carattere settoriale (edilizia,

ceramica) o territoriale (per ciascuna provincia). L'aggregazione interprovinciale non ha dunque prodotto complicazioni gestionali nell'operatività dei comitati in quanto i sottocomitati hanno agito di fatto in completa autonomia.

Analizzando le modalità di funzionamento emerge anche una certa differenza nel livello di dettaglio in cui si articola la regolamentazione ad esempio specificando le ore massime di risposta o di richiesta di approfondimenti sulle modifiche al Piano presentate.

Dal punto di vista operativo, tutti i Comitati hanno previsto l'utilizzo degli strumenti informatici (l'invio di documentazione via e-mail da parte della segreteria tecnica) seppur con diversi livelli di sofisticazione (mailing list, liste di distribuzione, ecc.).

Nelle modalità di funzionamento viene di norma indicato un tempo utile per raccogliere richieste di precisazioni o supplementi di informazione da parte dei componenti. Tale spazio temporale varia di norma tra le 48 e le 72 ore.

In alcuni casi, al fin di snellire e rendere più efficiente il processo di approvazione delle variazioni progettuali, è sufficiente che la variazione sia sottoscritta da almeno uno o più rappresentanti delle due parti, prevedendo quindi una sorta di "delega" implicita per ciascuna rappresentanza.

La Romagna e Ferrara in particolare, dove il Comitato di pilotaggio era composto da oltre 20 persone di ben 4 aree provinciali diverse, di fatto ha tenuta in seduta plenaria una sola riunione (quella costitutiva) rimandando all'attività delle sottocommissioni ogni decisione relativa alle specifiche aree provinciali.

Nel caso di specifiche necessità di approfondimento e chiarimento in fase di valutazione, il Comitato di pilotaggio del territorio di Parma ha previsto, la possibilità di partecipazione, con funzioni consultive, di rappresentanti di categoria sia sindacali, sia datoriali, invitati ad hoc.

Dagli incontri e dagli approfondimenti sono emerse alcune valutazioni utili ad analizzare l'attività ed il funzionamento dei Comitati di pilotaggio:

- l'attività dei Comitati si è svolta, in linea di massima, in maniera fluida, consentendo decisioni in tempi rapidi senza particolari criticità dal punto di vista procedurale;
- l'attività dei Comitati si è in molti casi concretizzata in una sorta di "verifica di conformità" relativa spesso soprattutto ad aspetti di carattere formale piuttosto che di vero e proprio esame sostanziale dei contenuti e delle ragioni delle modifiche ai Piani;
- per strutturazione, regolamenti ed opportunità gestionale, l'attività dei Comitati non consente effettivamente di entrare nel merito delle singole e specifiche motivazioni relative a variazioni e riprogettazioni dei piani formativi.

Va in ogni caso sottolineato, per completezza, come le proposte di modifiche alle azioni formative sottoposte alla verifica dei Comitati di pilotaggio erano già state oggetto di precedenti approfondimenti specifici dato che, come prerequisito per l'accesso alle attività del Fondo, si rende comunque necessario uno specifico accordo aziendale.

Per come sono costruiti e strutturati oggi i Comitati di pilotaggio, la possibilità che essi approfondiscano ed entrino nel merito dei piani formativi, andando oltre quindi il livello di

controllo e validazione "formale" finora previsto, risulta di fatto non plausibile. Tale attività, forse, potrebbe invece rendere più efficace la funzione di guida delle attività in corso verso gli obiettivi previsti dai piani formativi stessi, ma questo implicherebbe due elementi:

- da una parte i piani potrebbero essere più "precisi" in termini di individuazione di obiettivi, fabbisogni e strumenti e,
- dall'altra, richiederebbe probabilmente una composizione ed una regolazione del Comitato stesso più complesse sia in termini di ampiezza delle competenze (non solo di ambito formativo, ma anche di merito sui contenuti) che, quindi, in termini di soggetti chiamati a farne parte (esperti di settore piuttosto che di metodologie formative) e delle modalità di tale partecipazione.

Allegato cap. 3 – Accordi sindacali e regolamenti

Verbale di intesa

Confindustria Emilia-Romagna rappresentata da Mario Agnoli, Direttore Generale

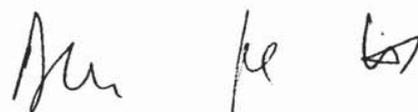
CGIL – CISL - UIL Emilia Romagna rispettivamente rappresentate da Simonetta Ponzi, Giuseppe Cremonesi e Denis Merloni

premessi che

- Esse attribuiscono alla formazione una funzione strategica sia per la crescita culturale e professionale delle risorse umane che per lo sviluppo e la competitività delle imprese;
- Un ruolo decisivo va a tal fine riconosciuto alla formazione continua quale strumento di costante adeguamento delle conoscenze e delle competenze all'evoluzione tecnologica, organizzativa e gestionale delle imprese;
- Le esigenze formative espresse da imprese e lavoratori possono trovare una risposta particolarmente qualificata ed efficace, tra l'altro, negli interventi realizzati con il finanziamento riconosciuto ed erogato da Fondimpresa;
- Fondimpresa ha promosso, attraverso l'Avviso n° 1 del 12/12/2006, la realizzazione di Piani formativi condivisi tra le parti sociali riconducibili a Fondimpresa, rivolti prevalentemente alle imprese di minori dimensioni (meno di 200 dipendenti) aderenti a Fondimpresa; per la Regione Emilia-Romagna l'Avviso prevede lo stanziamento complessivo di € 3.350.000 da distribuire su 5 Piani formativi;

esprimono concorde volontà

- di partecipare attivamente all'Avviso n. 1/2006 di Fondimpresa elaborando e presentando 5 Piani coerenti con l'Avviso medesimo, così da soddisfare l'insieme delle esigenze formative espresse dalle imprese aderenti al Fondo e dai lavoratori in esse impiegati appartenenti alle diverse mansioni contrattuali, in particolare favorendo le condizioni per cogliere le Priorità previste dall'Avviso medesimo (quali, ad esempio, la presenza di lavoratrici e di popolazioni statisticamente non favorite nella partecipazione agli interventi di formazione continua, etc.);
- di agire coerentemente ai principi della bilateralità e della pari dignità impegnando, nella predisposizione, progettazione ed attuazione delle azioni dei Piani formativi, i livelli territoriali



dei rispettivi sistemi organizzativi e di rappresentanza, facendovi confluire le varie esigenze aziendali, settoriali, distrettuali espresse dal sistema produttivo dell'Emilia-Romagna;

- di costruire e definire gli ambiti territoriali dei 5 Piani formativi secondo criteri di flessibilità, così da rispettare le clausole quantitative dell'Avviso e da soddisfare le esigenze di tutto il territorio della Regione;
- di osservare nella predisposizione dei Piani i metodi, criteri e procedure definite all'allegato 1;
- di valorizzare Orione – OBR individuandolo come soggetto affidatario di interventi di promozione, di alcune funzioni di monitoraggio e valutazione delle azioni formative, oltre che di diffusione e di trasferimento dei risultati, in autonomia dai soggetti attuatori, prevedendo in ciascuno dei 5 Piani gli oneri corrispondenti.

Confindustria Emilia-Romagna mfu

CGIL Amelbert

CISL Amelbert

UIL Amelbert

METODI, CRITERI E PROCEDURE PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI

- a) I 5 Piani dovranno coprire l'intera area regionale e soddisfare nel modo più ampio possibile le diverse esigenze aziendali, settoriali e distrettuali, ivi compresi i settori dell'edilizia e della ceramica operanti in Emilia-Romagna.
- b) Per quanto possibile, anche alla luce dei dati disponibili, il criterio indicativo per la definizione dei 5 Piani – ed in particolare del valore di ciascuno - è dato dal numero dei dipendenti delle imprese aderenti a Fondimpresa in ogni provincia, a sua volta declinato secondo i criteri definiti dall'Avviso stesso (paragrafo 9, "Destinatari"), così come indicato nell'allegato 2, considerando in tale contesto le specificità produttive ed organizzative del settore dell'edilizia.
- c) Per soddisfare la pluralità di esigenze di cui al punto a), l'accordo relativo alla costruzione delle azioni formative di ciascun Piano dovrà in linea di generale realizzarsi al livello provinciale.
- d) Il sistema territoriale di Confindustria ed il Sindacato confederale definiranno in accordi provinciali il programma di massima delle azioni formative. Nell'accordo si procederà anche all'individuazione dei componenti del Comitato di Pilotaggio, ciascuno per i membri di rispettiva competenza; vi sarà allegato l'elenco delle imprese coinvolte. Per i settori dell'edilizia e della ceramica operanti in Emilia-Romagna la condivisione sarà espressa al livello regionale o al livello territoriale di riferimento.
- e) Per favorire la raccolta dei fabbisogni formativi espressi dalle imprese verrà utilizzato il Format condiviso dalle parti firmatarie del presente accordo (allegato 3).
- f) Gli accordi aziendali che dovranno definire azioni ed interventi formativi per i lavoratori saranno firmati dalle RSU; ove non possibile, dalle organizzazioni sindacali territoriali di categoria di riferimento. In caso di accordo interaziendale, l'accordo potrà essere firmato anche dalle organizzazioni sindacali delle categorie provinciali interessate, individuate con riferimento alle imprese di cui si prevede la partecipazione al momento della presentazione del piano.
A riguardo, restano salvi gli effetti di eventuali accordi nazionali.
- g) Ad ogni Piano formativo corrisponderà un'ATI formata da soggetti di riferimento dei soci di Fondimpresa, come indicato nell'allegato 4.

- h) Al livello provinciale, i soggetti componenti l'ATI nell'assegnazione dei compiti, delle funzioni e delle attività formative terranno conto delle competenze, delle capacità organizzative e produttive e delle esperienze di ciascuno di essi così da rispondere a standard e a parametri di qualità e *customer satisfaction*, nonché delle esigenze di economicità ed efficienza.
- i) In relazione alle attività preparatorie, di accompagnamento e non formative previste dall'Avviso, le attività ivi indicate ai punti a.2) II, "Promozioni delle attività e delle azioni del piano", a.2) IV, "Monitoraggio e valutazione delle azioni formative", a.2) V, "Diffusione e trasferimento dei risultati", saranno affidate da ciascuna ATI ad Orione - OBR nella misura percentuale del 6% del totale delle risorse assegnate a ciascuna ATI. Per lo svolgimento di tali attività Orione - OBR potrà anche avvalersi delle strutture, di enti e di soggetti di ricerca delle parti sociali.
- j) Una copia dei 5 Piani formativi sarà inviata anche ad Orione OBR.

Confindustria Emilia-Romagna

mpc

CGIL

[Signature]

CISL

[Signature]

UIL

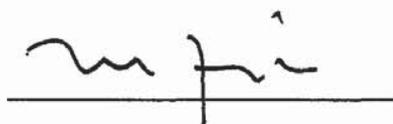
[Signature]

Bologna, 2 marzo 2007

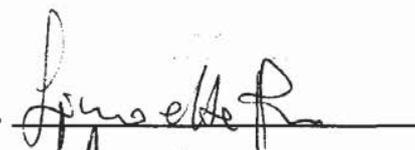
VALORE DELLE AGGREGAZIONI

Aggregazione	Progetto
Bologna	€ 523.000
Modena	€ 750.000
Parma e Piacenza	€ 804.000
Reggio Emilia	€ 469.000
Romagna e Ferrara	€ 804.000
	€ 3.350.000

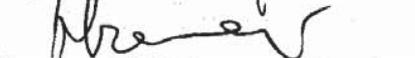
Confindustria Emilia-Romagna



CGIL



CISL



UIL



SCHEDA INFORMATIVA

Proveniente da:
 Inserire qui la denominazione sociale dell'impresa
 N. dipendenti:

PROGETTO FONDIMPRESA

AVVISO n° 1 - 2006
Scadenza 28 febbraio 2007

Format per la raccolta di fabbisogni formativi dell'impresa in merito a contenuti, modalità di erogazione, durata degli interventi e numero di partecipanti.

Individuare per ciascun ambito proposte di intervento di particolare interesse:

AREA TEMATICA	AZIONI FORMATIVE	DURATA (Min 8h Max 80h)	MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE (*)	N° PERSONE COINVOLTE	PRIORITA' (**)	PROFILI PROFESSIONALI INTERESSATI	AZIENDALE / INTERAZ.
a. Ambiente, sicurezza e innovazione organizzativa Innovazioni organizzative finalizzate anche all'incremento della sicurezza sui luoghi di lavoro e/o alla salvaguardia dell'ambiente	a.1 Sistemi di gestione integrata qualità ambiente sicurezza		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	a.2 Il sistema di gestione ambientale		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	a.3 Lavoro sicuro. Sistema di gestione sicurezza sul lavoro		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	a.4 La normativa sui rifiuti		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	a.5 La certificazione etica		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
b. Sviluppo organizzativo Azioni legate alla crescita professionale e allo sviluppo organizzativo	a.6 (inserire qui eventuali altri temi)		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.1 Basic management		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.2 Management avanzato		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.3 Tecniche di project management (tecniche di gestione di progetti)		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.4 Gestione e motivazione delle risorse umane		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
b.5 Analisi fabbisogni formativi e formazione del personale e strumenti di finanziamento			Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale

f

Mu pl

W

AREA TEMATICA	AZIONI FORMATIVE	DURATA (Min 8h Max 80h)	MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE (*)	N° PERSONE COINVOLTE	PRIORITA' (**)	PROFILI PROFESSIONALI INTERESSATI	AZIENDALE / INTERAZ.
c. Innovazione tecnologica Processi di implementazione di innovazioni tecnologiche in impresa	b.6 Knowledge management (gestione della conoscenza)		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.7 Organizzazione aziendale – Processi di miglioramento		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.8 Organizzazione del lavoro e della produzione		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.9 Lavorare per progetti ed obiettivi		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.10 Accompagnamento ai processi di internazionalizzazione dei mercati		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.11 Valorizzazione di competenze distinte e dell'immagine del distretto sui mercati esteri (politiche di marchio, qualità, servizi al cliente e affidabilità dei prodotti)		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.12 Lavorare in rete: sviluppo di nuovi profili professionali e di competenza		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.13 Comunicazione, negoziazione, relazioni interpersonali		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.14 Team Building e lavoro di gruppo		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.15 I processi di comunicazione integrata in azienda		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.16 I lavoratori e le relazioni di lavoro in prospettiva interculturale		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.17 Contratti di lavoro e diritto del lavoro		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	b.18 (inserire qui eventuali altri temi)		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	c.1 Sistemi informativi ed informatici per la gestione d'impresa		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	c.2 Supply chain management (gestione della catena di fornitura)		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	c.3 Nuove tecnologie produttive		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	c.4 Nuove tecnologie per la progettazione ed industrializzazione		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	c.5 Privacy e sicurezza dei dati aziendali		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
c.6 Progettazione CAD, CAE e CAM		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	



 J. S. P.

AREA TEMATICA	AZIONI FORMATIVE	DURATA (Min 8h Max 80h)	MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE (*)	N° PERSONE COINVOLTE	PRIORITA' (**)	PROFILI PROFESSIONALI INTERESSATI	AZIENDALE / INTERAZ.
d. Competenze tecnico-professionali Azioni di sviluppo delle competenze tecnico professionali finalizzate al rafforzamento del potenziale dell'individuo e dell'impresa	c.7 Gestione amministrativa e controllo di gestione e relativi sistemi informatici		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	c.8 Sistemi di pianificazione e gestione MRP, SAP, ERP		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	c.9 Tecnologie per il lavoro a distanza		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	c.10 Reti e Web		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	c.11 (inserire qui eventuali altri temi)		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	d.1 Comunicazione e marketing		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	d.2 Tecniche di vendita		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	d.3 Tecniche di gestione della rete commerciale		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	d.4 Comunicazione efficace in ambiente di lavoro		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	d.5 Il lavoro di front-office: sviluppo delle competenze specifiche		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	d.6 Gestione amministrativa, fiscale e contabile in azienda		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
d.7 TFR e fondi di previdenza complementare		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
d.8 Amministrazione del personale		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
d.9 Finanza internazionale		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
d.10 Sviluppo competenze per processi di internazionalizzazione		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
d.11 Progettazione tecniche e strumenti		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
d.11.1		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
d.11.2		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	







AREA TEMATICA	AZIONI FORMATIVE	DURATA (Min 8h Max 80h)	MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE (*)	N° PERSONE COINVOLTE	PRIORITA' (**)	PROFILI PROFESSIONALI INTERESSATI	AZIENDALE / INTERAZ.	
	d.11.3		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.11.4		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.12 Organizzazione e gestione produzione		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.13 Il processo produttivo		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.14 Sistemi di automazione industriale		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.15 Logistica interna/esterna		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.16 Sistemi di gestione per la qualità		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.17 Lingue straniere		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.17.1 (indicare la lingua)		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.17.2 (indicare la lingua)		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.17.3 (indicare la lingua)		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.17.4 (indicare la lingua)		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.18 Lingua italiana per stranieri		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.19 Office e sistemi per l'uffici		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	d.20 (inserire qui eventuali altri temi)		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale	
	e. Competenze gestionali e di processo Azioni di sviluppo delle competenze di carattere gestionale e di processo	e.1 Strumenti e tecniche per il controllo di gestione		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
		e.2 Gestire i processi		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
		e.3 Qualità del servizio e customer satisfaction		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale

[Handwritten signature]

AREA TEMATICA	AZIONI FORMATIVE	DURATA (Min 8h Max 80h)	MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE (*)	N° PERSONE COINVOLTE	PRIORITA' (**)	PROFILI PROFESSIONALI INTERESSATI	AZIENDALE / INTERAZ.
	e.4 Business administration		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
	e.5 (inserire qui eventuali altri temi)		Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/>		Aziendale
f. Qualificazione/ riqualificazione Azioni per il rafforzamento delle competenze di base e professionali, o volte a favorire processi di ri-qualificazione.	f.1 Interventi di riqualificazione e riconversione professionale connessi a ristrutturazioni e/o riorganizzazioni aziendali f.2 (inserire qui eventuali altri temi)		Aula (interna o esterna) Aula (interna o esterna)		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		Aziendale Aziendale

(*) MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE AMMISSIBILI:

- Aula (interna e/o esterna)
 - Seminari (aziendali e/o interaziendali); i seminari esterni non possono eccedere il 10% delle ore formative del Piano; per quelli interni il limite è del 30%
 - Action learning
 - FAD (può coprire al massimo il 40% delle ore di formazione fruita da ogni partecipante per singolo corso o azione)
 - Affiancamento, training on job, coaching (non può assorbire più del 40% di formazione fruita da ogni partecipante per singolo corso o azione)
- Ogni programma può prevedere più modalità articolate.

() PRIORITA'**

Barrare la casella se tra le persone coinvolte rientrano:

- donne
- popolazioni statisticamente non favorite nella partecipazione agli interventi di formazione continua

ANNOTAZIONI

RIFERIMENTO AZIENDALE

Nome _____
 Cognome _____
 Ruolo o funzione aziendale _____
 Tel. _____
 E-mail _____ @ _____

Bologna, 30 gennaio 2007

f *M. P.*

COMPOSIZIONE ATI 5 PIANI

AGGREGAZIONE DELLE ATI

BOLOGNA

- Fondazione Aldini Valeriani (Capofila)
- ENFAP
- IRES-CGIL
- Scuola Edile Bologna

MODENA

- Cerform (Capofila)
- Nuova Didactica
- IAL
- Scuola Edile Modena

PARMA E PIACENZA

- Cisita (Capofila)
- Forpin
- IAL
- Scuola Edile Parma

REGGIO EMILIA

- CIS (Capofila)
- IFOA
- Scuole Edili Reggio Emilia, Piacenza, Ravenna

ROMAGNA E FERRARA

- Assoform (Capofila)
- Sestante
- Centoform
- Enfap
- Formedil Emilia-Romagna

Mh

[Signature]
[Signature]

1

FONDIMPRESA – AVVISO 1/2006
PIANO FORMATIVO CONDIVISO PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI
LAVORATORI DELLE PROVINCE DI FERRARA, FORLÌ-CESENA, RAVENNA, RIMINI E
DELL'EDILIZIA
AV1/64/06

Soggetto Attuatore: **ATI tra Assoform Rimini (capofila), Centoform, Il Sestante, Formedil**
Emilia Romagna, Enfap Emilia Romagna

REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DEL COMITATO PARITETICO DI PILOTAGGIO

Il **10 Luglio 2007**, presso la sede di Formindustria Emilia Romagna a Bologna in via Barberia n. 13, si è riunito il Comitato Paritetico di Pilotaggio costituito con verbale di accordo in data 12 Marzo 2007, relativo al "Piano Formativo Condiviso per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori delle Province di Ferrara, Forlì-Cesena, Ravenna, Rimini e dell'Edilizia", presentato a valere sull'Avviso 1/2006, pubblicato da Fondimpresa in data 12 Dicembre 2006.

Sono presenti tutti i componenti del menzionato Comitato di Pilotaggio o loro supplenti autorizzati, ovvero:

NOME COGNOME	ORGANISMO DI APPARTENENZA
FRANCO RAFFI	CONFINDUSTRIA RIMINI
DANIELE DONATI	CONFINDUSTRIA RIMINI
ALESSIA MICHIEZI	CONFINDUSTRIA RIMINI
GIANLUCA FABBRI	CGIL RIMINI
LUCA GIACOBBE (sostituto di Davide Fossati)	CISL RIMINI
PIERLUIGI SESTAGALLI (sostituisce Giuseppina Morolli)	UIL RIMINI
LORIS GRAFFIEDI	CONFINDUSTRIA FERRARA
SIMONA TURRA	CONFINDUSTRIA FERRARA
ANGIOLINO MORETTI	CONFINDUSTRIA FERRARA
MAURIZIO RAVANI	CGIL FERRARA
AGOSTINO PAVAN	CISL FERRARA

NOME COGNOME	ORGANISMO DI APPARTENENZA
RICCARDO GALLOTTINI	UIL FERRARA
ENZO POGGI	CONFINDUSTRIA FORLI'-CESENA
FRANCESCA FABBRI	CONFINDUSTRIA FORLI'-CESENA
GIACOMO PIEROZZI	CONFINDUSTRIA FORLI'-CESENA
MARIA ANTONIETTA ALOISI	CISL FORLI'-CESENA
SILVESTRO ZITELLI	CGIL FORLI'-CESENA
LUIGI FOSCHI	UIL FORLI'-CESENA
FABRIZIO SIMONI	CONFINDUSTRIA RAVENNA
MONICA MORELLI	CONFINDUSTRIA RAVENNA
DAVIDE CECCATO (che subentra in Comitato al posto di Roberta Monagheddu)	CONFINDUSTRIA RAVENNA
FRANCO GAROFALO	CISL RA
CLAUDIA LUGARESÌ	UIL RA
GIANCARLO BERTOZZI	CGIL RA
GIULIO CAPELLO	ANCE E.R.
CIRO DONNARUMMA	FILCA CISL ER

Sono inoltre presenti, in rappresentanza degli Enti di Formazione:

NOME E COGNOME	RUOLO	ORGANISMO DI APPARTENENZA
1. Enrico Tedaldi	Referente di Piano	Consorzio Assoform Rimini
3. Antonella Bufano	Coordinatrice	Il Sestante

Premesso e considerato che:

- attraverso l'Avviso n. 1/2006, Fondimpresa ha promosso la realizzazione di Piani Formativi condivisi tra le parti sociali, rivolti prevalentemente alle imprese di minori dimensioni (meno di 200 dipendenti) aderenti a Fondimpresa;
- le Parti Sociali hanno ritenuto opportuno e necessario partecipare attivamente a tale Avviso di Fondimpresa promuovendo l'elaborazione e la presentazione di un Piano dal titolo "Piano Formativo Condiviso per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori delle Province di Ferrara, Forlì-Cesena, Ravenna, Rimini e dell'Edilizia"
- in data 12 Marzo 2007 è stato costituito il Comitato Paritetico di Pilotaggio, previsto dal punto 7) del menzionato Avviso n. 1/2006, "con funzioni di validazione della progettazione delle attività previste nel Piano condiviso e finanziato e delle eventuali modifiche del medesimo Piano, nonché di indirizzo attuativo e di supervisione"
- già in sede di costituzione, il medesimo Comitato di Pilotaggio aveva previsto la possibilità di articolarsi in cinque sottocommissioni, ciascuna con la facoltà di esercitare in modo autonomo le funzioni di validazione della progettazione di periodo e delle modifiche con riferimento alle azioni formative destinate ai dipendenti delle imprese della provincia o settore di riferimento:
 - una per la Provincia di Ferrara
 - una per la Provincia di Forlì-Cesena
 - una per la provincia di Ravenna
 - una per la Provincia di Rimini
 - una per l'Ediliziaognuna di esse composta dai referenti delle parti sociali della provincia o settore di riferimento appartenenti al Comitato di Pilotaggio
- il citato punto 7) dell'Avviso n. 1/2006 prevede inoltre che il Comitato definisca "le proprie modalità di funzionamento" ed inizi "i propri lavori prima dell'avvio delle attività del Piano"
- in occasione della costituzione del Comitato, la definizione delle predette modalità di funzionamento fu rinviata alla prima riunione del medesimo successiva all'approvazione del Piano, in tempo utile per garantire il tempestivo esercizio delle funzioni di validazione della progettazione predisposta dal Soggetto Attuatore per il primo periodo di attuazione del Piano medesimo;
- il "Piano Formativo Condiviso per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori delle Province di Ferrara, Forlì-Cesena, Ravenna, Rimini e dell'Edilizia" è stato integralmente approvato da Fondimpresa in data 11 Giugno 2007
- le modalità di funzionamento devono essere formulate in modo tale da assicurare l'esercizio di tutti i compiti attribuiti al Comitato con la massima celerità ed efficienza

Tutto ciò premesso, la procedura per sottoporre al Comitato di Pilotaggio la progettazione di periodo e delle modifiche alla medesima o comunque di qualsivoglia altra attività soggetta ad esame e validazione potrà avvenire con le modalità di funzionamento descritte

- 1) **L'Ente Formativo capofila "Assoform Rimini" trasmetterà ai membri del Comitato di Pilotaggio la documentazione** prescritta in base a quanto stabilito nell'Avviso n. 1/2006 di Fondimpresa, nonché nelle "Linee Guida alla gestione e rendicontazione del Piano Formativo", anche priva di sottoscrizioni da parte del Comitato Paritetico di Pilotaggio, tramite posta elettronica ordinaria
- 2) **Se, nei due giorni lavorativi successivi all'invio del messaggio di posta elettronica (tre giorni nel caso in cui non sussistano tutte e tre le firme da parte del Sindacato), nessun membro del Comitato avrà richiesto una riunione di approfondimento, l'esame della documentazione si considererà effettuato** e la segreteria del Comitato provvederà a redigere la copia cartacea del verbale di avvenuta validazione, secondo lo schema messo a disposizione da Fondimpresa. A cura della medesima segreteria si procederà alla raccolta delle firme nei tempi più celeri possibili. A tal fine si considererà validamente sottoscritto se saranno apposte le firme di **almeno un membro di parte datoriale ed uno di parte sindacale per ciascuna delle sottocommissioni competenti.**
- 3) **Se, invece, entro i due giorni lavorativi successivi all'invio (tre giorni nel caso in cui non sussistano tutte e tre le firme da parte del Sindacato), almeno un membro del Comitato avrà richiesto la convocazione di una riunione di approfondimento,** l'incontro dovrà necessariamente tenersi entro i tre giorni lavorativi successivi alla data di richiesta. La convocazione sarà effettuata a cura della segreteria tramite un messaggio di posta elettronica.
- 4) **Il Comitato di Pilotaggio sarà validamente riunito** purchè siano presenti almeno due membri di parte datoriale e due di parte sindacale; le delibere saranno adottate all'unanimità dei presenti (ad esclusione dell'Edilizia che prevede un solo membro per parte sociale con approvazione all'unanimità)
- 5) Alle riunioni del Comitato di Pilotaggio potranno essere invitati a partecipare rappresentanti dei centri formativi attuatori del Piano
- 6) In ogni caso saranno ammessi membri sostituti per delega ai membri del Comitato di Pilotaggio purchè appartenenti alla stessa parte sociale
- 7) **Le cinque sottocommissioni in cui si articola il Comitato Paritetico di Pilotaggio possono operare in modo autonomo,** ciascuna in relazione alle azioni formative, non formative e di accompagnamento destinate ai dipendenti delle imprese della provincia o settore di riferimento. Conseguentemente:
 - a) qualora la progettazione di periodo, le modifiche alla medesima o comunque qualsivoglia attività rientrante nelle competenze del Comitato sia relativa solo ad una provincia o settore di riferimento, la funzione di validazione sarà compiutamente esercitata a nome e per conto dell'intero Comitato di Pilotaggio con l'approvazione da parte della singola sottocommissione competente; in ogni caso la documentazione di cui al precedente punto 1) sarà inviata a tutti i membri del Comitato di Pilotaggio tramite posta elettronica
 - b) in tali ipotesi le regole di funzionamento riportate nei punti 2), 3), 4) e 5) debbono intendersi riferite e andranno applicate alla singola sottocommissione competente.
 - c) Infine, anche nei casi in cui la progettazione di periodo, le modifiche alla medesima o comunque qualsivoglia altra attività rientrante nelle competenze del Comitato comprenda o riguardi azioni formative, non formative e/o di accompagnamento relative a due o più province e/o settori di riferimento, in alternativa a quanto previsto nei punti 1), 2), 3), 4), e 5), ciascuna sottocommissione potrà comunque esercitare la funzione di validazione in modo autonomo e separatamente dalle altre, con riferimento alla parte delle azioni destinate ai dipendenti delle imprese del settore di riferimento. In questo caso sarà prodotto con le medesime modalità sopra riportate un verbale di validazione per ogni sottocomitato competente o, in alternativa un verbale unico condiviso tra le sottocommissioni interessate.

- 8) Le segreterie del Comitato Paritetico di Pilotaggio e della sottocommissione "Provincia di Rimini" sono ubicate presso gli uffici di Assoform Rimini, in Piazza Cavour n. 4 – 47900 Rimini – Tel. 0541/52041 – Fax 0541/439906
- 9) La segreteria della sottocommissione "Provincia di Ferrara" sarà prevista presso Centoform tel. 051/6830470
- 10) La segreteria della sottocommissione "Provincia di Forlì-Cesena" sarà prevista presso Il Sestante tel. 0544/210436
- 11) La segreteria della sottocommissione "Provincia di Ravenna" sarà prevista presso Il Sestante tel. 0544/210436
- 12) La segreteria della sottocommissione "Settore Edilizia" sarà prevista presso Formedil Emilia Romagna tel. 051/6389149

Lì, 10/07/2007

Letto, approvato e sottoscritto

NOME COGNOME	ORGANISMO DI APPARTENENZA	FIRMA
FRANCO RAFFI	CONFINDUSTRIA RIMINI	
DANIELE DONATI	CONFINDUSTRIA RIMINI	
ALESSIA MICHIEZI	CONFINDUSTRIA RIMINI	
GIANLUCA FABBRI	CGIL RIMINI	
LUCA GIACOBBE (sostituto di Davide Fossati)	CISL RIMINI	
PIERLUIGI SESTAGALLI (sostituisce Giuseppina Morolli)	UIL RIMINI	
LORIS GRAFFIEDI	CONFINDUSTRIA FERRARA	
SIMONA TURRA	CONFINDUSTRIA FERRARA	
ANGIOLINO MORETTI	CONFINDUSTRIA FERRARA	
MAURIZIO RAVANI	CGIL FERRARA	
AGOSTINO PAVAN	CISL FERRARA	
RICCARDO GALLOTTINI	UIL FERRARA	

NOME COGNOME	ORGANISMO DI APPARTENENZA	FIRMA
ENZO POGGI	CONFINDUSTRIA FORLI'-CESENA	
FRANCESCA FABBRI	CONFINDUSTRIA FORLI'- CESENA	
GIACOMO PIEROZZI	CONFINDUSTRIA FORLI'-CESENA	
MARIA ANTONIETTA ALOISI	CISL FORLI'-CESENA	
SILVESTRO ZITELLI	CGIL FORLI'-CESENA	
LUIGI FOSCHI	UIL FORLI'-CESENA	
FABRIZIO SIMONI	CONFINDUSTRIA RAVENNA	
MONICA MORELLI	CONFINDUSTRIA RAVENNA	
DAVIDE CECCATO (che subentra in Comitato al posto di Roberta Monagheddu)	CONFINDUSTRIA RAVENNA	
FRANCO GAROFALO	CISL RA	
CLAUDIA LUGARESÌ	UIL RA	
GIANCARLO BERTOZZI	CGIL RA	
GIULIO CAPELLO	ANCE E.R.	
CIRO DONNARUMMA	FILCA CISL ER	

NOME E COGNOME	RUOLO	ORGANISMO DI APPARTENENZA	FIRMA
1. Enrico Tedaldi	Referente di Piano	Consorzio Assoform Rimini	
2. Silvia Casali	Coordinatrice	Consorzio Assoform Rimini	
3. Antonella Bufano	Coordinatrice	Il Sestante	

Regolamento Comitato Paritetico di Pilotaggio
Piano formativo "AV1-26-06 MELANIE: Manifatturiero ed Edilizia per un
Lavoro Nuovo ed Imprese Efficienti"
(ex Avviso n°1/2006 di Fondimpresa)

ART. 1 (OGGETTO DEL REGOLAMENTO)

Il presente Regolamento definisce le modalità di funzionamento del Comitato Paritetico di Pilotaggio (Comitato) per la durata del Piano formativo "MELANIE: Manifatturiero ed Edilizia per un Lavoro Nuovo ed Imprese Efficienti" ex Avviso n°1/2006 di Fondimpresa.

ART. 2 (COMPOSIZIONE)

Il Comitato Paritetico di Pilotaggio è composto da:

- a) Giuseppe Manari, in rappresentanza dell'Associazione Industriali di Reggio Emilia
- b) Antonio Puleo, in rappresentanza dell'Associazione Industriali di Reggio Emilia
- c) Alberto Seligardi, in rappresentanza dell'Associazione Industriali di Reggio Emilia
- d) Anna Valcavi, in rappresentanza della CGIL di Reggio Emilia
- e) Michele Del Fabbro, in rappresentanza della CISL di Reggio Emilia
- f) Lorenzo Avolio, in rappresentanza della UIL di Reggio Emilia
- g) Giulio Capello, in rappresentanza dell'ANCE Emilia Romagna
- h) Ladislao Linari, in rappresentanza FILCA-CISL, FILLEA-CGIL e FENEAL-UIL regionali.

Il Comitato è presieduto da una rappresentante dell'Associazione Industriali di Reggio.

La composizione del Comitato può essere modificata su proposta del Comitato stesso.

Ciascuno dei membri effettivi può essere sostituito, in caso d'impedimento, da un membro supplente, preventivamente designato.

Potranno partecipare alle riunioni del Comitato, su invito del Comitato medesimo, i rappresentanti degli Enti Attuatori. Qualora particolari esigenze ne richiedano la presenza, alle riunioni del Comitato possono partecipare, su invito del Comitato medesimo, anche esperti esterni. In tal caso l'elenco degli invitati a ciascuna riunione sarà comunicato ai membri del Comitato, con congruo anticipo, dalla Segreteria di cui al successivo articolo 9.

ART. 3 (FUNZIONI)

Il Comitato Paritetico di Pilotaggio approva il presente Regolamento interno nella prima seduta utile con una maggioranza qualificata non inferiore ai 2/3 dei componenti.

Il Comitato persegue i compiti indicati al punto 7) dell'Avviso n. 1/2006 emanato da Fondimpresa e nel presente regolamento interno anche avvalendosi dei Sottocomitati di cui al successivo articolo 4.

Il Comitato opererà per tutta la durata del Piano Formativo ed eserciterà funzioni di validazione della progettazione delle attività formative e non formative e delle eventuali modifiche al Piano medesimo. Fornirà inoltre a Fondimpresa le informazioni a supporto dell'avvenuta formazione in coerenza con il Piano condiviso e con le sue eventuali modificazioni.

ART. 4 (SOTTOCOMITATI)

Per l'esame e l'approvazione della progettazione delle attività predisposte dal Soggetto Attuatore, nonché per la validazione delle eventuali modifiche al Piano medesimo sono istituiti due Sottocomitati:

- un primo, operante con riferimento alla parte di Piano formativo e alle relative azioni, destinate ai lavoratori delle imprese ubicate in provincia di Reggio Emilia, che applicano contratti di lavoro diversi da quello per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica e dei materiali refrattari e da quello per i dipendenti delle imprese edili ed affini, così composto: Giuseppe Manari, Antonio Puleo e Alberto Seligardi in rappresentanza dell'Associazione Industriali di Reggio Emilia; Anna Valcavi, in rappresentanza della CGIL di Reggio Emilia;

Michele Del Fabbro, in rappresentanza della CISL di Reggio Emilia; Lorenzo Avolio, in rappresentanza della UIL di Reggio Emilia;

- il secondo, operante con riferimento alle parti di Piano formativo e alle relative azioni, destinate alle imprese ubicate nelle province di Reggio Emilia, Piacenza e Ravenna che applicano il CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini, composto da Giulio Capello, in rappresentanza di ANCE Emilia Romagna e Ladislao Linari, in rappresentanza di FILLEA-CGIL, FILCA-CISL e FENEAL-UIL regionali.

I Sottocomitati operano sulla base dei programmi di attività di cui all'articolo 3 e si riuniscono di norma 2 volte l'anno riferendo regolarmente al Comitato stesso. I Sottocomitati assicurano la predisposizione dei documenti e delle relazioni, relativi ai lavori del Sottocomitato, da presentare al Comitato. Le relazioni dei Sottocomitati devono pervenire alla Segreteria del Comitato almeno 7 giorni prima delle date fissate per le riunioni del Comitato, al fine di trasmetterne per tempo la documentazione ai Componenti.

In relazione alle tematiche specifiche trattate e qualora le stesse lo richiedano, possono partecipare ai Sottocomitati, rappresentanti del Soggetto Attuatore, oltre che esperti di settore operanti a supporto dei partecipanti.

Le attività di supporto tecnico sono assicurate dalla Segreteria di cui all'articolo 9.

ART. 5 (RIUNIONI)

Il Comitato si riunisce di norma 2 volte l'anno.

Le riunioni hanno luogo presso la sede dell'Associazione Industriali di Reggio Emilia o in altra sede indicata dal Presidente all'atto della convocazione.

Il Comitato si intende regolarmente riunito e le sue determinazioni validamente assunte se almeno la metà dei membri o loro delegati è presente ai lavori.

Il Comitato è convocato almeno 14 giorni prima della data fissata, mediante fax o posta elettronica contenente l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo della riunione e l'elenco degli argomenti da trattare. I documenti relativi ai punti all'ordine del giorno della riunione del Comitato devono pervenire ai membri del Comitato almeno 7 giorni prima della data prevista della riunione, salvo eccezioni motivate.

Il Presidente può, in casi eccezionali, disporre convocazioni urgenti del Comitato Paritetico di Pilotaggio purché ciascun componente ne venga a conoscenza almeno 3 giorni prima della riunione. La Segreteria del Comitato cura la preparazione dei documenti da sottoporre al Comitato.

ART. 6 (ORDINE DEL GIORNO)

Il Presidente, tenuto anche conto delle proposte presentate dai rappresentanti di ciascun Sottocomitato, stabilisce l'ordine del giorno delle riunioni.

Nel corso delle riunioni l'ordine del giorno sarà trattato seguendo la successione prevista nella lettera di convocazione. Il Presidente, su propria iniziativa o su richiesta di un solo membro, può proporre l'anticipazione o la posticipazione di un punto iscritto all'ordine del giorno.

Allo scopo di facilitare la preparazione dei documenti e il rispetto delle scadenze stabilite, il Comitato fissa, su proposta del Presidente, la data orientativa della sua successiva convocazione.

In caso di urgenza, il Presidente, può far esaminare argomenti non iscritti all'ordine del giorno dandone comunicazione ai componenti entro il giorno precedente la convocazione.

ART. 7 (DELIBERAZIONI)

Le Deliberazioni sono adottate secondo la prassi del consenso. Ove emergessero divergenze insanabili, nelle successive riunioni le decisioni sono assunte dal Comitato con una maggioranza qualificata non inferiore ai 4/5 dei presenti.

ART. 8 (VERBALI)

Di ogni riunione del Comitato deve essere redatto un verbale sintetico, secondo il modello tipo che sarà reso disponibile da FONDIMPRESA, nel quale vanno riportati almeno i seguenti elementi:

- i nominativi e le Organizzazioni di appartenenza dei partecipanti;

- la data;
- l'ordine del giorno;
- i documenti esaminati (variazioni al Piano, alla progettazione di periodo, alle imprese beneficiarie, altre variazioni, report informativi sulle attività formative svolte, etc.);
- le decisioni assunte, con allegati eventuali documenti approvati;
- le firme dei partecipanti alla riunione.

La Segreteria cura la sintesi delle principali decisioni assunte dal Comitato. Tale sintesi, che costituisce verbale delle riunioni, deve essere inviata, per posta elettronica, ai membri del Comitato entro 7 giorni dalla data di riunione.

Il verbale si intende approvato qualora entro 7 giorni dall'invio non siano pervenute osservazioni da parte dei membri presenti alla seduta cui il verbale si riferisce.

I verbali, con gli eventuali allegati, devono essere trasmessi a FONDIMPRESA mediante l'applicazione informatica dedicata e in originale via fax o posta.

ART. 9 (SEGRETERIA DEL COMITATO)

La Segreteria del Comitato è coordinata dall'Associazione Industriali di Reggio Emilia e cura la documentazione agevolando la realizzazione dei compiti del Comitato.

ART. 10 (TRASMISSIONE DELLA DOCUMENTAZIONE)

La documentazione che, a norma del presente Regolamento, deve essere inviata ai membri del Comitato o da questi trasmessa alla Segreteria è inoltrata prioritariamente a mezzo posta elettronica o, in alternativa, a mezzo fax.

ART. 11 (MODIFICHE DEL REGOLAMENTO)

Il presente Regolamento può essere modificato con decisione del Comitato con le procedure adottate per la sua approvazione.

Reggio Emilia, 14 settembre 2007

Giuseppe Manari	Industriali Reggio Emilia
Antonio Puleo	Industriali Reggio Emilia
Alberto Seligardi	Industriali Reggio Emilia
Mario Di Grazia	CGIL Reggio Emilia
Michele Del Fabbro	CISL Reggio Emilia
Lorenzo Avolio	UIL Reggio Emilia

**COMITATO PARITETICO DI PILOTAGGIO
TERRITORI DI PARMA E PIACENZA**

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 27 febbraio 2007 tra:

- l'UNIONE PARMENSE DEGLI INDUSTRIALI nelle persone del Direttore Cesare Azzali e del Vice Direttore Claudio Robuschi:
- CONFINDUSTRIA PIACENZA nelle persone dei sigg.:
~~dottor Cesare BETTI e dottor Giuseppe CELLA~~

e

le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- CGIL, CISL e UIL della provincia di Parma, nelle persone dei rispettivi Segretari sigg. Paolo Bertoletti e Valentina Anelli, Daniela Incerti e Dante Ghisani, Mario Miano e Ugo Fini
- CGIL, CISL e UIL della provincia di Piacenza, nelle persone dei sigg.: _____
Raffaella MORSIA, Gianni SALERNO e Massimiliano BOROTTI

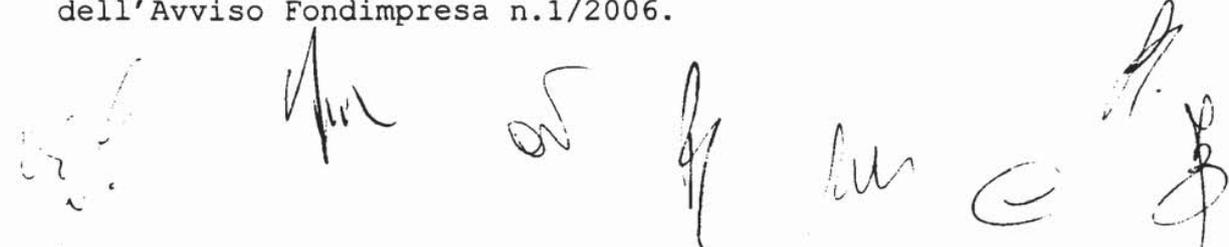
al fine di costituire il "COMITATO PARITETICO DI PILOTAGGIO" previsto dall'Avviso Fondimpresa n.1/2006 e di regolamentarne le modalità di funzionamento onde iniziare i lavori dello stesso prima dell'avvio delle attività del Piano,

si conviene quanto segue:

1. COMPITI

I compiti del Comitato Paritetico di Pilotaggio sono quelli previsti dagli articoli 7 e 8 (4° e 5° comma) dell'Avviso Fondimpresa n.1/2006.

R



2. COMPOSIZIONE

Il Comitato Paritetico di Pilotaggio per i territori di Parma e Piacenza, ai sensi delle intese intervenute al riguardo, sarà così composto:

- n. 6 rappresentanti per le Associazioni datoriali stipulanti (3 di Parma e 3 di Piacenza) indicati nei sigg.:
PARMA: Corrado Guiducci, Paolo Manelli e Giorgio Reggi;
PIACENZA: Giuseppe Cella, Paolo Astorri, Alessandro Molinari

- n. 6 rappresentanti per le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil (3 di Parma e 3 di Piacenza) indicati nei sigg.:

PARMA: Valentina Anelli, Dante Ghisani e Ugo Fini;
PIACENZA: Mariniliano Berti, Raffaella Morsiz, Gianni Salerno

I componenti sopra indicati potranno farsi sostituire, previa delega, in caso di impedimento.

3. ARTICOLAZIONE TERRITORIALE

Il Comitato Paritetico di Pilotaggio, così come sopra costituito, nell'espletamento delle proprie funzioni potrà suddividersi in 2 articolazioni territoriali (di 6 membri ciascuno) relativamente alle problematiche inerenti i singoli territori di Parma e Piacenza.

4. SEDE

La sede del Comitato Paritetico di Pilotaggio, fatta salva l'autonomia organizzativa delle riunioni a livello territoriale di cui al precedente punto 3., è prevista presso l'Unione Parmense degli Industriali ove verrà svolta anche la prevista attività di segreteria.

5. OPERATIVITA'

Comitato Paritetico di Pilotaggio assume le proprie decisioni a maggioranza dei suoi componenti, la cui convocazione sarà a cura della Segreteria.

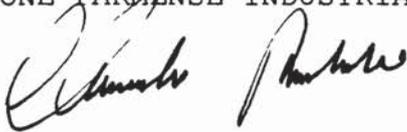
A series of handwritten signatures in black ink, corresponding to the names listed in the text above. The signatures are written in a cursive style and are arranged horizontally across the bottom of the page.

6. CONSULTAZIONI

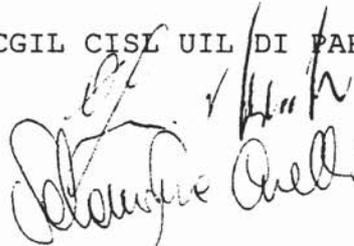
Nelle fasi valutative il Comitato Paritetico di Pilotaggio potrà fare intervenire ai propri lavori, anche in maniera paritetica, con funzioni di informazione e consultazione, rappresentanti delle rispettive Associazioni/Organizzazioni di categoria di volta in volta eventualmente interessate.

Letto, approvato e sottoscritto.

UNIONE PARMENSE INDUSTRIALI



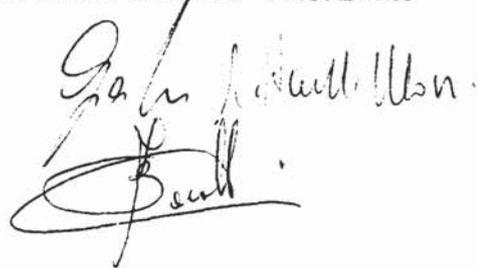
CGIL CISL UIL DI PARMA



CONFINDUSTRIA PIACENZA



CGIL CISL UIL DI PIACENZA



**COMITATO PARITETICO DI PILOTAGGIO
TERRITORI DI PARMA, PIACENZA E ANCE EMILIA ROMAGNA**

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 9 marzo 2007 presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali si sono incontrati:

- l'ANCE EMILIA ROMAGNA rappresentata dal Direttore, dr.Giulio Capello

e

- le ORGANIZZAZIONI SINDACALI FILLEA-CGIL, FILCA-CISL e FENEAL-UIL della Provincia di Parma rappresentate dai sigg.: Valentina Anelli, Dante Ghisani ed Enrico Concari

PREMESSO CHE:

- in data 27 febbraio 2007 è stato costituito il "Comitato Paritetico di Pilotaggio" previsto dall'avviso Fondimpresa n.1/2006 per il territorio di Parma e Piacenza;
- l'Ance Emilia Romagna e l'Organizzazione Sindacale Regionale dei lavoratori edili hanno dichiarato la propria volontà di aderire al Comitato Paritetico di Pilotaggio di cui sopra, in base all'intesa al riguardo sottoscritta a livello regionale

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO

le Parti convengono di integrare il Comitato Paritetico di Pilotaggio di cui in premessa inserendo nella sua composizione i seguenti componenti:

- il dr.Giulio Capello in rappresentanza dell'Ance Emilia Romagna;

- il sig. Valentino Minarelli in rappresentanza delle Organizzazioni Regionali dei lavoratori edili.

Le Parti dichiarano espressamente di aderire al Comitato Paritetico di Pilotaggio di cui in premessa, accettando compiti, composizione, articolazione territoriale, sede, operatività, consultazioni così come previsto nel sopracitato verbale di accordo del 27 febbraio 2007.

Letto, confermato e sottoscritto.

ANCE EMILIA ROMAGNA



FILLEA - FILCA - FENEAL



FONDIMPRESA - Avviso n. 1/2006
Comitato di Pilotaggio del progetto «FORMARE A MODENA: "INDUSTRIE",
"SETTORE EDILE" E "CERAMICA DELL'EMILIA ROMAGNA"»

Accordo di definizione delle modalità di funzionamento

Il giorno 4 luglio 2007, presso la sede di Confindustria Modena, si è riunito il Comitato di Pilotaggio costituito con verbale di accordo in data 9 marzo 2007, relativo al progetto «FORMARE A MODENA: "INDUSTRIE", "SETTORE EDILE" E "CERAMICA DELL'EMILIA ROMAGNA"», presentato a valere sull'Avviso n. 1/2006, pubblicato da Fondimpresa in data 12 dicembre 2006.

Sono presenti tutti i componenti del menzionato Comitato di Pilotaggio ovvero:

Giovanni Bartolotti Tiziano Neri Andrea Iattici Andrea Botti Roberto Roversi Alessandro Rossi	di	Confindustria Modena
Maurizio Campagnano Francesco Bergomi Glaucio Roberti	di	Confindustria Ceramica
Giulio Capello	dell'	ANCE Emilia Romagna
Fiorella Prodi Claudio Riso	della	CGIL di Modena
Pasquale Coscia Paolo Roncarati	della	CISL di Modena
Lorenzo Tollari Alberto Zanetti	della	UIL di Modena
Ciro Donnarumma		FILCA-CISL, FILLEA-CGIL e FENEAL-UIL regionali
Patrizia Palmieri	in rappresentanza della	FILCEM-CGIL regionale
Andrea Sirianni	in rappresentanza della	FEMCA-CISL regionale
Alberta Boschini	in rappresentanza della	UILCEM-UIL regionale

A collection of handwritten signatures and initials corresponding to the members listed in the table above. The signatures are scattered across the bottom half of the page, with some appearing to be initials (e.g., AC, AN, AB, TN, AS) and others being more complete names or stylized marks.

Premesso e considerato che:

- attraverso l'Avviso n° 1/2006, Fondimpresa ha promosso la realizzazione di Piani formativi condivisi tra le parti sociali, rivolti prevalentemente alle imprese di minori dimensioni (meno di 200 dipendenti) aderenti a Fondimpresa;
- le Parti sociali hanno ritenuto opportuno e necessario partecipare attivamente a tale Avviso di Fondimpresa promuovendo l'elaborazione e la presentazione di un progetto dal titolo «FORMARE A MODENA: "INDUSTRIE", "SETTORE EDILE" E "CERAMICA DELL'EMILIA ROMAGNA"»
- in data 9 marzo 2007 è stato costituito il Comitato di Pilotaggio, previsto dal punto 7) del menzionato Avviso n. 1/2006, "con funzioni di validazione della progettazione delle attività previste nel Piano condiviso e finanziato e delle eventuali modifiche del medesimo Piano, nonché di indirizzo attuativo e di supervisione"
- già in sede di costituzione, il medesimo Comitato di Pilotaggio è stato articolato in tre **sottocommissioni**, con la previsione che ciascuna di esse potesse esercitare **in modo autonomo** le funzioni di validazione della progettazione di periodo e delle relative modifiche con riferimento alle azioni formative destinate ai dipendenti delle imprese del settore di riferimento:

una per il **settore ceramico**, composta da:

Maurizio Campagnano Francesco Bergomi Glaucio Roberti	in rappresentanza di	Confindustria Ceramica
Patrizia Palmieri	in rappresentanza della	FILCEM-CGIL regionale
Andrea Sirianni	in rappresentanza della	FEMCA-CISL regionale
Alberta Boschini	in rappresentanza della	UILCEM-UIL regionale

Handwritten signatures and initials scattered below the table, including names like MA, B, CR, SS, AS, TN, R, and others.

una per il **settore edile**, composta da:

Giulio Capello	in rappresentanza di	ANCE Emilia Romagna
Ciro Donnarumma	in rappresentanza di	FILCA-CISL, FILLEA-CGIL e FENEAL-UIL regionali

una per **tutti gli altri settori**, composta da:

Giovanni Bartolotti Tiziano Neri Andrea Iattici Andrea Botti Roberto Roversi Alessandro Rossi	in rappresentanza di	Confindustria Modena
Fiorella Prodi Claudio Riso	in rappresentanza della	CGIL di Modena
Pasquale Coscia Paolo Roncarati	in rappresentanza della	CISL di Modena
Lorenzo Tollari Alberto Zanetti	in rappresentanza della	UIL di Modena

- il citato punto 7) dell'Avviso n. 1/2006 di Fondimpresa prevede, tra l'altro che il Comitato definisca "*le proprie modalità di funzionamento*" ed inizi "*i propri lavori prima dell'avvio delle attività del Piano*"
- in occasione della costituzione del Comitato, la definizione delle predette modalità di funzionamento fu rinviata alla prima riunione del medesimo successiva alla presentazione del Piano, ma comunque in tempo utile per garantire il tempestivo esercizio delle funzioni di validazione della progettazione predisposta dai Soggetti Attuatori per il primo periodo di attuazione del Piano medesimo;
- il Piano «FORMARE A MODENA: "INDUSTRIE", "SETTORE EDILE" E "CERAMICA DELL'EMILIA ROMAGNA"» è stato integralmente approvato da Fondimpresa in data 6

Handwritten signatures and initials scattered below the text, including 'AS', 'CR', 'TN', 'SP', 'R', 'A3', and others.

- le più volte menzionate modalità di funzionamento devono essere formulate in modo tale da assicurare l'esercizio di tutti i compiti attribuiti al Comitato con la massima celerità ed efficienza;

Tutto ciò premesso, la procedura per la sottoposizione al Comitato di Pilotaggio della progettazione di periodo e delle modifiche alla medesima o comunque di qualsivoglia altra attività soggetta ad esame e validazione potrà avvenire con le modalità di funzionamento descritte di seguito.

- 1) L'ente formativo capofila (CERFORM) trasmetterà ai membri del Comitato di Pilotaggio la documentazione prescritta in base a quanto stabilito nell'Avviso n. 1/2006 di Fondimpresa, nonché nelle "*Linee Guida alla gestione e rendicontazione del Piano formativo*", anche priva di sottoscrizioni, tramite posta elettronica ordinaria; a tal fine è stata creata una lista di distribuzione: fondimpresa_pilotaggio@confindustriamodena.it
- 2) Se, nelle 48 ore successive all'invio del messaggio di posta elettronica, nessun membro del Comitato avrà richiesto una riunione di approfondimento, l'esame della documentazione si considererà effettuato e la segreteria del Comitato provvederà a redigere la copia cartacea del verbale di avvenuta validazione, secondo lo schema messo a disposizione da Fondimpresa. A cura della medesima segreteria si procederà alla raccolta delle firme nei tempi più celeri possibile.
A tal fine il verbale si considererà **validamente sottoscritto** se saranno apposte le firme di **almeno un membro di parte datoriale ed uno di parte sindacale** per ciascuno dei sottocomitati competenti.
- 3) Se, invece, entro 48 ore dall'invio, almeno un membro del Comitato avrà richiesto la convocazione di una riunione di approfondimento, l'incontro dovrà necessariamente tenersi entro i tre giorni lavorativi successivi alla data della richiesta. La convocazione sarà effettuata a cura della segreteria tramite un messaggio di posta elettronica inviato alla summenzionata lista di distribuzione.
- 4) Il Comitato di Pilotaggio sarà validamente riunito purché siano presenti almeno un membro di parte datoriale ed uno di parte sindacale; le delibere saranno adottate all'unanimità dei presenti.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including initials like 'AN', 'LL', 'AB', 'CR', 'TN', 'AB', and 'P', as well as more complex, stylized marks.

- 5) Alle riunioni del Comitato potranno essere invitati a partecipare rappresentanti dei centri formativi attuatori del progetto
- 6) In conformità a quanto convenuto in data 9 marzo 2007, le tre sottocommissioni nelle quali si articola il Comitato di Pilotaggio possono operare in modo autonomo, ciascuna in relazione alle azioni formative e di accompagnamento destinate ai dipendenti delle imprese del settore di riferimento. Conseguentemente:
- qualora la progettazione di periodo, le modifiche alla medesima o comunque qualsivoglia altra attività rientrante nelle competenze del Comitato sia relativa solo ad un solo settore di riferimento (ceramica, edilizia ovvero tutti gli altri), la funzione di validazione sarà compiutamente esercitata a nome e per conto dell'intero Comitato di Pilotaggio con l'approvazione da parte della singola sottocommissione competente; in ogni caso la documentazione di cui al precedente punto 1) sarà inviata a tutti i membri del Comitato tramite la predetta lista di distribuzione fondimpresa_pilotaggio@confindustriamodena.it
 - in tali ipotesi le regole di funzionamento riportate nei punti 2), 3), 4) e 5) debbono intendersi riferite e andranno applicate alla singola sottocommissione competente.
 - Sempre con riferimento alle ipotesi sopra riportate, il verbale di validazione sarà **validamente sottoscritto e la relativa attività regolarmente validata**, con l'apposizione delle **firme di due soli membri della medesima sottocommissione**, purché uno di parte datoriale ed uno di parte sindacale.
 - Infine, **anche nei casi in cui** la progettazione di periodo, le modifiche alla medesima o comunque qualsivoglia altra attività rientrante nelle competenze del Comitato **comprenda o riguardi azioni formative e/o di accompagnamento relative a due o più settori di riferimento**, in alternativa a quanto previsto nei precedenti punti 1), 2), 3), 4) e 5), **ciascuna sottocommissione potrà comunque esercitare la funzione di validazione in modo autonomo e separatamente dalle altre**, con riferimento alla parte delle azioni destinate ai dipendenti delle imprese del settore di riferimento. In questo caso sarà prodotto con le modalità sopra riportate un verbale di validazione per ciascun sottocomitato competente.

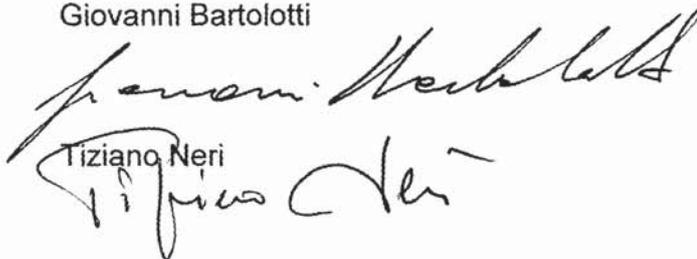
Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including 'TN', 'CR', 'AS', and various scribbles.

- 7) Le segreterie del Comitato di Pilotaggio e della sottocommissione "Tutti gli altri settori" sono ubicate presso gli uffici di Confindustria Modena, in via Bellinzona 27/a - 41100 Modena - Tel. 059 448368 - Fax 059 448330, email segreteria_pilotaggio@confindustriamodena.it
- 8) La segreteria della sottocommissione "Edilizia" è ubicata presso gli uffici di Associazione Costruttori Edili di Modena in via Bellinzona 27/a - 41100 Modena - Tel. 059 448351 - Fax 059 448330, email edili@confindustriamodena.it
- 9) La segreteria della sottocommissione "Ceramica" è ubicata presso gli uffici di Confindustria Ceramica, via Monte Santo 40 - 41049 Sassuolo (MO) - Tel. 0536 818333 - Fax 0536 806820 email: sindacale@confindustriaceramica.it

Letto, approvato e sottoscritto.

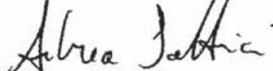
Confindustria Modena

Giovanni Bartolotti



Tiziano Neri

Andrea Iattici



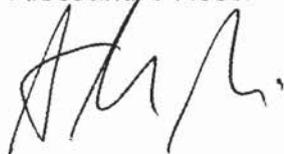
Andrea Botti



Roberto Roversi



Alessandro Rossi



CGIL di Modena

7
Fiorella Prodi

Fiorella Prodi

Claudio Riso

Claudio Riso

CISL di Modena

Pasquale Coscia

Pasquale Coscia

Paolo Roncarati

Paolo Roncarati

UIL di Modena

Lorenzo Tollari

Lorenzo Tollari

Alberto Zanetti

Alberto Zanetti

Confindustria Ceramica

Maurizio Campagnano

Maurizio Campagnano

Francesco Bergomi

Francesco Bergomi

Giulio Roberti

Giulio Roberti

FILCEM-CGIL regionale

Patrizia Palmieri

Patrizia Palmieri

FEMCA-CISL regionale

Andrea Sirianni

Andrea Sirianni

UILCEM-UIL regionale

Alberta Boschini

Alberta Boschini

ANCE Emilia Romagna

Giulio Capello



FILCA-CISL,
FILLEA-CGIL
e FENEAL-UIL regionali

Ciro Donnarumma



FONDIMPRESA - Avviso n. 1/2006
Comitato di Pilotaggio del progetto «FORMIBO: FORMAZIONE E INNOVAZIONE PER LE IMPRESE DEL TERRITORIO BOLOGNESE»

Accordo di definizione delle modalità di funzionamento

Il giorno 11 luglio 2007, presso la sede di Unindustria Bologna, si è riunito il Comitato di Pilotaggio costituito con verbale di accordo in data 13 marzo 2007, relativo al Piano formativo «FORMIBO: FORMAZIONE E INNOVAZIONE PER LE IMPRESE DEL TERRITORIO BOLOGNESE», presentato a valere sull'Avviso n. 1/2006, pubblicato da Fondimpresa in data 12 dicembre 2006 ed approvato in data 6.6.2007.

Sono presenti tutti i componenti del menzionato Comitato di Pilotaggio ovvero:

Guido Scarascia Alvise Bragadin Andrea Rossi	di	Unindustria Bologna
Giulio Capello	dell'	ANCE Emilia Romagna
Elena Giustozzi	della	CGIL di Bologna
Fabrizio Ungarelli	della	CISL di Bologna
Pietro Carugo	della	UIL di Bologna
Valentino Minarelli	di	FILCA-CISL, FILLEA-CGIL e FENEAL-UIL regionali

Premesso e considerato che:

- attraverso l'Avviso n° 1/2006, Fondimpresa ha promosso la realizzazione di Piani formativi condivisi tra le parti sociali, rivolti prevalentemente alle imprese di minori dimensioni (meno di 200 dipendenti) aderenti a Fondimpresa;
- le Parti sociali hanno ritenuto opportuno e necessario partecipare attivamente a tale Avviso di Fondimpresa promuovendo l'elaborazione e la presentazione di un Piano formativo dal titolo «FORMIBO: FORMAZIONE ED INNOVAZIONE PER LE IMPRESE DEL TERRITORIO BOLOGNESE »;
- in data 13 marzo 2007 è stato costituito il Comitato di Pilotaggio, previsto dal punto 7) del menzionato Avviso n. 1/2006, *"con funzioni di validazione della progettazione delle attività previste nel Piano condiviso e finanziato e delle eventuali modifiche del medesimo Piano, nonché di indirizzo attuativo e di supervisione"*;
- con verbale di accordo in data 4 luglio 2007, allegato al presente verbale, premesso che con decorrenza 1 giugno 2007 Unindustria Bologna è subentrata a Confindustria Bologna nella titolarità di tutti i diritti e attività svolte, per effetto della fusione tra Confindustria Bologna e API Bologna, è stato concordato, a seguito della diversa indicazione di Unindustria Bologna, che il Comitato di cui al precedente alinea, in rappresentanza di quest'ultima è composto dal dr. Guido Scarascia, dall'avv. Alvise



Bragadin in sostituzione dell'avv. Emilio Pascale e dal dr. Andrea Rossi in sostituzione del dr. Gianfranco Poggioli;

- già in sede di costituzione, il Comitato di Pilotaggio è stato articolato nelle due sottoindicate sottocommissioni, con la previsione che ciascuna di esse possa esercitare in modo autonomo le funzioni di validazione della progettazione di periodo e delle relative modifiche con riferimento alle azioni formative destinate ai dipendenti delle imprese del settore di riferimento:

una per il settore edile, composta da:

Giulio Capello	in rappresentanza di	ANCE Emilia Romagna
Valentino Minarelli	in rappresentanza di	FILCA-CISL, FILLEA-CGIL e FENEAL-UIL regionali

una per tutti gli altri settori, composta, anche seguito di quanto concordato con il verbale di accordo del 4 luglio 2007 citato, da:

Guido Scarascia Alvise Bragadin Andrea Rossi	in rappresentanza di	Unindustria Bologna
Elena Giustozzi	in rappresentanza della	CGIL di Bologna
Fabrizio Ungarelli	in rappresentanza della	CISL di Bologna
Pietro Carugo	in rappresentanza della	UIL di Bologna

- il citato punto 7) dell'Avviso n. 1/2006 di Fondimpresa prevede, tra l'altro che il Comitato definisca "le proprie modalità di funzionamento" ed inizi "i propri lavori prima dell'avvio delle attività del Piano";
- in occasione della costituzione del Comitato, la definizione delle predette modalità di funzionamento fu rinviata alla prima riunione del medesimo successiva alla presentazione del Piano, ma comunque in tempo utile per garantire il tempestivo esercizio delle funzioni di validazione della progettazione predisposta dai Soggetti Attuatori per il primo periodo di attuazione del Piano medesimo;
- il Piano «FORMIBO: FORMAZIONE E INNOVAZIONE PER LE IMPRESE DEL TERRITORIO BOLOGNESE » è stato approvato da Fondimpresa in data 6 giugno 2007;
- le più volte menzionate modalità di funzionamento devono essere formulate in modo tale da assicurare l'esercizio di tutti i compiti attribuiti al Comitato con la massima tempestività ed efficienza;

Tutto ciò premesso, l'iter procedurale per la presentazione al Comitato di Pilotaggio della progettazione di periodo e delle modifiche alla medesima o comunque di qualsivoglia altra attività soggetta ad esame e validazione, nonché per il funzionamento del Comitato stesso, potrà avvenire con le modalità descritte di seguito:

A series of handwritten signatures in black ink, including a large 'R', a stylized 'E', a signature that appears to be 'BR', another 'E', a small '2', a signature that looks like 'G', a signature that looks like 'Z', and a signature that looks like 'GL'.

- 1) L'ente formativo capofila (FONDAZIONE ALDINI VALERIANI PER LO SVILUPPO DELLA CULTURA TECNICA) trasmetterà ai componenti del Comitato di Pilotaggio la documentazione prescritta in base a quanto stabilito nell'Avviso n. 1/2006 di Fondimpresa, nonché nelle "Linee Guida alla gestione e rendicontazione del Piano formativo" e nelle "Istruzioni Generali per la presentazione della Progettazione di periodo del Piano formativo", anche priva di sottoscrizioni, tramite posta elettronica ordinaria, salva diversa intesa tra le parti.
- 2) Se, nelle 72 ore successive all'invio del messaggio di posta elettronica, nessun componente del Comitato avrà richiesto una riunione di approfondimento, l'esame della documentazione si considererà effettuato e la segreteria del Comitato provvederà a redigere la copia cartacea del verbale di avvenuta validazione, secondo lo schema messo a disposizione da Fondimpresa.
A tal fine il verbale si considererà validamente sottoscritto se saranno apposte, entro le successive 48 ore, le firme di almeno un componente di parte datoriale ed uno di parte sindacale, a ciò preventivamente delegati – in caso di loro impedimento - dai rimanenti componenti delle rispettive parti mediante delega scritta da farsi pervenire alla segreteria del Comitato.
- 3) Se, invece, entro 72 ore dall'invio del messaggio di posta elettronica almeno un componente del Comitato avrà richiesto la convocazione di una riunione di approfondimento, l'incontro dovrà necessariamente tenersi entro i cinque giorni lavorativi successivi alla data della richiesta. La convocazione sarà effettuata a cura della segreteria del Comitato tramite un messaggio di posta elettronica o mezzo equivalente.
- 4) Il Comitato di Pilotaggio sarà validamente riunito e le delibere saranno adottate con la presenza e la sottoscrizione di almeno un componente di parte datoriale ed uno di parte sindacale a ciò delegati – in caso di loro impedimento - dai rimanenti componenti delle rispettive parti, con la modalità di cui al punto 2) che precede.
- 5) Resta fermo che il Comitato di pilotaggio potrà essere convocato, anche con modalità diverse, liberamente convenute tra le parti; anche in tal caso la documentazione di cui al precedente punto 1) sarà resa disponibile a tutti i componenti del Comitato e si applicherà la regola di funzionamento di cui al precedente p. 4.
- 6) Alle riunioni del Comitato potranno essere invitati a partecipare –su richiesta di almeno un componente del Comitato - rappresentanti degli Enti che hanno proceduto alla costituzione dell'ATI.
- 7) In conformità a quanto previsto nei verbali di accordo in data 12 e 13 marzo 2007, le due sottocommissioni nelle quali si articola il Comitato di Pilotaggio possono operare in modo autonomo, ciascuna in relazione alle azioni formative e di accompagnamento destinate ai dipendenti delle imprese del settore di riferimento. Conseguentemente:
 - a) qualora la progettazione di periodo, le modifiche alla medesima o comunque qualsivoglia altra attività rientrante nelle competenze del Comitato sia relativa ad un solo settore di riferimento (edilizia ovvero tutti gli altri settori), la funzione di



validazione sarà compiutamente esercitata a nome e per conto dell'intero Comitato di Pilotaggio con l'approvazione da parte della singola sottocommissione competente; in ogni caso la documentazione di cui al precedente punto 1) sarà inviata a tutti i componenti del Comitato;

b) in tali ipotesi le regole di funzionamento riportate precedentemente debbono intendersi riferite e andranno applicate anche alle singole sottocommissioni competenti, con la specifica, per quanto riguarda la sottocommissione per il settore Edile, che il componente di parte datoriale o quello di parte sindacale – in caso di loro impedimento - potranno delegare uno dei componenti delle rispettive parti dell'altra sottocommissione.

c) Infine, anche nei casi in cui la progettazione di periodo, le modifiche alla medesima o comunque qualsivoglia altra attività rientrante nelle competenze del Comitato comprenda o riguardi azioni formative e/o preparatorie, di accompagnamento e non formative relative sia al settore edile che agli "altri settori", in alternativa a quanto previsto nei precedenti punti, ciascuna sottocommissione potrà comunque esercitare la funzione di validazione in modo autonomo e separatamente dall'altra, con riferimento alla parte delle azioni destinate ai dipendenti delle imprese del settore di riferimento. In questo caso sarà prodotto con le modalità sopra riportate un verbale di validazione per ciascuna sottocommissione competente.

8) La segreteria del Comitato di Pilotaggio e delle due sottocommissioni, sono ubicate presso gli uffici di Unindustria Bologna, sede operativa, via S. Serlio 26, 40128 Bologna - Tel. 051-6317111 - Fax 051-356118, email: info@unindustria.bo.it

Le parti concordano che eventuali variazioni in merito a quanto previsto al presente p. 8) saranno comunicate dalla segreteria del Comitato a tutti i Componenti dello stesso.

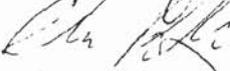
Letto, approvato e sottoscritto.

Unindustria Bologna

Guido Scarascia



Alvise Bragadin



Andrea Rossi



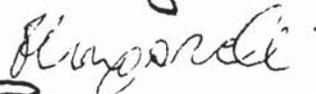
CGIL di Bologna

Elena Giustozzi



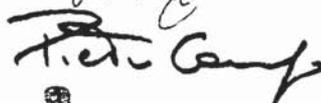
CISL di Bologna

Fabrizio Ungarelli



UIL di Bologna

Pietro Carugo



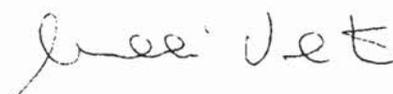
ANCE Emilia Romagna

Giulio Capello



FILCA-CISL,
FILLEA-CGIL
e FENEAL-UIL regionali

Valentino Minarelli





4. Conclusioni e proposte

In sede di conclusioni possiamo affermare come le attività di monitoraggio regionale, realizzate dal gruppo di ricerca composto da Confindustria Emilia-Romagna ed IRES Emilia Romagna, non solo hanno descritto e messo in luce interessanti aspetti delle attività formative realizzate con i finanziamenti a bando dell'Avviso 1/2006 di Fondimpresa, ma hanno anche posto solide basi per ulteriori sviluppi ed approfondimenti sui temi della formazione continua e dei processi di gestione di attività bilaterali.

I tre livelli di cui si è composta l'analisi, in effetti, hanno permesso di comprendere alcuni elementi salienti delle attività realizzate e dei processi occorsi per giungere a tali realizzazioni, ma ancor di più, hanno reso possibile capire il potenziale insito, da una parte, in un lavoro di équipe bilaterale e, dall'altra, nella grande ricchezza e varietà delle informazioni create dalla gestione dei corsi di formazione e dei loro beneficiari (lavoratori, aziende, sistema economico). Guardando a prospettive future, ad esempio, per quanto riguarda il primo livello di analisi sui dati quantitativi, tutto il lavoro di ricognizione sulla costruzione del database nazionale (di cui abbiamo abbondantemente sottolineato le difficoltà di utilizzo ma anche l'importantissima ricchezza di informazioni) ed il primo approfondimento che abbiamo qui presentato rendono evidenti le ulteriori possibilità di analisi (abbiamo fatto alcuni esempi: maggiori incroci dei dati a disposizione e aggiunta di ulteriori dati, come quelli sui costi della formazione) e l'opportunità per il gruppo di lavoro di rendere maggiormente propri i meccanismi di funzionamento dell'archivio nazionale e di accesso ad esso.

Se si pensa al secondo livello di analisi, quello sulla soddisfazione in merito alla formazione realizzata, è emersa con chiarezza l'importanza di poter riflettere non solo sul gradimento (anche da parte aziendale) percepito "a breve" sulla formazione ricevuta (abbiamo visto come quello dei lavoratori sia stato elevato, pur essendo necessaria una standardizzazione degli strumenti di rilevazione), ma anche sul tema dell'"efficacia nel tempo" della formazione realizzata, argomento che potrebbe necessitare ulteriori strumenti di rilevazione e analisi non solo quantitativi (interviste, focus group, casi di studio, individuazione buone prassi, ecc.).

Anche sul terzo livello di analisi, quello sui processi di gestione del bando, che ha messo in luce, da una parte, le procedure di realizzazione dell'Accordo regionale (considerabile l'incipit di tutto il processo), e, dall'altra, i meccanismi di gestione dei Comitati di pilotaggio bilaterali, sarebbe interessante proseguire l'analisi nella nuova edizione del monitoraggio regionale immaginando non tanto una ripetizione dell'approfondimento già compiuto (probabilmente più utile a distanza di 2-3 anni dal primo), quanto piuttosto una sorta di "supporto in itinere" alle attività: ad esempio, grazie ad analisi intermedie sulle attività realizzate (livelli primo e secondo) si potrebbero fornire ai Comitati di pilotaggio e alle parti sociali (a partire da Orione) alcuni elementi per eventualmente riorientare ed agire "in corsa" sulle attività formative in fase di realizzazione.

I risultati presentati nelle pagine precedenti e questi ulteriori elementi di stimolo fanno parte di quel bagaglio di esperienze che speriamo possa essere utile alle parti sociali e ai soggetti coinvolti nelle attività formative per meglio svolgere le loro funzioni e rendere maggiormente efficace ed efficiente il processo di erogazione della formazione continua; per questi motivi il presente report potrà essere ulteriormente discusso ed approfondito attraverso focus group e momenti di confronto che il gruppo di ricerca considera passaggi fondamentali per dare maggiore ritorno alle energie investite in questa prima interessante esperienza di monitoraggio regionale.

Per far crescere la sicurezza nella tua azienda, Fondimpresa ha un piano infallibile. **Il tuo.**

**CON FONDIMPRESA HAI LE RISORSE PER FARE
FORMAZIONE SULLA SICUREZZA. USALE.**

Se hai già aderito al Fondo per la formazione continua, costituito da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, presenta un piano formativo. Potrai garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro e la crescita professionale dei tuoi dipendenti.

Per aderire scrivi "Adesione Fondo" e FIMA sul modello DM10/2 dell'Inps **entro il 30 novembre**. Oltre **57 000 aziende e 2 800 000 lavoratori** lo hanno già fatto.

Fondimpresa, un fattore di crescita per la tua azienda.

www.fondimpresa.it

 **Fondimpresa**
Il valore della formazione.

ORIONE - Organismo Bilaterale Emilia-Romagna
costituito tra Confindustria Emilia-Romagna
e CGIL-CISL-UIL Emilia-Romagna
Via Barberia, 13 - 40123 Bologna
e-mail orione@confind.emr.it