

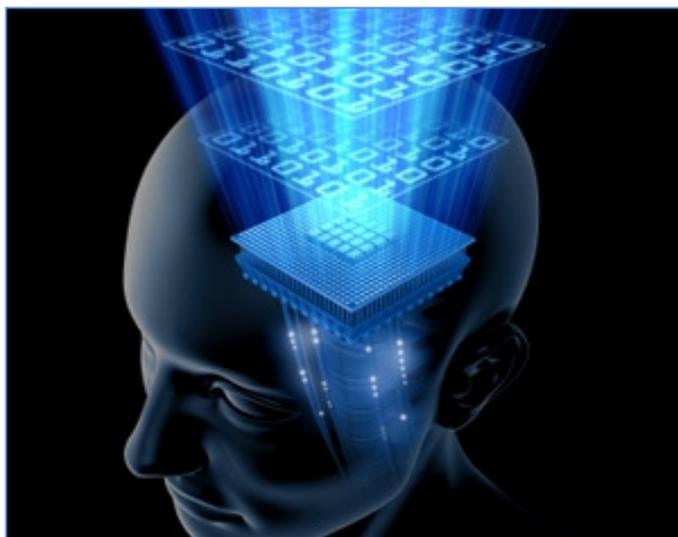
ORIONE

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

con la collaborazione di



IL CONTO FORMAZIONE DI FONDIMPRESA



**Monitoraggio delle attività realizzate
in Emilia-Romagna nel 2007-2009**

RAPPORTO 2010

 Rete Fondimpresa

*Il Conto Formazione di Fondimpresa
Monitoraggio delle attività realizzate
in Emilia-Romagna nel 2007-2009*

Soggetti promotori

Orione	Presidente	Giovanni	Neri
Orione	Vicepresidente	Alessandro	Zabbini

Comitato degli esperti

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

* * * * *

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

Un ringraziamento particolare è rivolto a Francesco Patruno (Fondimpresa).

Presentazione

Le attività formative realizzate con i finanziamenti del Conto Formazione di Fondimpresa vengono analizzate, per la prima volta, con questa ricerca. Si tratta di un'indagine svolta parallelamente al monitoraggio dello svolgimento e dei risultati della formazione realizzata attraverso il Conto di Sistema.

Chi è interessato ad approfondire le linee di attività formativa sviluppate in Emilia-Romagna con i due strumenti di Fondimpresa può così esaminare e confrontare le scelte e i risultati dell'uno e dell'altro versante, tenendo conto che il Conto di Sistema, che alimenta gli Avvisi, è rivolto quasi esclusivamente alle piccole e medie imprese, mentre il Conto Formazione è accessibile a tutte le imprese, senza distinzioni.

Fondimpresa ha introdotto – osserviamo – un metodo basato sulla domanda di formazione che proviene dalle imprese e dai lavoratori: viene così data una prima risposta, empirica, alle esigenze di conoscere i loro fabbisogni formativi.

La regola della bilateralità viene rigorosamente rispettata anche nella formulazione dei Piani aziendali, ognuno dei quali è sorretto da un Accordo sottoscritto dalle Parti sociali fondatrici del Fondo.

Il Conto Formazione è particolarmente efficace perché consente in tempo pressoché reale la presentazione di Piani corrispondenti ai bisogni delle imprese in quel particolare momento; l'accordo con la Rappresentanza sindacale ne costituisce l'ulteriore conferma.

Il forte afflusso di Piani, dopo un 2007 di rodaggio e assestamento, ha decretato il successo di questo strumento, dato che al momento in cui si scrivono queste note risultano avviati complessivamente più di 2.000 Piani con oltre 80 mila lavoratori.

Questi numeri, per quanto elevati, non giustificano una completa soddisfazione: gli aderenti a Fondimpresa non coprono tutto l'universo delle imprese industriali e dei servizi esistenti nella regione, ne restano fuori molte piccole e piccolissime. Ma anche quelle aderenti potrebbero accedere alla formazione in misura ben superiore. A questo fine si moltiplicano gli sforzi di promozione e di "moral suasion" messi in campo dalle rappresentanze delle Parti sociali ai livelli territoriali.

I numeri sono comunque significativi, l'elevato numero di Accordi testimonia il buon funzionamento della contrattazione della formazione, anche a livello aziendale, in Emilia-Romagna. Tutto questo è indice di un sistema condiviso e in grado di accompagnare lo sviluppo in questa regione.

*Bologna,
Aprile 2011*

Alessandro Zabbini

Vicepresidente ORIONE

Giovanni Neri

Presidente ORIONE

INDICE

L'ambito di ricerca.....	7
Introduzione.....	7
Metodologia.....	9
La struttura del Rapporto.....	11
Capitolo 1 - Uno sguardo sull'attività formativa prevista.....	13
Introduzione.....	13
1.1 I Piani.....	14
1.2 Le Azioni	15
1.3 Le caratteristiche dell'attività formativa	17
Capitolo 2 - Adesioni e rapporti fra universi	21
Introduzione	21
2.1 Adesioni a Fondimpresa	22
2.2 Rapporto fra universi	24
Capitolo 3 - I numeri del Conto Formazione	27
Introduzione	27
3.1 Un quadro di insieme	27
3.2 La dimensione economica	30
Capitolo 4 - Le dinamiche di definizione dei fabbisogni formativi e di costruzione dei Piani	33
Introduzione.....	33
4.1 Metodologia	33
4.2 I risultati	34
GLOSSARIO	43
APPENDICE STATISTICA	44
Allegato 1 - Partecipazioni ai corsi per anno e sesso (dati assoluti).....	45
Allegato 2 - Partecipazioni ai corsi per anno e titolo di studio (dati assoluti)	46
Allegato 3 - Partecipazioni ai corsi per anno e cittadinanza (dati assoluti)	47
Allegato 4 - Partecipazioni ai corsi per anno ed età (dati assoluti).....	48
Allegato 5 - Partecipazioni ai corsi per anno e qualifica professionale (dati assoluti)	49
Allegato 6 - I numeri del Conto Formazione in Emilia-Romagna per anno e provincia operativa dei lavoratori.....	50
Bibliografia	51

L'ambito di ricerca

Introduzione

L'attività di ricerca proposta nel presente Rapporto nasce dalla necessità di monitorare la dimensione e le caratteristiche dell'attività formativa promossa da Fondimpresa attraverso i finanziamenti del Conto Formazione, con riferimento ai Piani presentati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 ed il 31 ottobre 2009 e relativamente alle imprese operanti nella regione Emilia-Romagna.

Questo contributo sintetico costituisce un primo modulo di analisi che si iscrive in un progetto più ampio, articolato in fasi successive, il cui intento è quello di integrare quanto già annualmente viene realizzato per le attività del Fondo tramite gli Avvisi. I due monitoraggi potranno, nel tempo, essere integrati e combinati nell'ottica di ottenere una visione di insieme delle attività svolte dal Fondo in Emilia-Romagna. In questo modo si offrirà uno strumento completo di supporto decisionale a chi, tra gli attori sociali, sarà chiamato a definire le linee di indirizzo e gli strumenti di attuazione.

L'importanza di un'analisi comparativa appare ancor più evidente se messa in relazione alle caratteristiche intrinseche della duplice modalità attraverso la quale Fondimpresa finanzia il **Conto Formazione** e il **Conto di Sistema**, caratteristiche che hanno ripercussioni dirette sul profilo strutturale delle aziende coinvolte, la composizione socio-anagrafica degli allievi e la configurazione dei corsi attivati.

>Obiettivi
del
Rapporto<

BOX 1 - CONTO FORMAZIONE E CONTO DI SISTEMA

CONTO FORMAZIONE

Fondimpresa accantona nel conto individuale di ciascuna azienda aderente, denominato "**Conto formazione**", una quota pari al 70% del contributo obbligatorio dello 0, 30% sulle retribuzioni dei propri dipendenti versato al Fondo tramite l'Inps.

Le risorse finanziarie che affluiscono nel Conto formazione sono a completa disposizione dell'azienda titolare, che può utilizzarle per fare formazione ai propri dipendenti nei tempi e con le modalità che ritiene più opportuni, sulla base di Piani formativi aziendali o interaziendali condivisi dalle rappresentanze delle parti sociali.

Le risorse del Conto formazione possono finanziare fino ai due terzi della spesa complessiva di ciascun Piano formativo, mentre il restante terzo resta a carico dell'impresa titolare e può essere coperto con la spesa sostenuta per i propri dipendenti in relazione alle ore di partecipazione alle attività di formazione.

BOX 1 - CONTO FORMAZIONE E CONTO DI SISTEMA - segue

CONTO DI SISTEMA

Il **Conto di Sistema** è un conto collettivo ideato per sostenere, in particolare, la formazione nelle aziende di piccole dimensioni, favorendo l'aggregazione di imprese su piani formativi comuni, in ambito settoriale o territoriale.

Il Conto di Sistema utilizza il 26% (il 4% copre i costi di attività e gestione del Fondo) dei contributi versati a Fondimpresa dalle imprese aderenti e serve a finanziare le iniziative formative ma anche altre attività funzionali alla organizzazione e al funzionamento dei Piani formativi, come le attività di studio e ricerca.

Se da un lato, infatti, la programmazione delle attività del Conto Formazione prevede Piani ed Azioni formative più orientate agli specifici fabbisogni aziendali e più strettamente collegati ad un percorso negoziale tra le parti sociali a livello di impresa, quella del Conto di Sistema (disciplinato da accordi che superano la dimensione prettamente aziendale) alimenta attività che rispondono ad esigenze diffuse nelle piccole imprese in ambiti territoriali.

In linea con il mandato conferito da Orione (l'organismo bilaterale regionale che è anche Articolazione territoriale di Fondimpresa), la realizzazione di questo primo rapporto ha seguito due direttrici di studio basate su altrettanti schemi metodologici che si integrano reciprocamente fondendosi in un unico quadro di carattere quali-quantitativo:

1. Indagare, attraverso un'analisi statistica di carattere esplorativo, le principali dimensioni del fenomeno (numero di Piani, Azioni formative, ore di corso, allievi ed imprese coinvolte), avvalendosi dei medesimi strumenti adottati per il monitoraggio delle attività del Conto di Sistema, con l'obiettivo finale di gettare le basi per approfondimenti successivi.
2. Indagare con strumenti qualitativi le dinamiche che portano alla definizione dell'Accordo aziendale che disciplina gli obiettivi dei Piani formativi: sono analizzati in modo approfondito i percorsi attraverso cui nascono le proposte e le successive intese tra gli attori aziendali (come vengono definiti i fabbisogni formativi interni delle imprese, se e come viene valutato l'esito delle strategie adottate, ecc.).

L'impianto metodologico seguito nella stesura del Rapporto verrà ripreso e descritto più ampiamente nel capitolo successivo.

**>Quantità
ma anche
qualità<**

Metodologia

Analisi quantitativa

Partendo dall'esperienza già sviluppata dal gruppo di ricerca nell'ambito del monitoraggio delle attività a Bando¹, l'analisi contenuta in questo primo rapporto vuole costituire un nuovo strumento conoscitivo di valutazione dell'attività formativa realizzata da Fondimpresa nell'ambito del Conto Formazione.

Tale strumento costituisce la base di un progetto modulabile nel tempo ed estendibile alla totalità delle attività formative sviluppate dal Fondo in un'ottica di piena comparabilità tra le banche dati relative ai vari canali di finanziamento dei diversi Conti.

Sulla base di questi presupposti si è proceduto alla costruzione di un **Data warehouse relazionale**² capace di leggere in forma integrata le informazioni relative ai diversi ambiti conoscitivi che caratterizzano l'attività formativa: aziende beneficiarie, lavoratori coinvolti e contenuti didattici dei corsi.

Tale strumento rende possibile disamine molto accurate capaci di:

- cogliere elementi di comparazione con i dati relativi al Conto di Sistema
- introdurre, in prospettiva, elementi di confronto intertemporale con le future attività svolte nell'ambito del Conto Formazione
- infine, partendo dal presupposto che tutti i Fondi interprofessionali devono rispondere a precise procedure di raccolta di informazioni³, la particolare attenzione all'analisi statistica rende possibile la comparabilità di questo Fondo interprofessionale con altri, monitorati con le medesime metodologie.

L'istruttoria preliminare dei dati ha evidenziato alcuni tratti caratteristici che, al fine di rendere correttamente comparabili le informazioni fornite con quelle relative al monitoraggio degli Avvisi, comportano altrettante implicazioni metodologiche. I database derivanti dai due canali di finanziamento devono essere resi confrontabili sia dal punto di vista della scansione temporale sia dal punto di vista territoriale (dimensione regionale/extraregionale delle attività).

¹ Si veda rapporto Ires Emilia-Romagna, Confindustria Emilia-Romagna "La formazione per favorire la ripresa che verrà", Bologna, Dicembre 2009 (www.ireser.it).

² Per ulteriori informazioni sulla metodologia adottata per costruire il data warehouse, si veda il capitolo 10 relativo agli obiettivi e metodologia del monitoraggio delle attività a bando del Rapporto 2009 (*op. cit.*).

³ Circolare ministeriale "Linee Guida del sistema di monitoraggio dei Fondi paritetici interprofessionali per la Formazione Continua" - Roma, 2 aprile 2004.

Mentre per il Conto di Sistema la presentazione e la conclusione dei Piani formativi è vincolata in genere a due sole scadenze annuali, preventivamente fissate, nel caso del Conto formazione la presentazione dei Piani avviene a ciclo continuo, rendendo difficoltoso stabilire preventivamente quando avrà termine tutta l'attività formativa presentata nel corso di un periodo stabilito. Se trattate congiuntamente, le informazioni relative ad attività concluse e ancora in svolgimento potrebbero presentare problemi di aggiornamento dovuti alla mancata conclusione delle stesse attività. Per tutte queste ragioni si è optato, in fase di analisi dettagliata, di limitare l'attenzione ai solli Piani conclusi e quindi all'attività formativa effettivamente realizzata e messa a registro al momento dell'estrazione dei dati. L'insieme delle informazioni nella sua completezza (comprensivo dei Piani ancora in svolgimento) è stato, invece, utilizzato per valutare le differenze tra volumi formativi previsti e realizzati.

Come già detto, un altro elemento distintivo del Conto Formazione è la forte connotazione multi-territoriale delle attività. Pur essendo questo un monitoraggio prettamente regionale⁴, negli archivi è stata riscontrata l'esistenza di Piani formativi le cui azioni hanno il territorio interessato (ossia la provincia in cui opera abitualmente la maggior parte dei lavoratori coinvolti nella formazione) non necessariamente all'interno dell'Emilia-Romagna. Tale fenomeno è frutto di due fattori che interagiscono:

- presenza di imprese (multi-localizzate) con almeno un'unità locale regionale coinvolta nella formazione;
- presenza di Piani formativi che coinvolgono più imprese non tutte regionali.

In questo rapporto si è scelto di distinguere queste due dimensioni e privilegiare in particolare le Azioni con territorio interessato (usato come filtro) interno alla regione.

Analisi qualitativa

Accanto all'analisi quantitativa sulle caratteristiche dei Piani formativi si è deciso di indagare, attraverso strumenti qualitativi, le dinamiche interne all'azienda relative alla definizione dei fabbisogni formativi e alla costruzione dei Piani presentati e dei relativi accordi aziendali.

In particolare, si è cercato di indagare i percorsi attraverso cui nascono le

⁴ In fase di estrazione sono stati presi in considerazione tutti i Piani formativi aventi almeno una azione con territorio interessato all'interno della regione Emilia-Romagna.

proposte formative e le successive intese tra gli attori aziendali (individuazione e definizione dei fabbisogni formativi, definizione dei Piani formativi, eventuale coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, ecc.).

A tale scopo sono state realizzate alcune interviste ad imprese e relative rappresentanze sindacali, attraverso un questionario predisposto a tale scopo. I risultati non hanno evidentemente pretesa di significatività statistica, ma consentono di raccogliere elementi senz'altro utili a capire come le aziende e i lavoratori approcciano il tema della formazione interna attraverso lo strumento del Conto formazione.

La struttura del Rapporto

Il presente Rapporto è composto da 4 capitoli che rispondono ad altrettante tematiche qui di seguito sinteticamente riassunte:

- Capitolo 1 Vengono descritti i principali indicatori dell'attività formativa stimati preventivamente in fase di progettazione (numero di Piani, Azioni, allievi e imprese).
- Capitolo 2 Viene introdotto il concetto di universi di riferimento mettendo in relazione l'insieme delle imprese beneficiarie a quello delle aderenti messo a sua volta a confronto con l'universo delle imprese regionali, il tutto determinando i pesi relativi (rapporti di copertura) sia in termini di unità locali sia di numero di dipendenti.
- Capitolo 3 Viene fornita una sintesi dei principali indicatori dell'attività effettivamente svolta declinati a livello provinciale e regionale/extra-regionale (partecipazioni e partecipanti ai corsi, aziende che svolgono formazione, azioni, ore di formazione effettive dimensione economica dell'attività formativa).
- Capitolo 4 Vengono forniti i risultati dell'analisi qualitativa, attraverso interviste alle imprese e relative rappresentanze sindacali, relativa alle dinamiche di definizione dei fabbisogni formativi e di costruzione dei piani presentati sul Conto formazione.

Capitolo 1 - Uno sguardo sull'attività formativa prevista

Introduzione

Scopo di questo primo capitolo è la descrizione del volume dell'attività formativa del Conto Formazione stimato in fase progettuale. Si distinguono pertanto questi dati da quelli desumibili dal registro delle presenze che danno la dimensione dell'attività effettivamente svolta (tale analisi sarà l'oggetto delle rimanenti sezioni del Rapporto). Tale distinzione si giustifica in base al fatto che l'attività preventivata fornisce di per sé un dato sovrastimato che, seppur utile ad individuare una linea di tendenza, deve essere comunque sottoposto a controllo e sarà analizzabile solo in via retrospettiva quando tutte le attività risulteranno chiuse.

Il campo di indagine di questa prima analisi coinvolge tutti i Piani presentati nel periodo che va dal 1° gennaio 2007 al 31 ottobre 2009 che abbiano almeno un'azione formativa che interessi il territorio emiliano-romagnolo e veda quindi coinvolti i lavoratori di imprese regionali. La morfologia multi-regionale dei Piani formativi ha richiesto una particolare attenzione nella distinzione del luogo dove vengono realizzati i corsi. Tale distinzione è individuabile solo scendendo ad una dimensione più disaggregata, individuata dall'analisi delle Azioni formative e dei relativi territori di interesse.

L'interagire dei due livelli informativi (Piani ed Azioni) è ben esemplificato nella figura 1.1.

Fig. 1.1 - Dimensione territoriale dell'attività formativa

	PIANI REGIONALI	PIANI MULTIREGIONALI
AZIONI REGIONALI	A	B
AZIONI MULTIREGIONALI	C (sempre vuoto)	D

Mentre tutti i Piani regionali, per definizione, sono composti da sole Azioni con territorio interessato in Emilia-Romagna (motivo per cui il quadrante C risulterà sempre vuoto), solo una componente di quelli multi-regionali fa riferimento ad Azioni che insistono sul suddetto territorio (vedi quadrante B). Resterà pertanto esclusa dal presente studio la componente individuata dal quadrante D che fa

riferimento ad allievi di ambito non regionale.

La nostra analisi distinguerà operativamente in prima istanza le caratteristiche territoriali dei Piani e procederà in seguito con quella delle azioni.

1.1 I Piani

Al 31 ottobre 2009 i Piani formativi previsti erano 639, di cui 543 di ambito esclusivamente regionale e 96 di carattere multi-regionale con almeno, quindi, un'azione formativa con territorio interessato in Emilia-Romagna. I Piani di rilevanza regionale prevedevano, alla data sopra indicata, il coinvolgimento di oltre 730 unità produttive e di quasi 39.000 allievi. Decisamente più ampia è la consistenza della pianificazione che si muove nell'ottica multi-regionale (di cui, come si vedrà nel paragrafo successivo, solo una parte interessa lavoratori prettamente emiliano-romagnoli).

Nel triennio analizzato si riscontra in generale un aumento molto significativo dei Piani e delle Azioni formative previste, con un incremento costante in termini assoluti sia del numero di imprese coinvolte sia del numero di allievi formati e quindi del monte ore preventivato.

**>Aumenta
la
progettazione
di nuove
attività
formative<**

Tav. 1.1 - Dati previsivi di sintesi per anno di presentazione ed estensione territoriale del Piano formativo

DATI DI SINTESI	PIANI REGIONALI			
	Anno di presentazione del Piano			
	2007	2008	2009	Totale
Totale Piani	43	125	375	543
Totale Azioni	929	1.133	2.666	4.728
Media Azioni per Piano	21, 6	9, 1	7, 1	8, 7
Totale imprese	79	162	495	736
Media imprese per Piano	1, 8	1, 3	1, 3	1, 4
Totale monte ore formazione previste	106.505	139.296	304.416	550.217
Media ore formazione previsto per Piano	2.477	1.114	812	1.013
Totale partecipanti previsti	8.962	9.158	20.855	38.975
Media partecipanti previsti per Piano	208, 4	73, 3	55, 6	71, 8
DATI DI SINTESI	PIANI MULTI-REGIONALI			
	Anno di presentazione del Piano			
	2007	2008	2009	Totale
Totale Piani	12	32	52	96
Totale Azioni	513	1.673	2.081	4.267
Media Azioni per Piano	42, 8	52, 3	40, 0	44, 4
Totale imprese	52	344	573	969
Media imprese per Piano	4, 3	10, 8	11, 0	10, 1
Totale monte ore formazione previste	108.825	239.067	232.349	580.241
Media ore formazione previsto per Piano	9.069	7.471	4.468	6.044
Totale partecipanti previsti	10.234	20.701	24.716	55.651
Media partecipanti previsti per Piano	852, 8	646, 9	475, 3	579, 7

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Tale trend crescente rispecchia l'andamento molto positivo che dal 2004 ha

visto crescere costantemente il numero di adesioni al Fondo e che si traduce, con un ritardo temporale fisiologico, in un altrettanto evidente incremento della progettazione⁵. A partire dal 2008 è stato poi consentito l'accesso alle imprese di minori dimensioni. Si osserva inoltre un fenomeno, ancora in corso, di assestamento e rifocalizzazione del processo di pianificazione delle attività.

Soprattutto a livello regionale, i Piani vedono diminuire il numero di azioni formative in cui si articolano (che passano da 21,6 del 2007 a 7,1 nel 2009) e sembrano acquisire una connotazione più monoaziendale: il numero di imprese coinvolte in un singolo Piano formativo cala passando nel triennio in esame da 1,8 a 1,3⁶. Di conseguenza si assiste anche ad una diminuzione del monte ore medio previsto (che passa da 2.477 a 812) e del numero medio di partecipanti per Piano.

A livello multi-regionale la presenza di imprese più grandi e più soggette alla pluri-localizzazione contribuisce alla creazione di Piani caratterizzati da dimensioni più consistenti (in termini di partecipanti, ore ecc.), fenomeno questo che si concretizza nella progettazione di una gamma più articolata di azioni formative finalizzate a rispondere al meglio alle esigenze derivanti da una più ampia estensione sul territorio.

1.2 Le Azioni

La tabella 1.2 ripropone gli stessi indicatori di volume dell'attività svolta proposti nel paragrafo precedente, ma sposta l'attenzione sulla singola Azione formativa.

È solo, infatti, l'analisi di questa dimensione che permette l'individuazione della componente di imprese e lavoratori emiliano-romagnoli formati nell'ambito di Piani formativi multi-regionali. Il passaggio ad una visione più "micro" consente di mettere in luce una componente di attività formativa, anche abbastanza consistente, che non emergeva dalla visione più "macro", dove veniva inglobata indistintamente nei Piani multi-regionali. Si tratta di 888 Azioni corrispondenti a circa 9.000 lavoratori previsti coinvolti in quasi 100.000 ore formative complessive⁷. Questa componente si affianca al segmento di formazione espresso dai Piani regionali già descritto nel paragrafo precedente.

È evidente l'interesse che potrebbe avere, in prospettiva, scomporre ulteriormente questo sottoinsieme mettendo in evidenza quanta attività

⁵ Dal 2004 le aziende hanno cominciato ad aderire ed accantonare risorse che sono poi state rese disponibili, a partire dal 2007, per la pianificazione delle attività su Conto Formazione.

⁶ Nel 2008 è stato consentito l'accesso delle PMI al Conto Formazione.

⁷ Riprendendo lo schema proposto nella figura 1.1 ad inizio capitolo, lo studio delle azioni consente di includere nell'analisi anche le attività di interesse regionale incluse nel quadrante B.

formativa è promossa da imprese emiliano-romagnole e quanta dipende da una pianificazione generata fuori regione (riguardante unità produttive locali controllate da imprese esterne).

Passando ad una lettura più dettagliata della tabella emerge la consistenza dell'attività formativa rivolta ai lavoratori emiliano-romagnoli: si parla di 5.616 azioni che coinvolgono in totale quasi 48.000 lavoratori pari a circa 650.000 ore corso.

Tav. 1.2 - Dati previsivi di sintesi per anno di presentazione e territorio interessato dell'Azione formativa

DATI DI SINTESI	AZIONI REGIONALI			
	Anno di presentazione del Piano			
	2007	2008	2009	Totale
Totale Azioni formative	1.013	1.409	3.194	5.616
Totale monte ore formazione previste	119.186	182.225	348.271	649.682
Media monte ore formazione previsto per azione	119, 1	129, 3	110, 8	117, 0
Media ore/allievo previsto per Azione	16, 9	18, 4	19, 6	18, 8
Totale partecipanti previsti	9.980	12.307	25.528	47.815
Totale partecipanti previsti (% di riga)	20, 9	25, 7	53, 4	100, 0
Media partecipanti previsti per Azione	9, 9	8, 7	8, 0	8, 5
DATI DI SINTESI	AZIONI EXTRA-REGIONALI			
	Anno di presentazione del Piano			
	2007	2008	2009	Totale
Totale Azioni formative	419	1.393	1.537	3.349
Totale monte ore formazione previste	95.828	196.058	188.154	480.040
Media monte ore formazione previsto per azione	228, 7	140, 7	122, 4	143, 3
Media ore/allievo previsto per Azione	13, 9	11, 1	12, 3	12, 0
Totale partecipanti previsti	9.202	17.548	20.022	46.772
Totale partecipanti previsti (% di riga)	19, 7	37, 5	42, 8	100, 0
Media partecipanti previsti per Azione	22, 0	12, 6	13, 0	14, 0

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Come già anticipato nel paragrafo 1, l'attività di pianificazione ha subito una forte accelerazione nel triennio fino a raggiungere una punta, nel solo anno 2009, di 25.528 lavoratori con un corrispettivo di quasi 350.000 ore di lezione, più del doppio, quindi, di quanto pianificato nel 2007. A fronte di una lieve diminuzione dei corsisti di ogni singola azione (che passano da 9,9 del 2007 a 8 nel 2009) si registra un'intensificazione dell'attività in termini di ore procapite previste, che passano da 16,9 nel 2007 a 19,6 nel 2009.

Questo processo di razionalizzazione della programmazione rafforza le tendenze già emerse nel monitoraggio delle attività concluse messe a bando nel biennio 2006-7 nel Conto di Sistema.

>Nel 2009 raddoppiano le ore di corso previste rispetto al 2007<

**>Importanza
della
sicurezza
sul
lavoro<**

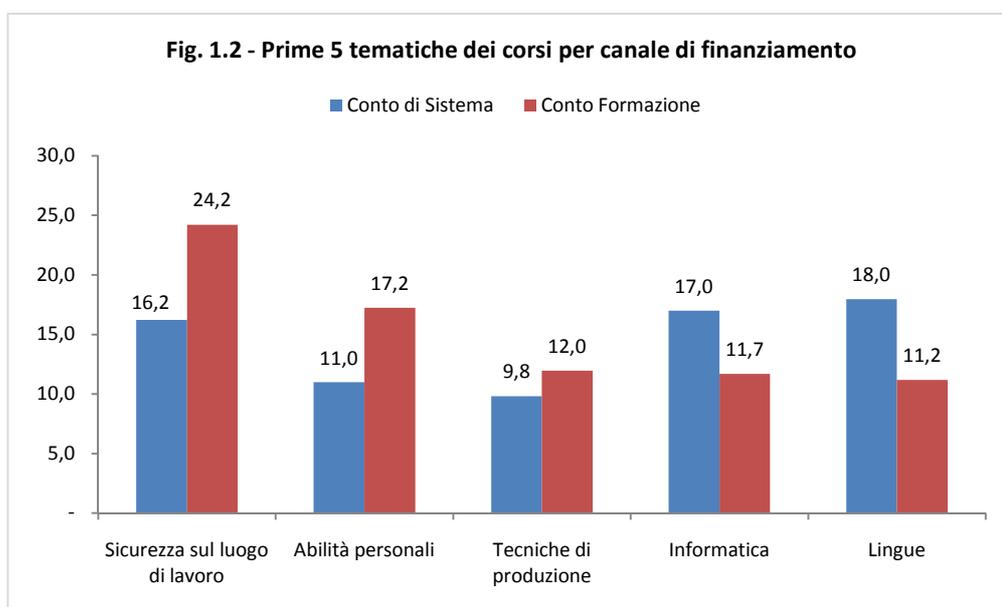
1.3 Le caratteristiche dell'attività formativa

Alla luce di quanto emerso nel paragrafo precedente, ed individuato nelle azioni regionali l'insieme capace di cogliere al meglio la dimensione dell'attività formativa proposta in Emilia-Romagna, si procede in questo paragrafo ad una disamina più approfondita delle caratteristiche salienti dei corsi pianificati nel periodo studiato.

Un primo sguardo sui contenuti dei corsi vede prevalere tra le tematiche la sicurezza sul lavoro (24,3%) che cresce nel triennio di quasi 10 punti percentuali, mentre diminuisce (pur attestandosi ancora al secondo posto) il peso delle abilità personali che passa dal 24,3% al 15,8%. Stabile invece la presenza di corsi inerenti le tecniche di produzione che si attestano attorno al 12%. Seguono informatica e lingue con un peso relativo attorno all'11%.

Lo scenario che abbiamo di fronte, pur con piccole sfumature dovute alla specificità dei periodi osservati, ripropone comunque una gerarchia di tematiche molto simile a quella osservata nel monitoraggio delle attività a Bando (v. Fig.1.2).

Il Conto Formazione tuttavia si caratterizza per la particolare enfasi data a corsi di sicurezza sul luogo di lavoro, abilità personali e, in misura inferiore, inerenti allo sviluppo di abilità personali ed al miglioramento delle tecniche di produzione.



La progettazione è orientata prevalentemente a corsi di livello base, che pesano in media per il 60% del totale dell'offerta formativa, senza oscillazioni significative nel triennio studiato. Aumenta, invece, sensibilmente l'attenzione per le pratiche di controllo legate al bilancio delle competenze acquisite; la progettazione di azioni che prevedono il rilascio di attestato di frequenza passa infatti da 50,1% del 2007 al 94,6% del 2009.

Si osserva, inoltre, come il perdurare di una congiuntura economica negativa, e quindi del calo dei ritmi produttivi, sia, probabilmente, alla base dell'aumento del peso dei corsi svolti durante l'orario di lavoro (più di 10 punti percentuali in soli 3 anni) e della progressiva diminuzione di quelli svolti in orario extra-lavorativo. Il segno della crisi ancora in corso appare, infine, ancora più chiaro nel concretizzarsi di azioni che prevedono formazione durante periodi di sospensione dall'attività lavorativa e nel crescente interesse per una progettazione orientata alla riconversione del lavoratore.

Tav. 1.3 - Prospetto riassuntivo dell'attività formativa progettata

TEMATICA FORMATIVA	Anno di presentazione del Piano							
	N				%			
	2007	2008	2009	Totale	2007	2008	2009	Totale
Abilità personali	246	216	506	968	24,3	15,3	15,8	17,2
Contabilità, finanza	9	10	39	58	0,9	0,7	1,2	1,0
Gestione aziendale, amministrazione	26	195	159	380	2,6	13,8	5,0	6,8
Impatto ambientale	13	10	20	43	1,3	0,7	0,6	0,8
Informatica	106	233	318	657	10,5	16,5	10,0	11,7
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	5	2	7	14	0,5	0,1	0,2	0,2
Lingue	151	125	352	628	14,9	8,9	11,0	11,2
Marketing vendite	28	44	107	179	2,8	3,1	3,4	3,2
Qualità	63	40	134	237	6,2	2,8	4,2	4,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	194	255	911	1.360	19,2	18,1	28,5	24,2
Tecniche di produzione	129	135	408	672	12,7	9,6	12,8	12,0
Altro	43	144	233	420	4,2	10,2	7,3	7,5
Totale	1.013	1.409	3.194	5.616	100,0	100,0	100,0	100,0
TIPOLOGIA DI PROGETTO								
TIPOLOGIA DI PROGETTO	Anno di presentazione del Piano							
	N				%			
	2007	2008	2009	Totale	2007	2008	2009	Totale
Semplice	1.010	1.393	3.099	5.502	99,7	98,9	97,0	98,0
Integrato: Bilancio di Competenza	-	-	12	12	0,0	0,0	0,4	0,2
Integrato: Orientamento Competenze	3	16	83	102	0,3	1,1	2,6	1,8
Totale	1.013	1.409	3.194	5.616	100,0	100,0	100,0	100,0
CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE								
CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE	Anno di presentazione del Piano							
	N				%			
	2007	2008	2009	Totale	2007	2008	2009	Totale
Rilascio di attestato di frequenza	508	1.315	3.023	4.846	50,1	93,3	94,6	86,3
Assenza di certificazione	505	94	171	770	49,9	6,7	5,4	13,7
Totale	1.013	1.409	3.194	5.616	100,0	100,0	100,0	100,0
LIVELLO DEL CORSO								
LIVELLO DEL CORSO	Anno di presentazione del Piano							
	N				%			
	2007	2008	2009	Totale	2007	2008	2009	Totale
Base	633	817	1.959	3.409	62,5	58,0	61,3	60,7
Avanzato	241	249	661	1.151	23,8	17,7	20,7	20,5
Specialistico	139	343	574	1.056	13,7	24,3	18,0	18,8
Totale	1.013	1.409	3.194	5.616	100,0	100,0	100,0	100,0
FINALITÀ DEL CORSO								
FINALITÀ DEL CORSO	Anno di presentazione del Piano							
	N				%			
	2007	2008	2009	Totale	2007	2008	2009	Totale
Aggiornamento	484	627	1.627	2.738	47,8	44,5	50,9	48,8
Formazione interna	529	781	1.537	2.847	52,2	55,4	48,1	50,7
Riconversione	-	1	30	31	0,0	0,1	0,9	0,6
Totale	1.013	1.409	3.194	5.616	100,0	100,0	100,0	100,0
COLLOCAZIONE TEMPORALE DEL CORSO								
COLLOCAZIONE TEMPORALE DEL CORSO	Anno di presentazione del Piano							
	N				%			
	2007	2008	2009	Totale	2007	2008	2009	Totale
Durante l'orario di lavoro	778	1.286	2.761	4.825	76,8	91,3	86,4	85,9
Al di fuori dell'orario di lavoro	53	14	21	88	5,2	1,0	0,7	1,6
Parte durante e parte fuori dall'orario di lavoro	182	109	254	545	18,0	7,7	8,0	9,7
Nei periodi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa	-	-	158	158	0,0	0,0	4,9	2,8
Totale	1.013	1.409	3.194	5.616	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTI: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

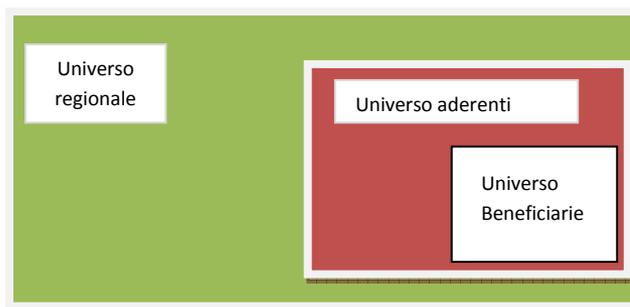
Capitolo 2 - Adesioni e rapporti fra universi

Introduzione

Nel presente capitolo verranno meglio contestualizzati gli ambiti di riferimento toccati dall'analisi dei dati a nostra disposizione, focalizzando l'attenzione su due quesiti fondamentali:

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

Il grafico seguente schematizza in modo sintetico le tematiche relative agli interrogativi appena introdotti, e consente di cogliere in modo più approfondito le gerarchie esistenti tra gli universi di riferimento.



>Quantificare la copertura delle adesioni a Fondimpresa rispetto al contesto regionale<

Questa analisi approfondisce la tematica del raffronto tra universi (in termini di dipendenti e imprese) e consente da un lato di quantificare la copertura delle adesioni a Fondimpresa rispetto al contesto regionale e, dall'altro, permette di verificare quanto l'adesione stessa si traduca in effettiva realizzazione dell'attività formativa. È evidente, infatti, come già dimostrato dall'analisi relativa al Conto di Sistema⁸, che l'adesione al Fondo non si traduce automaticamente nella messa in atto di processi formativi: al contrario, appare chiaro come questo sia un terreno su cui compiere ancora sforzi notevoli. L'evidenza empirica, come verrà approfondito più avanti, ha dimostrato l'esistenza di una forte correlazione tra accessibilità delle imprese alla formazione e fattori sia di tipo strutturale, quali settore e dimensione aziendale, sia di tipo territoriale.

⁸ Ires Emilia-Romagna, Confindustria Emilia-Romagna op. cit. (www.ireser.it).

Si ricorda che da qui in poi l'analisi si concentrerà sui soli dati relativi alle attività chiuse⁹ in ambito regionale (Azioni con territorio di riferimento in regione Emilia-Romagna).

2.1 Adesioni a Fondimpresa

Le imprese dell'Emilia-Romagna aderenti a Fondimpresa ad ottobre 2009¹⁰ erano 5.478, per un ammontare di 372.935 dipendenti.

Vengono riportati di seguito (v. figg. 2.1-3) una serie di grafici che aiutano a comprendere meglio la composizione strutturale delle aderenti al Fondo: settore di attività economica, dimensione aziendale e collocazione territoriale.

Come nelle attese, la quota predominante delle aziende aderenti appartiene al settore industriale (74,19%) con particolare concentrazione nel settore meccanico e altre imprese manifatturiere (rispettivamente 31% e 23,27%), quote minoritarie sono invece destinate ai settori tessile¹¹ e ceramico. Da rilevare il peso consistente delle aziende appartenenti ai servizi che toccano quota 25,78%. Sul piano dimensionale si osserva una netta concentrazione delle adesioni sulla piccola impresa, in particolare su aziende con meno di 50 dipendenti. Interessante osservare come tali aziende, pur rappresentando il 76,18% delle aderenti al Fondo, occupano nei loro organici solo il 15,6% dei lavoratori delle imprese associate (si tratta dei lavoratori dipendenti potenzialmente avviabili alla formazione)¹². Il profilo appena descritto rispecchia in buona misura le caratteristiche del sistema produttivo emiliano-romagnolo, caratterizzato da una struttura dimensionale mediamente piccola. Sul piano territoriale si osserva una maggior presenza delle imprese bolognesi e modenesi che insieme rappresentano quasi il 38% delle imprese aderenti, seguite dalle provincie di Parma con il 12,8% e Piacenza con il 12,47% (v. fig. 1.3).

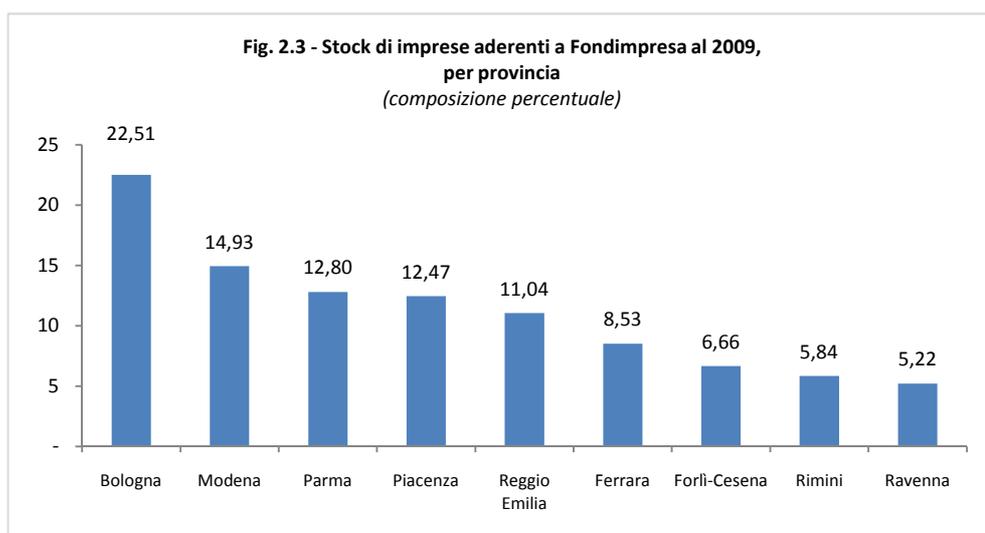
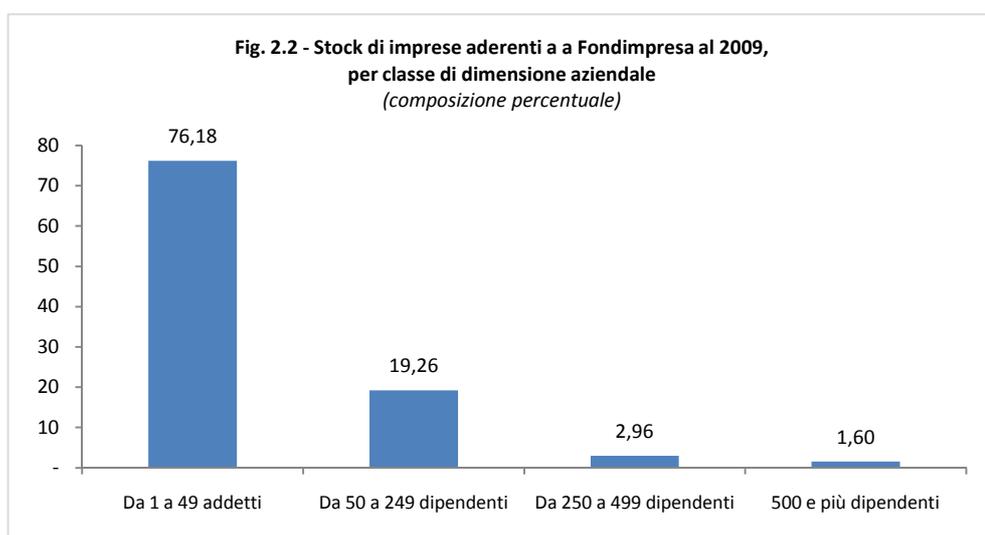
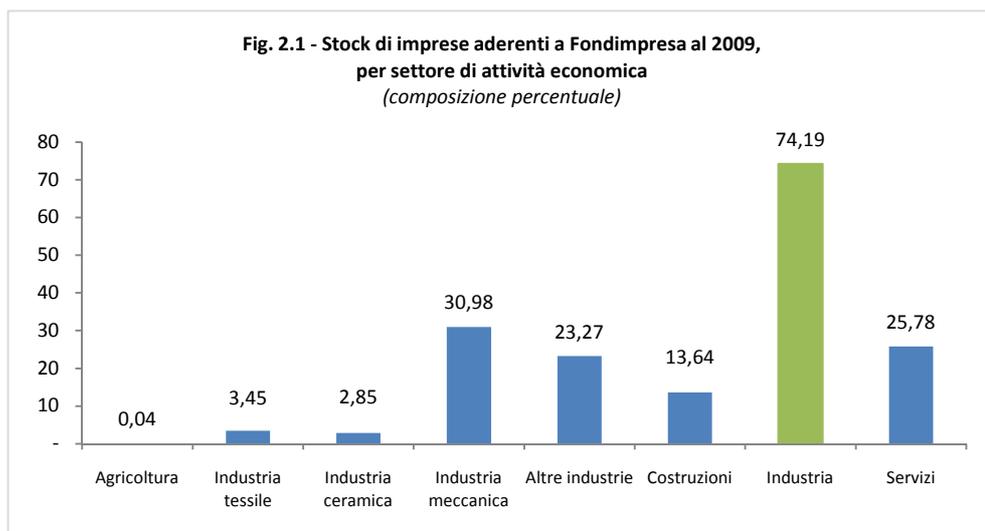
**>Predominanza
di adesioni
delle
Aziende
nel' industria<**

⁹ Si fa riferimento a Piani formativi che, al momento dell'estrazione dei dati, risultavano liquidati, in liquidazione o in rendicontazione.

¹⁰ I dati sono relativi a tutte le aziende che all'avvio della presente elaborazione (autunno 2009) risultavano aderenti a Fondimpresa. Nella specifica elaborazione si è fatto riferimento alle sole aziende che risultano aderenti al lordo delle cancellazioni dal Fondo e delle chiusure Inps antecedenti la data di presentazione del Piano formativo.

¹¹ Si tratta nella fattispecie di imprese di piccola o piccolissima dimensione aziendale adibite a mansioni molto specifiche derivanti spesso dal decentramento produttivo di imprese maggiori e quindi meno propense a impegnarsi in programmi formativi troppo onerosi rispetto al profilo delle stesse. Si veda a questo proposito Ires-Emilia-Romagna (2010), "Trasformazione o declino? Evoluzione e sviluppo del tessile-abbigliamento-calzaturiero in Emilia-Romagna", Bologna, *mimeo*.

¹² Si tratta di un'evidenza empirica del tutto ovvia derivante dall'effetto statistico per cui tante imprese piccole hanno un forte peso in termini di unità locali, ma bassissimo in termini di occupazione; al contrario le poche aziende di grandi dimensioni pesano molto di più in termini di occupazione che di unità locali.



2.2 Rapporto fra universi

Il prospetto riportato in tabella 2.1 è utile a fornire una stima del peso (d'ora in avanti "copertura") delle imprese aderenti, che costituiscono le potenziali erogatrici di formazione, rispetto alla totalità dell'universo regionale¹³.

Pur avendo registrato un buon grado di copertura delle aderenti rispetto al totale regionale delle imprese in termini di dipendenti, è da evidenziare il dato nettamente inferiore dello stesso indicatore calcolato in termini di unità locali. Ben il 35,2% dei lavoratori regionali risulta in forza nelle imprese iscritte al Fondo, dato questo spiegato dalla morfologia delle imprese aderenti, che vede sovra-rappresentata la quota delle imprese medio-grandi. In particolare le aderenti al Fondo registrano, all'aumentare della dimensione aziendale, livelli crescenti di copertura, sia per i dipendenti sia per le unità produttive (fino a toccare un massimo, rispettivamente del 66,9% e 50%, nelle aziende con oltre 500 dipendenti). Per contro, va da sé che la copertura appare essere decisamente inferiore per le imprese più piccole.

>La dimensione aziendale come fattore discriminante di accesso alla formazione<

Tav. 2.1 - Le dimensioni di Fondimpresa in Emilia-Romagna, confronto tra gli universi di riferimento (quote percentuali)

	Imprese aderenti al Fondo su totale imprese regionali *		Imprese che hanno svolto formazione a bando su universo imprese aderenti al Fondo	
	Dipendenti	Unità locali	Dipendenti	Unità locali
DIMENSIONE AZIENDALE				
Da 1 a 49 dipendenti	10, 8	3, 8	4, 2	2, 2
Da 50 a 249 dipendenti	58, 8	49, 6	20, 6	17, 1
Da 250 a 499 dipendenti	50, 9	45, 6	32, 8	31, 7
500 e più dipendenti	66, 9	50, 0	67, 5	47, 1
Totale	35, 2	4, 9	38, 3	6, 6
SETTORE DI ATTIVITA'				
Industria tessile			4, 8	1, 1
Industria ceramica			28, 7	19, 9
Industria meccanica			29, 8	8, 8
Altre industrie			30, 9	10, 2
Costruzioni			14, 2	1, 9
Servizi			66, 3	2, 6
Totale			38, 3	6, 6
* Sono state considerate le imprese del settore privato (non agricolo, con almeno un dipendente)				

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa e INPS per dato regionale

¹³ L'universo regionale, desunto dall'archivio Inps con riferimento all'anno 2005 si riferisce ad imprese con almeno 1 dipendente al netto del settore pubblico. La disponibilità dei dati ha reso possibile la sola declinazione per dimensione aziendale.

**>Tradurre
l'intenzione
di fare
formazione
in formazione
reale<**

Le colonne di destra in tabella 2.1 approfondiscono un'altra questione inerente le dinamiche che determinano la realizzazione dei corsi: come si traduce la "volontà" (espressa dalla decisione di aderire al Fondo) in effettiva "capacità" di fare formazione?

Nel rispondere a questo interrogativo si riscontra come la capacità di fare formazione, traducendo "l'intenzione" in "attività reale", sia ancora piuttosto bassa (solo il 6,6% delle aderenti ha utilizzato i Fondi) e, soprattutto, sia fortemente influenzata dal fattore dimensionale.

È evidente, data la distribuzione per classe dimensionale, la maggior capacità delle aziende più strutturate di avviare corsi. Nella classe 1-49 solo 2 imprese aderenti su 100 fanno formazione con una quota che sale fino a 47 per le imprese con più di 500 dipendenti.

La maggiore partecipazione ai processi formativi delle imprese più grandi è ulteriormente evidenziata dal dato relativo alla copertura in termini di dipendenti (v. terza colonna tav. 2.1). Una disamina più approfondita delle singole classi dimensionali evidenzia come, anche dentro alla singola classe, siano comunque le imprese più grandi quelle che riescono a concretizzare maggiormente l'intenzione di fare formazione. Il tasso di copertura dei dipendenti, nello specifico, cresce in modo costante toccando quota 32,8 nelle imprese della classe 250-499 fino a raggiungere quota 67,5 in quelle con più di 500 dipendenti.

Si registra quindi, anche in questa sede, una maggiore propensione a sviluppare processi virtuosi, quali la formazione, delle imprese medio-grandi, e si rimarcano invece le maggiori difficoltà incontrate dalle piccole imprese¹⁴.

Dal punto di vista settoriale emerge il maggior coinvolgimento delle unità locali del settore ceramico, delle altre industrie manifatturiere e di quelle meccaniche. Fa eccezione, in termini di copertura dei soli dipendenti, il dato relativo ai servizi, fenomeno questo imputabile alla più elevata dimensione di alcune aziende di questo settore.

Le linee di tendenza emerse in fase di monitoraggio delle attività a Bando vengono quindi confermate anche da questa analisi ed emerge in modo ancora più evidente il ruolo discriminante della dimensione aziendale quale fattore di accesso all'attività formativa.

¹⁴ ISFOL (a cura di) (2006) , *Rapporto 2005 sulla formazione continua*, Rubbettino, Catanzaro. Nel rapporto ISFOL sulla formazione continua 2005 si legge: "L'andamento degli investimenti in formazione da parte delle imprese è complessivamente crescente ... passando in termini nominali da 900 milioni di € nel 2000 a 1.600 milioni di € nel 2004. Le grandi imprese in particolare hanno più che raddoppiato i loro investimenti, e oltre il 55% della spesa totale in formazione si realizza nelle imprese con più di 250 addetti. Di converso rimane pressoché stabile il livello di investimento delle imprese di minori dimensioni che peraltro rimane molto basso".

Capitolo 3 - I numeri del Conto Formazione

Introduzione

Viene fornita di seguito una rassegna dei principali indicatori qualitativi dell'attività formativa svolta nell'ambito del Conto Formazione nel triennio 2006-2009. Nello specifico verrà compiuta, con particolare attenzione alla dimensione provinciale, una prima rassegna delle seguenti grandezze¹⁵:

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

3.1 Un quadro di insieme

L'analisi svolta fa riferimento ai 265 Piani formativi conclusi che comprendono almeno un'azione in Emilia-Romagna (v. tav. 3.1).

**>265 Piani
formativi
conclusi<**

Tav. 3.1 - Piani formativi chiusi per anno di presentazione

	Anno di presentazione del Piano			Totale
	2007	2008	2009	
Piani chiusi	53	142	70	265

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Va premesso che i trend temporali delle grandezze che verranno descritte in seguito risentono del fatto che molte delle attività relative al 2009 sono ancora in corso e potranno, quindi, essere analizzate compiutamente solo in successive elaborazioni¹⁶.

Come si nota dalla tavola 3.2 i corsi di Fondimpresa contano nel triennio 18.702 partecipazioni pari a 13.875 lavoratori effettivamente formati¹⁷. Si noti come i due valori differiscano per effetto della presenza di allievi multi corso. L'attività didattica ha coinvolto, nel periodo osservato, 405 imprese con stabilimenti sul territorio regionale (al lordo delle replicazioni delle

¹⁵ Per un approfondimento più dettagliato sulla terminologia introdotta si rimanda al glossario presente nel rapporto.

¹⁶ In questa fase è stato possibile analizzare relativamente all'anno 2009 solo 70 dei 427 Piani formativi approvati, il dato fornito non può pertanto essere considerato esaustivo per una valutazione di tipo temporale.

¹⁷ Si rimanda per una lettura più accurata della terminologia adottata al glossario presente nel rapporto.

**>18.702
partecipazioni
pari a 13.875
lavoratori
effettivamente
formati<**

stesse aziende su più anni) che hanno partecipato complessivamente a 2.415 azioni formative.

Nell'ottica di una progressiva razionalizzazione della progettazione della didattica (che seppure con caratteristiche differenti è già stata osservata anche nelle attività a Bando), si assiste ad un allargamento della platea dei lavoratori avviati ad attività formativa; le singole aziende, pur mantenendo costante, in media, il numero di lavoratori formati (circa 42 partecipanti per azienda), riducono il numero di corsi in cui questi ultimi sono coinvolti, che passa da 1,47 a 1,28. Ne deriva che i corsi resi disponibili sono frequentati da più soggetti e pertanto aumenta il numero medio di partecipanti per azione che passano da 7,33 ad 8,43. La struttura dei corsi appare, inoltre, stabile nel biennio 2007-2008 con corsi della durata media di 13 ore. L'interesse crescente per l'attività formativa finanziata dal Conto Formazione è testimoniato dall'aumento della platea delle aziende beneficiarie che, raddoppiando nel biennio, determinano un aumento altrettanto significativo dei lavoratori messi in formazione e del volume di ore didattiche erogate (che passano da 84.399 a 136.242). Dalla lettura degli ultimi due valori presenti nella tabella 3.2 si evidenzia, inoltre, una realizzazione di azioni pluriaziendali ancora insufficiente ma decisamente in linea con quanto osservato anche nel Conto di Sistema.

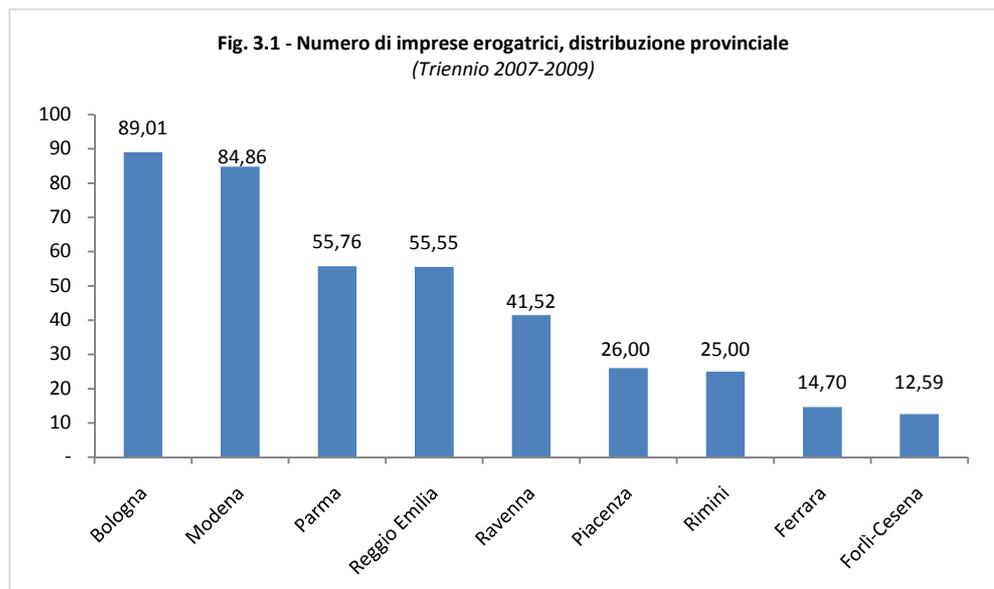
Tav. 3.2 - I numeri del Conto Formazione (Azioni formative con territorio interessato regionale)

DATI DI RIEPILOGO	Provenienza degli allievi		
	Regionale		
	2007	2008	2009
Partecipazioni	6.593	10.550	1.559
Partecipanti	4.484	8.170	1.221
Aziende	106	192	107
Azioni	900	1.252	263
Numero medio di partecipazioni per Allievo	1, 47	1, 29	1, 28
Numero medio di partecipazioni per Azienda	62, 20	54, 95	14, 57
Numero medio di partecipazioni per Azione	7, 33	8, 43	5, 93
Numero medio di partecipanti per Azienda	42, 30	42, 55	11, 41
Totale ore formazione effettive	84.399	136.242	23.676
Numero medio di ore formative per partecipazione	12, 85	12, 96	15, 31
Numero medio di ore formative per allievo	18, 83	16, 70	19, 57
Numero medio di ore formative per azienda	796, 21	709, 59	221, 27
Numero medio di ore formative per azione	96, 02	110, 41	94, 33
Numero medio di unità locali per azione	1, 23	1, 12	1, 29
Numero medio di azioni per unità locali	10, 46	7, 31	3, 16

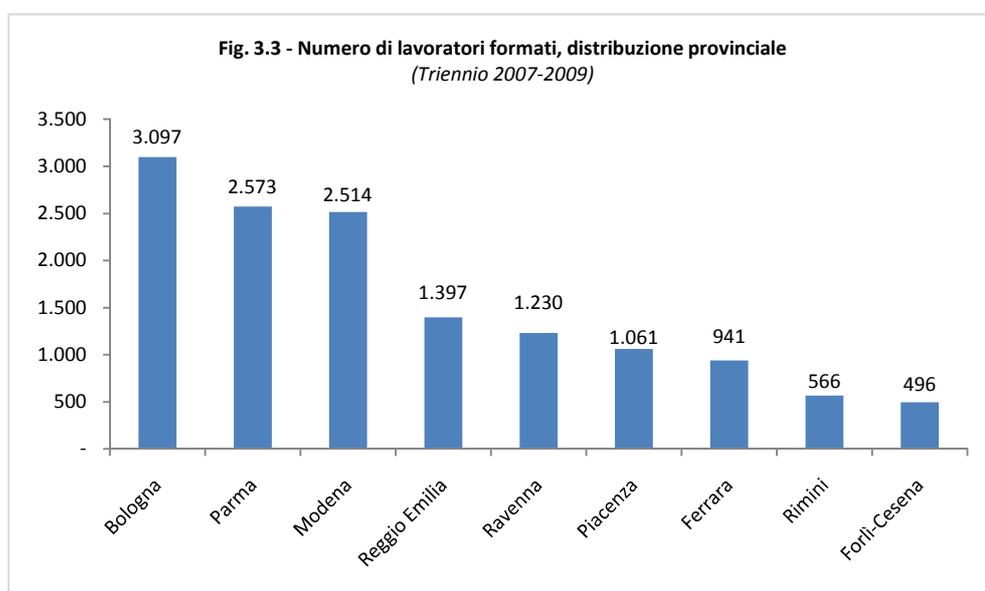
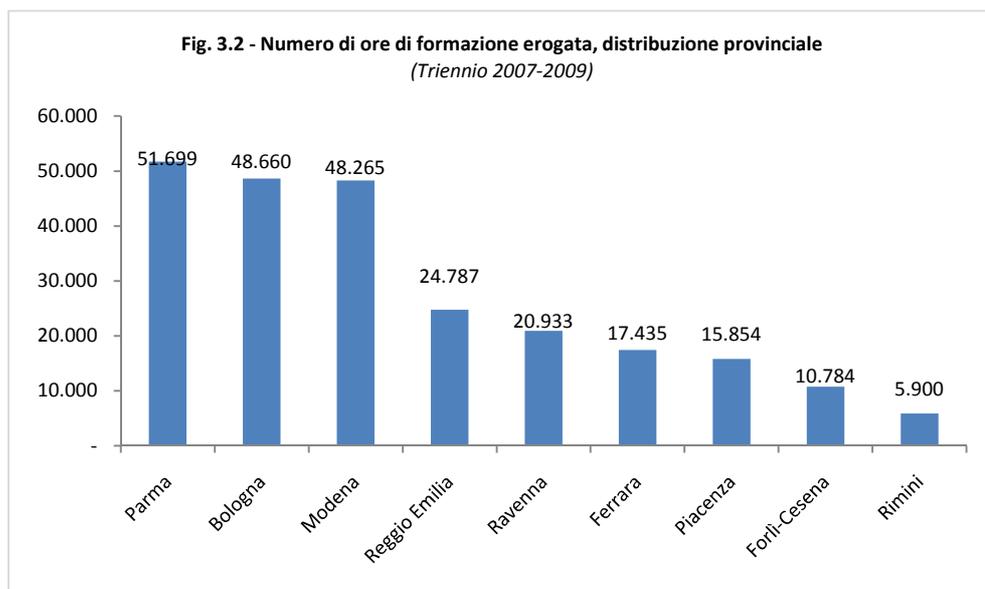
FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

I dati a disposizione registrano il coinvolgimento, in media, di 1,2 unità locali per azione, fenomeno questo che, con le sole eccezioni di Bologna e Modena

(che presentano valori sopra la media), appare comune all'intero territorio regionale. Elevato, invece, il numero di azioni in cui è coinvolta ciascuna azienda; questo dato non sorprende data la dimensione aziendale elevata che contraddistingue le aziende beneficiarie del Conto Formazione e giustifica, anzi, anche il maggior numero di allievi formati (rispetto alle attività messe a Bando) da ciascuna azienda¹⁸. Si registra, infine, che a livello territoriale le province maggiormente coinvolte nel processo formativo, dal punto di vista del numero di imprese, sono Bologna, Modena e Parma (v. fig. 3.1). Di seguito sono forniti anche i grafici relativi alle distribuzioni provinciali rispetto alle ore di formazione erogate ed il numero di lavoratori coinvolti. Per approfondimenti a livello territoriale si rimanda all'appendice statistica dove, oltre alla scomposizione provinciale degli indicatori fin qui descritti, viene fornita anche una panoramica sintetica delle caratteristiche socio-anagrafiche dei partecipanti.



¹⁸ Si fa riferimento al fenomeno di diretta proporzionalità tra dimensione aziendale e numero di azioni sviluppate da ciascuna azienda documentato nel rapporto di monitoraggio sulle attività a Bando.



3.2 La dimensione economica

A conclusione di questo breve excursus, si è cercato di quantificare l'entità delle risorse economiche utilizzate nella realizzazione delle attività e le ripercussioni di queste ultime sia in termini di costi sia di efficienza (v. tav. 3.3).

L'analisi dei dati sulla dimensione economica, consentita grazie all'integrazione informativa resa disponibile da Orione, è relativa ai soli Piani validati.

Tav. 3.3 - La dimensione economica di Fondimpresa in Emilia-Romagna (Conto Formazione)

	ANNO		
	2007	2008	2009
Totale Finanziamento	2.758.419	3.410.574	833.030
Ore di corso previste	105.618	142.630	23.458
Ore di corso effettive	83.678	116.324	21.932
Costo per partecipazione (effettiva)	425, 88	368, 71	567, 07
Costo per ore previste	26, 12	23, 91	35, 51
Costo per ore effettive	32, 96	29, 32	37, 98
Differenza assoluta tra costo previsto ed effettivo per ora	-6, 85	-5, 41	-2, 47
Differenza percentuale tra costo previsto ed effettivo per ora	-26, 22	-22, 61	-6, 96

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

>Maggior razionalizzazione nell'uso delle risorse disponibili ed aumento dell'efficienza della pianificazione dell'attività formativa<

I fondi destinati a finanziare l'attività a Bando di Fondimpresa in Emilia-Romagna (individuati dall'ammontare realmente finanziato dal Conto al netto della quota di cofinanziamento fornito dalle imprese) ammontano, per l'attività sottoposta a monitoraggio nel triennio in esame, a 7.002.024 di euro¹⁹ con un trend crescente strettamente connesso all'aumento della platea delle beneficiarie precedentemente documentato. Si assiste inoltre ad un cambiamento della morfologia delle aziende che usufruiscono del Fondo. Le grandi imprese, avendo colto per prime l'importanza dell'utilizzo del Conto Formazione, pesano molto di più nel primo anno di analisi (2007)²⁰ e avendo accantonamenti più significativi rispetto alla media hanno determinato un finanziamento medio per Piano decisamente più alto rispetto agli altri anni (oltre 61.000 euro contro i 29.000 del 2008). Nel 2007 il costo orario di un'ora di formazione è di circa 33 euro, contro i 26 preventivati in fase di progettazione. Tale divario appare comunque in sensibile diminuzione a conferma di una maggior razionalizzazione nell'uso delle risorse disponibili ed aumento dell'efficienza della Pianificazione dell'attività formativa. Questa dinamica è spiegata in buona misura dal fenomeno della dispersione (che intercorre tra le ore di formazione previste ed effettivamente erogate) che è alla base del principio per cui il medesimo stanziamento, ripartito su un numero di ore inferiore, genera diseconomie di scala.

¹⁹ Si tratta di stanziamenti stimati in fase di validazione dei Piani e non dei costi rendicontati al termine delle attività.

²⁰ Nel primo anno erano ammessi solo Piani di imprese medio-grandi.

Capitolo 4 - Le dinamiche di definizione dei fabbisogni formativi e di costruzione dei Piani

Introduzione

Nel presente capitolo verranno presentati i risultati dell'analisi delle procedure e dinamiche di individuazione dei fabbisogni formativi aziendali e dei meccanismi di costruzione dei piani formativi presentati sul Conto Formazione.

Come già anticipato, i risultati di tale analisi non hanno ovviamente pretesa di rappresentatività statistica, ma consentono di evidenziare alcuni meccanismi di interazione che caratterizzano l'operare delle imprese sui temi della formazione.

4.1 La metodologia

L'analisi è stata realizzata attraverso interviste approfondite ad alcune aziende, e alle relative rappresentanze sindacali, che in questi anni hanno presentato Piani formativi sul Conto Formazione.

A tal fine è stata costruita una traccia di intervista caratterizzata da un elenco di domande che sono state sottoposte, per ogni azienda, ad un rappresentante aziendale (generalmente il referente del Piano/Piani presentati) e ad un rappresentante sindacale²¹.

Per quanto riguarda la definizione dei fabbisogni formativi, si è cercato di indagare:

- l'esistenza in azienda di una modalità sistematica di rilevazione/individuazione/definizione dei fabbisogni formativi interni alle imprese;
- se in tale processo si verifica una interazione con le rappresentanze sindacali.

Per quanto riguarda la costruzione dei Piani formativi si è cercato di indagare:

- se si verifica una interazione con le rappresentanze sindacali in termini

**>Definizione
dei fabbisogni
formativi
che portano
alla
costruzione
dei Piani<**

²¹ Si ricorda che per poter procedere alla presentazione di un piano formativo sul Conto Formazione l'azienda deve condividere il piano stesso con le rappresentanze sindacali a livello aziendale, territoriale o di categoria tramite accordo scritto.

- di condivisione delle scelte e delle attività formative incluse nel Piano;
- come vengono individuati i contenuti della formazione e dei lavoratori da mandare in formazione;
 - se è prevista un'attività di scambio/verifica fra l'impresa e le rappresentanze sindacali sullo svolgimento delle attività formative in itinere e al termine del piano formativo;
 - se sono previste verifiche dell'impatto della formazione sull'organizzazione del lavoro in azienda.

4.2 I risultati

Come già evidenziato nel capitolo 1, le imprese che presentano Piani sul Conto Formazione sono nella maggioranza dei casi di medie o medio-grandi dimensioni, rispetto a quelle che ricorrono alla formazione attraverso il Conto di Sistema (gli Avvisi), che è invece finalizzato a favorire l'aggregazione di imprese su Piani formativi comuni, in ambito settoriale o territoriale.

Tali aziende sono dunque quasi sempre strutturate con una funzione di "gestione delle risorse umane", presente attraverso un responsabile diretto. Tale funzione racchiude generalmente, oltre alla ricerca e selezione del personale e alle attività più strettamente amministrative, anche la formazione, lo sviluppo carriere, ecc.

Per valorizzare al meglio le informazioni raccolte attraverso le interviste, i risultati emersi verranno presentati attraverso tre "casi aziendali", per dare un'idea di come viene gestita e organizzata l'attività di formazione all'interno di aziende diverse per caratteristiche dimensionali: un'azienda appartenente ad un gruppo, un'azienda di grandi dimensioni e un'azienda di medie dimensioni.

L'idea di fondo è che all'aumentare della dimensione aziendale aumentino le procedure sistematiche di rilevazione dei fabbisogni formativi, così come l'interazione con le rappresentanze sindacali. Inoltre, rispetto ai meccanismi di individuazione dei fabbisogni formativi aziendali, le grandi aziende presentano nella maggioranza dei casi procedure sistematiche di rilevazione; nelle imprese di minori dimensioni tale attività non sempre è sistematica, tuttavia l'obiettivo verso cui tendono spesso le aziende sembra essere quello di introdurre il più possibile meccanismi formalizzati e sistematici per rilevare i fabbisogni formativi.

Anche l'interazione con le rappresentanze sindacali in fase di definizione dei

**>Diretta
proporzionalità
tra dimensione
aziendale
e utilizzo
di procedure
di rilevazione
dei fabbisogni
formativi <**

piani presentati sul Conto Formazione sembra essere maggiormente presente al crescere della dimensione aziendale. Tuttavia in molti casi, più che una interazione vera e propria, si verifica una condivisione dei contenuti del Piano da parte dell'azienda con l'RSU solo in fase di firma dell'accordo.

Per quanto riguarda, infine, le verifiche di impatto della formazione effettuata, nella maggior parte dei casi sono previste procedure di verifica della soddisfazione del lavoratore rispetto alla formazione erogata e verifiche di impatto dell'attività formativa sul lavoro effettuate da parte dei capi reparto attraverso colloqui con i lavoratori o *on the job*. Procedure più complesse e articolate, attraverso ad esempio il ricorso a *Key Performance Indicators* (KPI), sono ritenute molto costose e dunque scarsamente utilizzate. Sembra tuttavia un obiettivo strategico di particolare rilevanza per le aziende, soprattutto quelle di grandi dimensioni, riuscire ad arrivare a quantificare il "ritorno della formazione", e cioè misurare l'influenza che le attività formative hanno sui risultati di business aziendale.

CASO A

Si tratta di un'azienda di grandi dimensioni (sopra i 500 addetti) che opera nel settore chimico. L'area risorse umane, nella quale sono impiegate 3 persone (tra cui un responsabile) gestisce tutte le attività che riguardano la formazione e lo sviluppo carriere (parte amministrativa, ricerca e selezione personale, gestione presenze, valutazione).

L'individuazione e raccolta dei fabbisogni formativi viene effettuata a fine anno o nei primi mesi dell'anno successivo dai responsabili di funzione. Questi ultimi dispongono, a supporto di tale attività, di uno strumento di valutazione, cioè una scheda nella quale esprimere delle valutazioni sui propri collaboratori. Attraverso questa scheda i responsabili individuano anche eventuali lacune dal punto di vista formativo (in tal senso la formazione è considerata uno strumento di miglioramento delle *performance* dei dipendenti). Oltre alla scheda compilata dal responsabile, è previsto anche un colloquio di *feed back* con il lavoratore per rilevare eventuali esigenze o segnalazioni. L'esito dei singoli colloqui contribuisce a definire e costruire la scheda di valutazione.

I fabbisogni formativi aziendali così rilevati vengono successivamente trasferiti all'area risorse umane attraverso una modulistica in cui si specifica quali sono gli obiettivi della formazione, i contenuti, l'indicazione del periodo

**>Interazione
con le
rappresentanze
sindacali
e condivisione
con le RSU<**

in cui svolgere la formazione, i destinatari e, se già individuati, la tipologia e/o il quantitativo di ore di formazione necessarie. L'area risorse umane contatta nuovamente, se necessario, i responsabili di funzione per eventuali aggiustamenti, con lo scopo di definire il Piano di formazione per l'azienda. Vengono dunque rilevate sia le competenze in essere, sia gli eventuali gap di competenze e il sistema di valutazione è quindi anche uno strumento a supporto dell'individuazione dei fabbisogni formativi.

Per quanto riguarda l'interazione con le rappresentanze sindacali, questa è prevista. Nel contratto integrativo aziendale, nella parte dedicata alla formazione, è esplicitato che le parti si incontrano ad inizio anno per definire i propri obiettivi.

Se l'RSU individua fabbisogni formativi o iniziative proprie di formazione, ha la possibilità di comunicarle all'azienda durante gli incontri periodici previsti. In genere non emergono punti di vista diversi e, in ogni caso, c'è la disponibilità dell'azienda ad inserire nei piani formativi proposte provenienti dalla parte sindacale. L'azienda non rileva in genere obiezioni da parte delle rappresentanze sindacali rispetto alle proprie proposte formative.

La costruzione dei Piani formativi presentati sul Conto Formazione viene effettuata dall'azienda in condivisione con l'RSU. Nei Piani rientrano in genere le proposte formative dell'azienda e le proposte formative della parte sindacale.

L'accordo viene definito in una settimana circa. È previsto, in genere, un incontro dedicato per verificare congiuntamente richieste e proposte, prima di arrivare alla firma dell'accordo stesso.

A piano avviato, si verificano scambi informali con l'RSU sullo svolgimento del piano formativo nel corso di incontri periodici.

La valutazione dell'impatto della formazione è un tema delicato e complicato. A fine corso ciascun lavoratore compila un questionario sul grado di soddisfazione rispetto all'attività formativa, sia in termini di contenuti sia di formatori. La valutazione delle competenze acquisite è demandata alla scheda di valutazione compilata dai responsabili di funzione. Un obiettivo dell'azienda, non facile da raggiungere, è arrivare a definire e costruire una procedura che consenta: di rilevare la soddisfazione dei lavoratori (attività già in essere), le competenze e nozioni acquisite dai lavoratori, il trasferimento sul lavoro, fino a quantificare il ritorno della formazione, e cioè se e in che misura le attività formative influenzano i

risultati di business aziendale.

Caso B

Si tratta di un'azienda di medie dimensioni (circa 220 addetti) che opera nel settore della meccanica.

È presente un responsabile amministrazione/finanza/controllo che si occupa anche di risorse umane. Il tentativo di avere un responsabile risorse umane "puro" per ora non si è affermato in quanto l'azienda è ancora di tipo "tradizionale".

**>Definizione
di modalità
sistematiche
di individuazione
dei fabbisogni
formativi
aziendali<**

I fabbisogni formativi vengono individuati per singolo reparto: i responsabili segnalano all'ufficio del personale le esigenze formative dei dipendenti. Laddove è possibile, l'azienda cerca di accordare le richieste mettendo a budget anno per anno il programma di formazione e la richiesta dei corsi necessari. L'azienda ha dichiarato di avere, fra i propri obiettivi, quello di arrivare a definire delle modalità sistematiche di individuazione dei fabbisogni formativi aziendali.

In questa fase il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali è presente, ma non si tratta di un'interazione vera e propria, nel senso che l'azienda informa l'RSU sui programmi formativi individuati (anche perché previsto dal contratto integrativo aziendale). Non si sono mai verificate richieste di corsi specifici o diversi da parte delle rappresentanze sindacali rispetto a quelli proposti dall'azienda.

Per quanto riguarda la costruzione dei Piani formativi presentati sul Conto Formazione, non c'è interazione con le rappresentanze sindacali in fase di definizione del Piano: l'azienda prepara il piano e ne discute con l'RSU al momento della firma del verbale d'accordo.

Una volta presentato il Piano, non ci sono più scambi con l'RSU perché ritenuti non necessari.

Alla fine dei corsi sono previste verifiche di impatto dell'attività formativa sull'organizzazione del lavoro in azienda. Oltre alla soddisfazione rispetto ai docenti, è prevista una verifica direttamente da parte del caporeparto o del responsabile di funzione sull'efficacia della formazione; a seconda dei corsi questa verifica viene fatta *on the job*, oppure attraverso la compilazione di un questionario.

Caso C

Si tratta di un'azienda di grandi dimensioni (quasi 5 mila addetti) appartenente ad un gruppo operante nel settore chimico. L'azienda ha un responsabile risorse umane.

Il gruppo ha una policy della formazione e dello sviluppo delle risorse umane ben definita, attraverso una procedura centrale applicata a tutte le proprie aziende, sia per il reperimento e per la selezione, sia per la formazione e lo sviluppo, e ciò permette di identificare e sfruttare sinergie fra le varie aziende del gruppo.

È presente una società dedicata per la formazione che opera per tutto il gruppo.

Tutte le attività formative del gruppo vengono finanziate con Fondimpresa e Fondirigenti, esclusivamente attraverso la presentazione di Piani sul Conto Formazione (non fanno ricorso agli Avvisi).

Per quanto riguarda la definizione dei fabbisogni formativi, è definito un periodo istituzionale di individuazione e raccolta che va da luglio a settembre.

La rilevazione dei fabbisogni formativi viene fatta attraverso interviste ai capi unità da parte del responsabile risorse umane. I risultati di tali interviste sono successivamente tradotti in documenti informatici che raccolgono tutte le segnalazioni; vengono poi definite le priorità sia dal punto di vista della formazione legata agli obiettivi del piano industriale dell'anno, sia relativamente alla parte più strettamente economica. Successivamente si redige un piano della formazione annuale che sconta tutte le valutazioni di priorità, economicità, ecc. e viene elaborato un budget di formazione. Il piano di formazione viene poi rinviato a tutti i capi unità con l'indicazione delle priorità, della fattibilità per l'anno in corso o per l'anno successivo.

È prevista inoltre una raccolta dei fabbisogni formativi sempre istituzionale dal punto di vista del metodo e dell'impostazione, ma che non ha una collocazione temporale definita. In vari momenti dell'anno vengono infatti realizzati colloqui di *feedback* fra capo unità e collaboratore e in questi momenti, in base ai gap individuati dal responsabile o alle sollecitazioni/esigenze segnalate dal dipendente, si raccolgono ulteriori elementi che vanno a supporto delle segnalazioni del fabbisogno formativo.

La prima rilevazione viene fatta una sola volta all'anno, mentre i colloqui di *feedback* sono continui, quindi consentono segnalazioni continue.

Intorno ad ottobre viene definito il budget dell'azienda nel quale rientrano

**>Comitato
di pilotaggio
permanente
e paritetico<**

anche le attività di costo legate alla formazione.

Una volta definito il piano industriale (che contiene anche il piano sulla formazione) con le priorità e la definizione del budget, è previsto un momento istituzionale di condivisione e discussione con le rappresentanze sindacali e, se occorre, le priorità e i temi individuati possono essere modificati in base alle richieste e annotazioni sollecitate dall'RSU.

Più in generale, per quanto riguarda l'interazione con le rappresentanze sindacali, sia in fase di individuazione dei fabbisogni formativi, sia nella messa a punto dei Piani presentati sul Conto Formazione, il gruppo ha al proprio interno un Comitato di pilotaggio²² permanente (dunque non solo per i Piani che richiedono la firma dell'accordo) e paritetico, costituito da tre rappresentanti aziendali, tre membri sindacali e un rappresentante tecnico (quest'ultimo supporta il Comitato sulle metodologie, le normative, le linee guida, ecc.).

Il Comitato si riunisce mensilmente per approvare i Piani interaziendali e aziendali e, più in generale, per condividere le strategie di formazione del gruppo. Lo scambio informativo è continuo, sia rispetto ai nuovi piani presentati, sia rispetto al monitoraggio dei Piani esistenti (come procedono, eventuali criticità, partecipazioni, rendicontazione, percentuali di scostamento, motivazioni, ecc.)

Per quanto riguarda le verifiche di impatto della formazione sull'organizzazione, per alcuni progetti particolari si fa ricorso a *Key Performance Indicators* (KPI), che vengono verificati in sede di consuntivo. Tale procedura viene messa a budget solo per alcuni progetti, in quanto molto onerosa.

Sono inoltre previste verifiche *on the job* da parte dei responsabili di unità e colloqui di *feedback* per verificare che le necessità manifestate siano state coperte attraverso gli interventi formativi.

Si effettua infine una rilevazione sul gradimento dei lavoratori attraverso la compilazione di questionari e attraverso colloqui di *feedback*, per verificare se la formazione erogata ha risposto alle attese del lavoratore.

L'RSU dell'azienda segnala un limitato coinvolgimento nella definizione dei contenuti dei piani formativi: c'è informazione più che scambio e condivisione, molto spesso manca il tempo per modifiche e/o integrazioni. È prevista una modalità sistematica di presentazione dei fabbisogni

²² In base al regolamento di Fondimpresa, le aziende sono obbligate a costituire un Comitato di pilotaggio qualora mandino in formazione 300 dipendenti contemporaneamente (o 500 a livello di gruppo).

>L'RSU rileva una mancanza di equilibrio fra formazione tecnica e formazione trasversale<

formativi: viene chiesto ai capireparto quali sono le necessità della propria area, ma non si sa per certo se il caporeparto si consulta con le persone alle quali la formazione va somministrata. In alcuni casi il corso proposto è visto come cosa utile dal lavoratore, in altri non interessa e in altri ancora il lavoratore non vuole neanche frequentarlo. Questioni di un certo rilievo non vengono invece ascoltate.

Non è messa in discussione la qualità dei contenuti della formazione, ma si lamenta una mancanza di condivisione. Si potrebbe arrivare allo stesso obiettivo con un maggiore coinvolgimento dei lavoratori: si segnala più un problema di metodo che di risultato.

Per quanto riguarda i contenuti della formazione, l'RSU rileva una mancanza di equilibrio fra formazione tecnica e formazione trasversale, con uno sbilanciamento verso la seconda. Dal momento che in azienda si fa formazione ormai da molto tempo, si vorrebbe finalizzarla di più, in modo che i lavoratori possano percepire un percorso di crescita, di prospettiva.

L'iniziativa sull'accordo viene presa dall'azienda, non c'è molta possibilità di condividere le scelte, quasi sempre per mancanza di tempo.

Si effettua una consuntivazione dei Piani alla fine dei corsi (quante persone coinvolte, che tipo di formazione, ecc.), sulla soddisfazione e sulla voglia di continuare da parte dei lavoratori. Si sta quindi affermando un'attività di verifica, anche se non tutti i colleghi dell'RSU la apprezzano in quanto le problematiche urgenti sono altre e la formazione viene spesso vissuta come un aspetto secondario rispetto a problematiche più stringenti.

La persona intervistata è caporeparto e rappresenta i quadri in RSU, quindi ha la doppia visione.

Come caporeparto, in base all'analisi dei bisogni, presenta un Piano di formazione. I suoi collaboratori sono figure molto specializzate e spesso la formazione viene effettuata direttamente con le ditte che si occupano della fornitura delle strumentazioni.

Oltre alla presentazione del Piano, ha la possibilità di presentare richieste su bisogni trasversali (corso di inglese, ecc.). Incontra una certa difficoltà in quanto "i cordoni della borsa sono un po' tirati"; c'è più la tendenza a privilegiare la formazione tecnica per le persone non laureate.

Più in generale, osserva che essendo Fondimpresa dell'industria, emerge il problema dell'industria italiana che vive una grossa sofferenza strutturale, economica e "umana", nel senso che "in fin dei conti sono le persone che fanno la differenza: l'imprenditore che, pur mantenendo il ruolo, ha una

capacità empatica con i propri dipendenti, ottiene risultati che diversamente non otterrebbe”.

Anche le grandi imprese sono di fatto costituite da tante piccole aziende. Ogni capo funzione è un po' come se fosse un piccolo direttore che però non subisce l'effetto della perdita di aver fatto bene o male, ha degli obiettivi e cerca di raggiungerli, ma occorrerebbe incrociare gli obiettivi fra aree.

GLOSSARIO

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

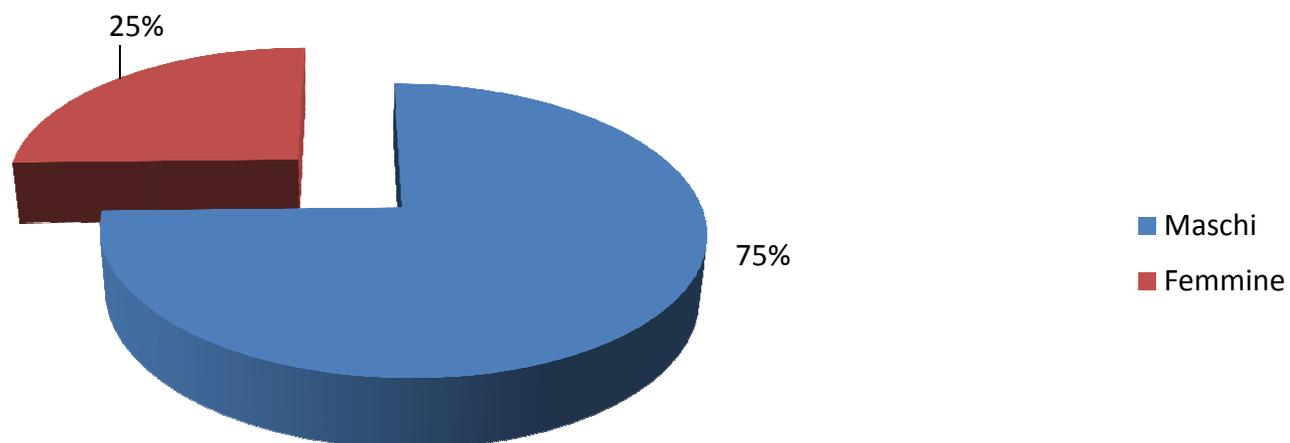
APPENDICE STATISTICA

Allegato 1 - Partecipazioni ai corsi per anno e sesso (dati assoluti)

SESSO	ANNO			Totale
	2007	2008	2009	
Maschi	4.710	8.069	1.184	13.963
Femmine	1.883	2.481	375	4.739
Totale	6.593	10.550	1.559	18.702

Fonte: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Partecipazioni ai corsi per sesso
(Totale triennio)

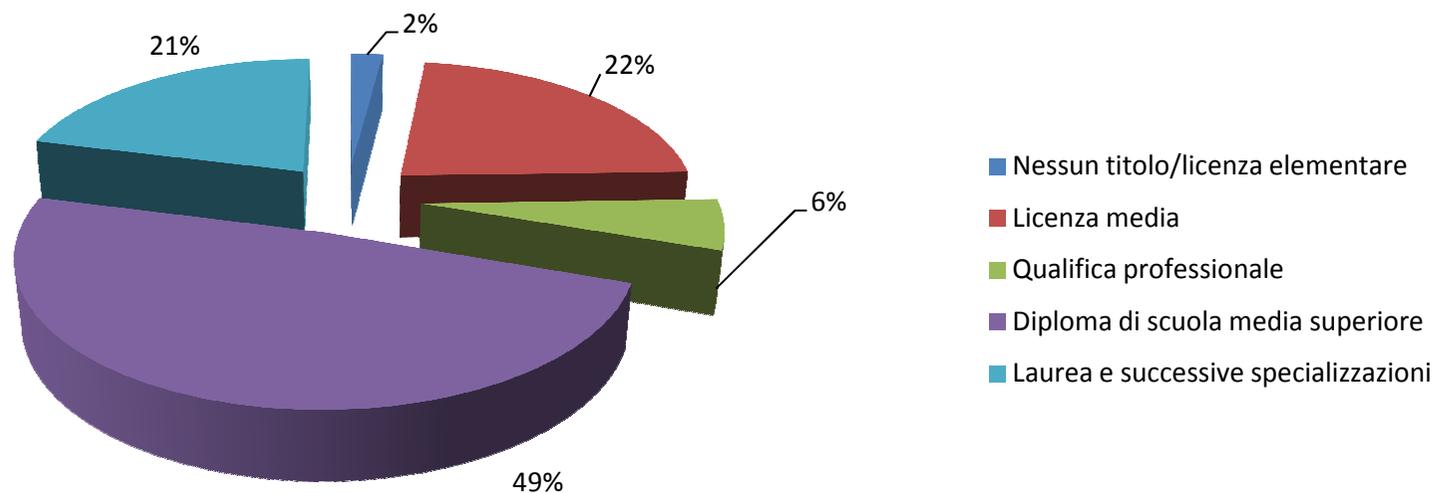


Allegato 2 - Partecipazioni ai corsi per anno e titolo di studio (dati assoluti)

TITOLO DI STUDIO	ANNO			Totale
	2007	2008	2009	
Nessun titolo/licenza elementare	164	186	22	372
Licenza media	1.416	2.473	324	4.213
Qualifica professionale	308	693	65	1.066
Diploma di scuola media superiore	2.979	5.381	745	9.105
Laurea e successive specializzazioni	1.726	1.817	403	3.946
Totale	6.593	10.550	1.559	18.702

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Partecipazioni ai corsi per titolo di studio
(Totale triennio)

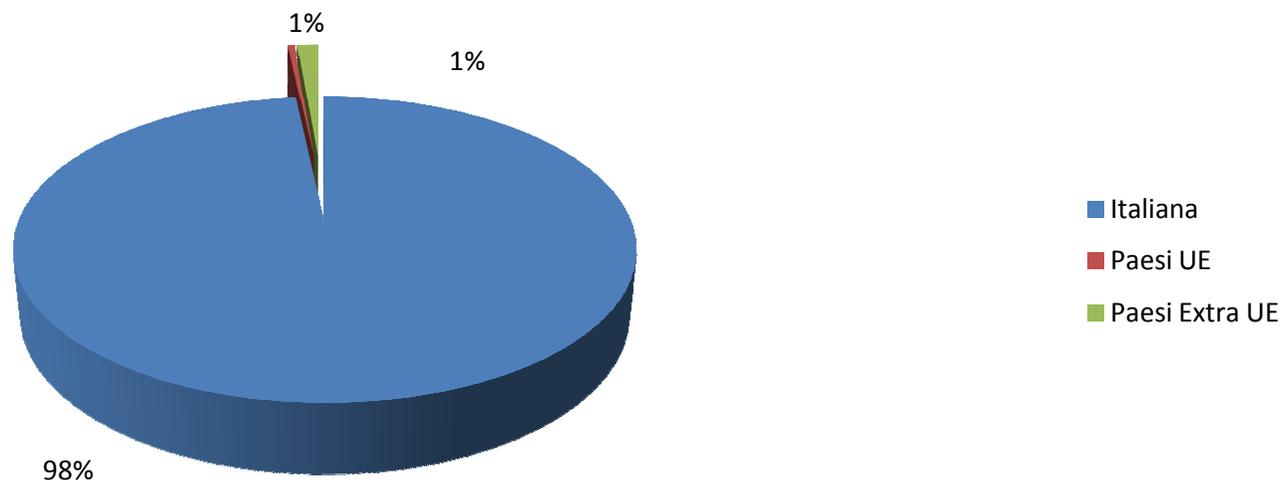


Allegato 3 - Partecipazioni ai corsi per anno e cittadinanza (dati assoluti)

CITTADINANZA	ANNO			Totale
	2007	2008	2009	
Italiana	6.492	10.363	1.525	18.380
Paesi UE	8	56	11	75
Paesi Extra UE	93	131	23	247
Totale	6.593	10.550	1.559	18.702

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

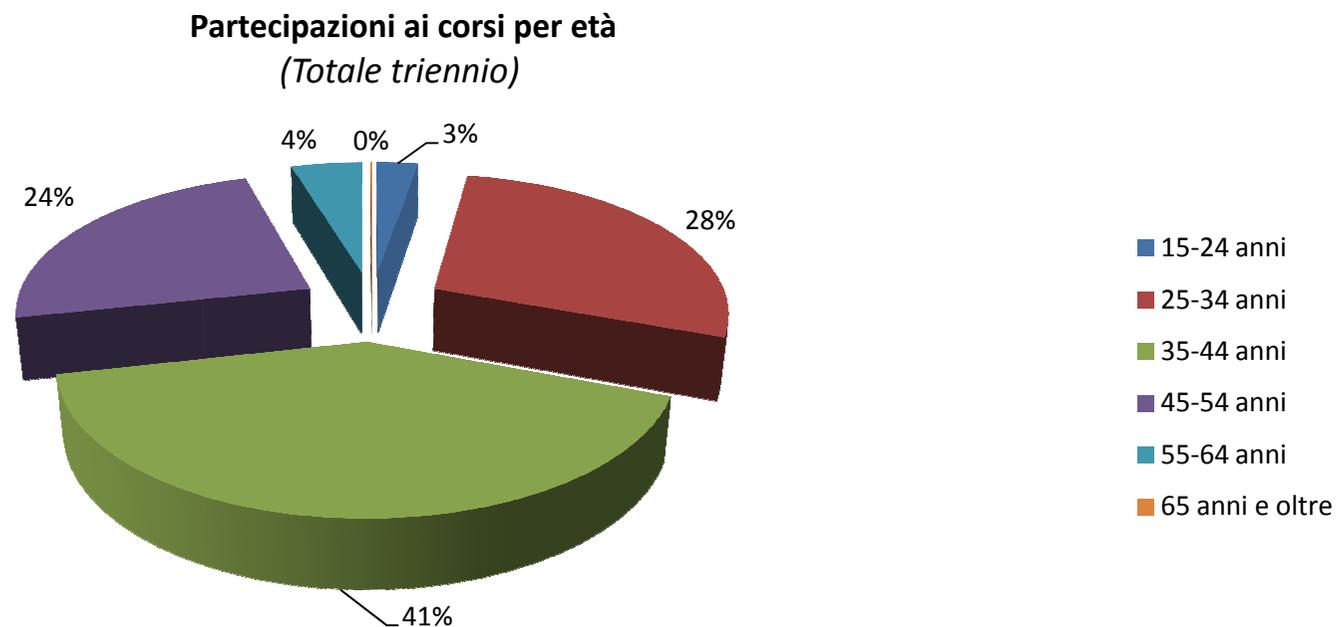
Partecipazioni ai corsi per cittadinanza
(Totale triennio)



Allegato 4 - Partecipazioni ai corsi per anno ed età (dati assoluti)

ETÀ (Classi di età quinquennali)	ANNO			Totale
	2007	2008	2009	
15-24 anni	168	265	60	493
25-34 anni	1.891	2.850	498	5.239
35-44 anni	2.769	4.275	614	7.658
45-54 anni	1.521	2.608	313	4.442
55-64 anni	233	546	74	853
65 anni e oltre	11	6	-	17
Totale	6.593	10.550	1.559	18.702

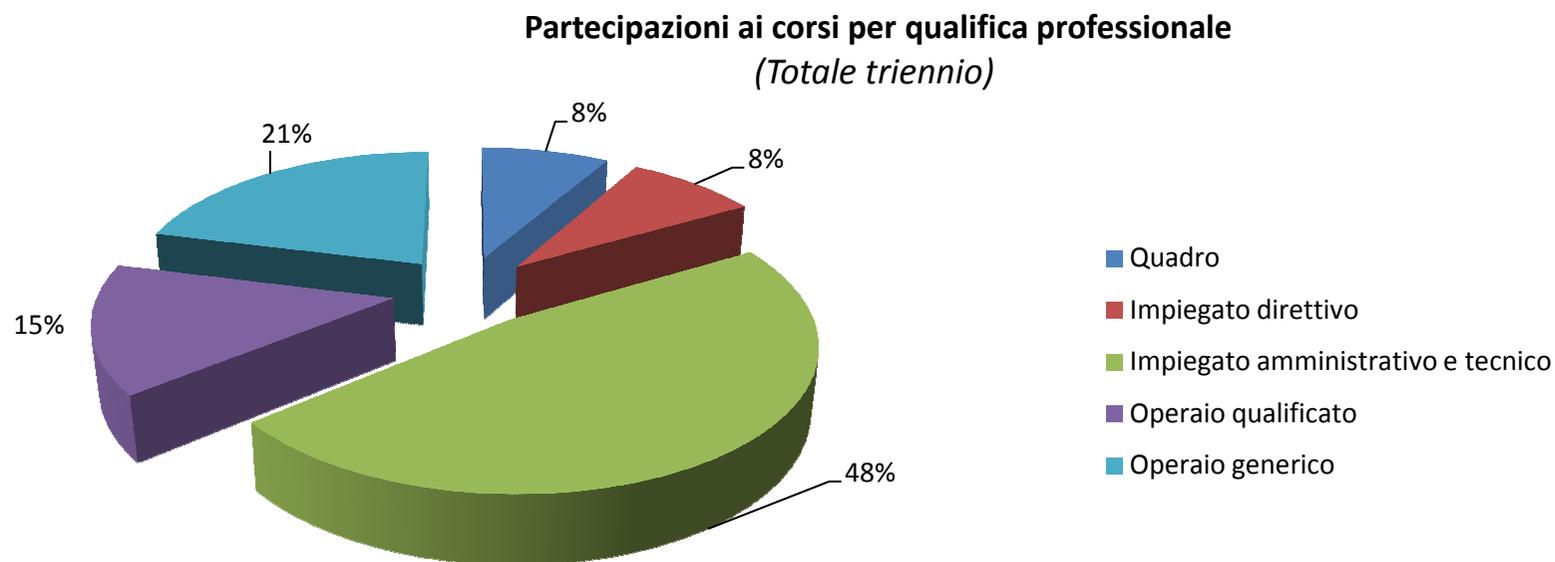
FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa



Allegato 5 - Partecipazioni ai corsi per anno e qualifica professionale (dati assoluti)

QUALIFICA PROFESSIONALE	ANNO			Totale
	2007	2008	2009	
Quadro	649	752	142	1.543
Impiegato direttivo	751	676	151	1.578
Impiegato amministrativo e tecnico	2.996	5.073	807	8.876
Operaio qualificato	752	1.833	175	2.760
Operaio generico	1.445	2.216	284	3.945
Totale	6.593	10.550	1.559	18.702

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa



Allegato 6 - I numeri del Conto Formazione in Emilia-Romagna per anno e provincia operativa dei lavoratori

DATI DI RIEPILOGO	Provincia operativa dei lavoratori														
	Bologna			Ferrara			Forlì-Cesena			Modena			Parma		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Partecipazioni	1.278	1.979	380	795	591	11	315	223	125	852	2.673	211	1.770	1.874	213
Partecipanti	972	1.810	315	474	456	11	216	199	81	559	1.788	167	1.045	1.369	159
Aziende	39	33	17	5	8	2	3	5	4	19	46	20	17	30	8
Azioni	212	163	57	87	63	2	38	23	23	149	378	28	246	284	30
Numero medio di partecipazioni per Allievo	1,32	1,09	1,21	1,68	1,30	1,00	1,46	1,12	1,54	1,52	1,49	1,26	1,69	1,37	1,34
Numero medio di partecipazioni per Azienda	32,55	60,43	22,35	159,00	76,72	5,50	100,80	40,79	31,25	45,53	58,18	10,45	102,44	61,48	26,63
Numero medio di partecipazioni per Azione	6,03	12,18	6,67	9,14	9,38	5,50	8,29	9,70	5,43	5,72	7,06	7,54	7,20	6,60	7,10
Numero medio di partecipanti per Azienda	24,76	55,33	18,53	94,80	58,08	5,50	69,04	36,11	20,25	29,75	38,90	8,26	60,59	44,90	19,88
Totale ore formazione effettive	16.062	27.201	5.398	9.267	7.584	584	5.095	3.230	2.459	11.506	34.106	2.654	22.958	26.442	2.298
Numero medio di ore formative per partecipazione	12,59	13,74	14,20	11,66	12,83	53,09	16,17	14,48	19,67	13,66	12,80	12,58	13,02	14,14	11,27
Numero medio di ore formative per allievo	16,48	15,03	17,13	19,55	16,63	53,09	23,59	16,15	30,36	21,13	19,07	15,89	21,68	19,32	15,32
Numero medio di ore formative per azienda	405,15	831,81	317,50	1.853,40	1.012,08	292,00	1.626,77	584,30	614,71	637,50	739,38	130,24	1.304,37	867,61	287,28
Numero medio di ore formative per azione	76,48	167,39	94,69	106,52	120,38	292,00	134,07	140,43	106,91	82,78	91,56	94,77	95,66	94,44	109,44
Numero medio di unità locali per azione	1,50	1,09	1,09	1,00	1,05	1,00	1,00	1,00	1,00	1,32	1,16	1,82	1,08	1,11	1,13
Numero medio di azioni per unità locali	8,10	5,32	3,65	17,40	8,42	1,00	12,00	4,43	5,75	10,57	9,53	2,50	15,33	10,35	4,25
	Piacenza			Ravenna			Reggio Emilia			Rimini			Totale		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Partecipazioni	128	1.011	72	839	734	54	416	1.041	368	200	424	125	6.593	10.550	1.559
Partecipanti	127	866	68	570	612	48	334	788	275	187	282	97	4.484	8.170	1.221
Aziende	4	17	5	4	19	19	8	30	18	7	4	14	106	192	107
Azioni	13	67	17	72	77	4	45	153	60	38	44	42	900	1.252	263
Numero medio di partecipazioni per Allievo	1,01	1,17	1,06	1,47	1,20	1,13	1,24	1,32	1,34	1,07	1,50	1,29	1,47	1,29	1,28
Numero medio di partecipazioni per Azienda	32,00	59,47	14,40	232,34	38,81	2,84	51,95	35,00	20,67	28,57	106,00	8,93	62,20	54,95	14,57
Numero medio di partecipazioni per Azione	9,85	15,09	4,24	11,65	9,53	13,50	9,24	6,80	6,13	5,26	9,64	2,98	7,33	8,43	5,93
Numero medio di partecipanti per Azienda	31,75	50,94	13,60	157,89	32,82	2,53	41,74	26,52	15,46	26,71	70,50	6,93	42,30	42,55	11,41
Totale ore formazione effettive	3.942	11.342	570	8.880	10.813	1.240	4.383	13.843	6.562	2.307	1.681	1.912	84.399	136.242	23.676
Numero medio di ore formative per partecipazione	30,79	11,23	7,92	10,62	15,06	22,95	10,59	13,31	18,03	11,54	4,01	15,30	12,85	12,96	15,31
Numero medio di ore formative per allievo	31,04	13,10	8,38	15,65	18,05	25,82	13,18	17,58	24,04	12,34	5,96	19,71	18,83	16,70	19,57
Numero medio di ore formative per azienda	985,44	667,20	114,00	2.504,77	560,20	65,24	546,90	469,85	369,93	329,57	420,19	136,57	796,21	709,59	221,27
Numero medio di ore formative per azione	303,21	169,29	33,53	128,70	144,17	309,88	97,39	91,07	115,12	60,71	43,10	45,52	96,02	110,41	94,33
Numero medio di unità locali per azione	1,23	1,25	1,06	1,00	1,14	6,50	1,29	1,11	1,33	1,55	1,00	1,00	1,23	1,12	1,29
Numero medio di azioni per unità locali	4,00	4,94	3,60	19,74	4,71	1,37	7,15	5,73	4,52	8,43	11,00	3,00	10,46	7,31	3,16

FONTE: Elaborazioni IRES ER su banca dati Fondimpresa

Bibliografia

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

INPS (2010), *Osservatorio sulle Imprese*.

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

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

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

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

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

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

