Formazione Competitività Sviluppo.
Un triennio di Fondimpresa in Lombardia

Milano, 24 maggio 2011

IL MANDATO

- Gli Avvisi 1/2006, 1/2007 e 2/2008 hanno previsto la possibilità di delega alle Articolazioni Territoriali di Fondimpresa di attività preparatorie, di accompagnamento e di attività non formative. In Lombardia, Obr ha individuato un gruppo tecnico 'bilaterale', espressione delle parti sociali.

- Obiettivi:

  1. Monitoraggio, valutazione, promozione e diffusione delle attività legate agli Avvisi
  2. Predisposizione di un modello utile per i bandi successivi

L'APPROCCIO DI RICERCA E LE TECNICHE VALUTATIVE

- Ricerca esplorativa
- Action-research
- Approccio incrementale
- Valutazione della formazione come proprietà emergente

Analisi documentale (Piani, Avvisi e relazioni) e interviste a testimoni privilegiati

↓

Brainstorming valutativo

↓

Individuazione indicatori

↓

Tecniche

IL SISTEMA FONDIMPRESA IN LOMBARDIA

- Analisi delle adesioni:
  - in Lombardia 16.119 aziende (22% del totale) e 856.240 lavoratori (25%)
  - forti differenze tra province (ecosistemi formativi)
  - prevalgono le aziende manifatturiere
  - picco del 2009

- Analisi degli Avvisi e dei Piani:
  - incremento delle risorse economiche
  - differenziazione dell'offerta
  - riduzione del taglio dei Piani
  - attenzione crescente all'analisi dei fabbisogni
  - incentivi all'applicazione di metodologie formative innovative
  - progressiva integrazione tra Conto formazione e Conto di Sistema

GLI INDICATORI

	Importanza	*Priorità*	*Media*
Funzionalità delle procedure	8	8,1	8,1
Promozione e diffusione della cultura della formazione continua	8,1	7,9	8
Miglioramento della qualità dell'offerta del sistema di formazione	7,7	7,5	7,6
Capacità di risposta ai fabbisogni formativi	7,9	7,2	7,6
Apprendimento	7,9	7	7,5
Diffusione delle informazioni tra gli attori	7,6	7,3	7,5
Capacità di diagnosi dei fabbisogni formativi	7,7	7,1	7,4
Equità di accesso delle aziende	7,3	7	7,2
Capacità di spesa	7,3	6,9	7,1
Miglioramento performance individuali	7,6	6,5	7,1
Efficacia della bilateralità	7,4	6,6	7
Condivisione buone prassi	7,3	6,6	7
Equità di accesso dei lavoratori	7,1	6,7	6,9
Gradimento partecipanti	7,2	6,4	6,8
Efficacia partnership tra enti di formazione	7,2	6,2	6,7
Condivisione di obiettivi tra lavoratori e management	7,1	5,7	6,4
Capacità di integrazione rispetto agli altri canali della formazione	6,7	6	6,4
Occupabilità	6,8	5,5	6,2
Flessibilità della rete	6,4	5,6	6
Impatto organizzativo	5,4	4,7	5,1

LE TECNICHE DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Indicatori	*Tecniche*
Funzionalità delle procedure	Intervista semi-strutturata ai referenti degli enti
Promozione e diffusione della cultura della formazione continua	Interviste ai referenti degli enti attuatori e ai comitati di pilotaggio Elaborazione secondaria dei dati di monitoraggio
Miglioramento della qualità dell'offerta del sistema di formazione	Analisi documentale (Piani formativi) Elaborazione secondaria dei dati di monitoraggio Interviste ai referenti degli enti e ai comitati di pilotaggio
Capacità di risposta ai fabbisogni formativi	Analisi documentale (Piani formativi) Interviste ai referenti degli enti e ai comitati di pilotaggio
Apprendimento	Interviste ai partecipanti
Diffusione delle informazioni tra gli attori	Interviste ai comitati di pilotaggio e agli enti attuatori Social network analysis
Capacità di diagnosi dei fabbisogni formativi	Analisi documentale (Piani formativi) Interviste ai comitati di pilotaggio e agli enti attuatori

I RISULTATI: LA VALUTAZIONE DEI CPP (SWOT)

Punti di forza

- Acquisizione o consolidamento di una gestione paritetica condivisa sulla formazione
- Standard qualitativi dell'offerta formativa
- Continuità delle risorse economiche messe a disposizione dal Fondo
- Capacità di pensare e agire in un'ottica interprovinciale, con una prospettiva più vicina ai territori rispetto a quella regionale e nazionale
- Possibilità con il conto formazione di dare una risposta aderente alle esigenze della singola azienda
- Capacità di coinvolgere aziende già aderenti che non avevano mai utilizzato il Fondo
- Promozione realizzata anche a partire dal contatto con il lavoratore, non solo con l'impresa

Punti di debolezza

- Presenza di alcuni procedimenti amministrativi troppo lunghi complessi
- Tempi di realizzazione del corso troppo distanti rispetto a quelli di progettazione e poco adeguati ai tempi dell'impresa
- Vincoli stringenti
- Limitata consapevolezza, da parte delle Rsu, rispetto all'importanza della formazione

Opportunità

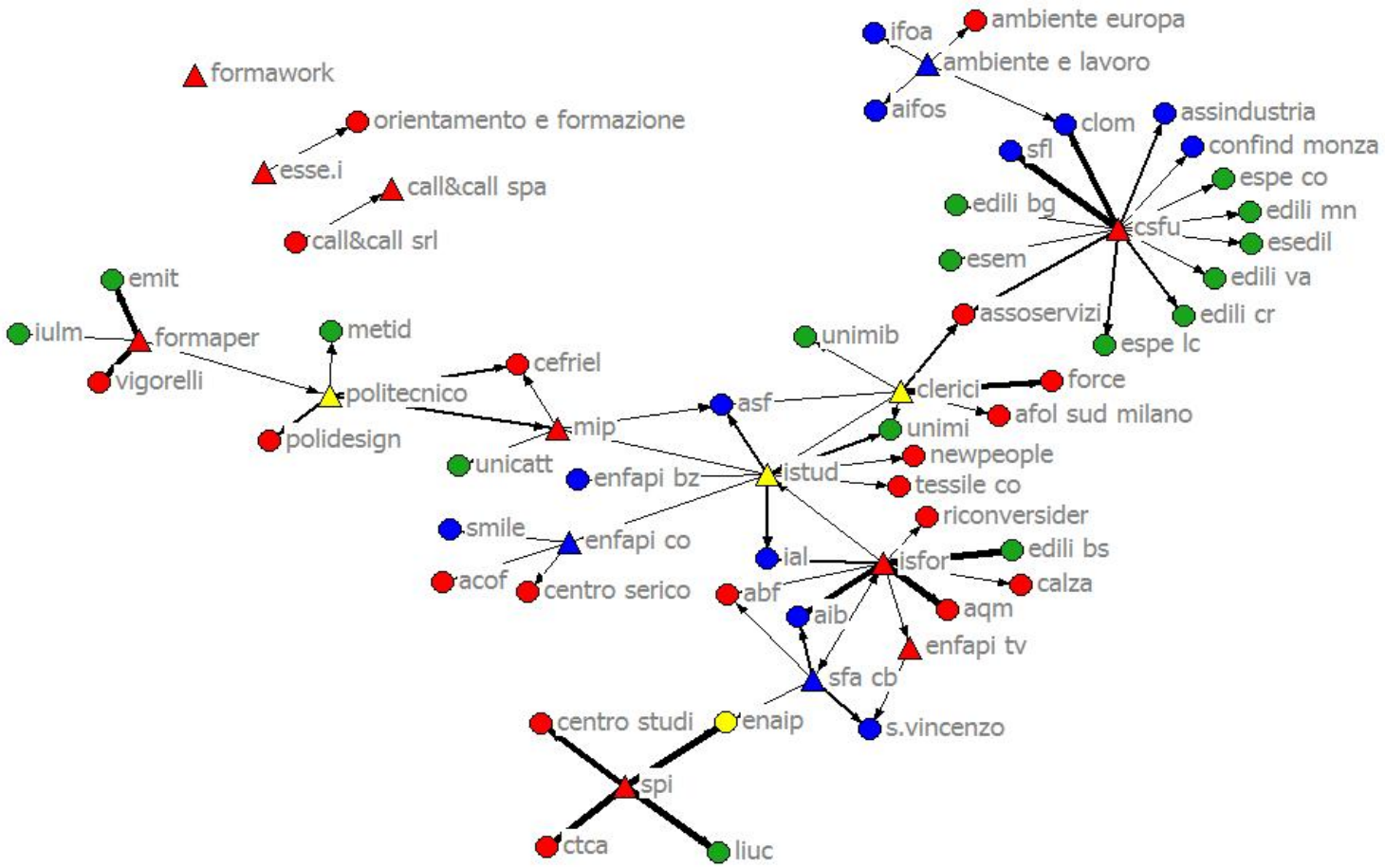
- Includere la formazione fra gli elementi di contrattazione fra lavoratore e impresa
- Domanda formativa ampia, possibilità di rispondervi con un'offerta diversificata
- Sviluppo dell'utilizzo del Conto Formazione
- Utilizzare il momento di consegna delle tessere di iscrizione al sindacato per far conoscere il Fondo

Minacce

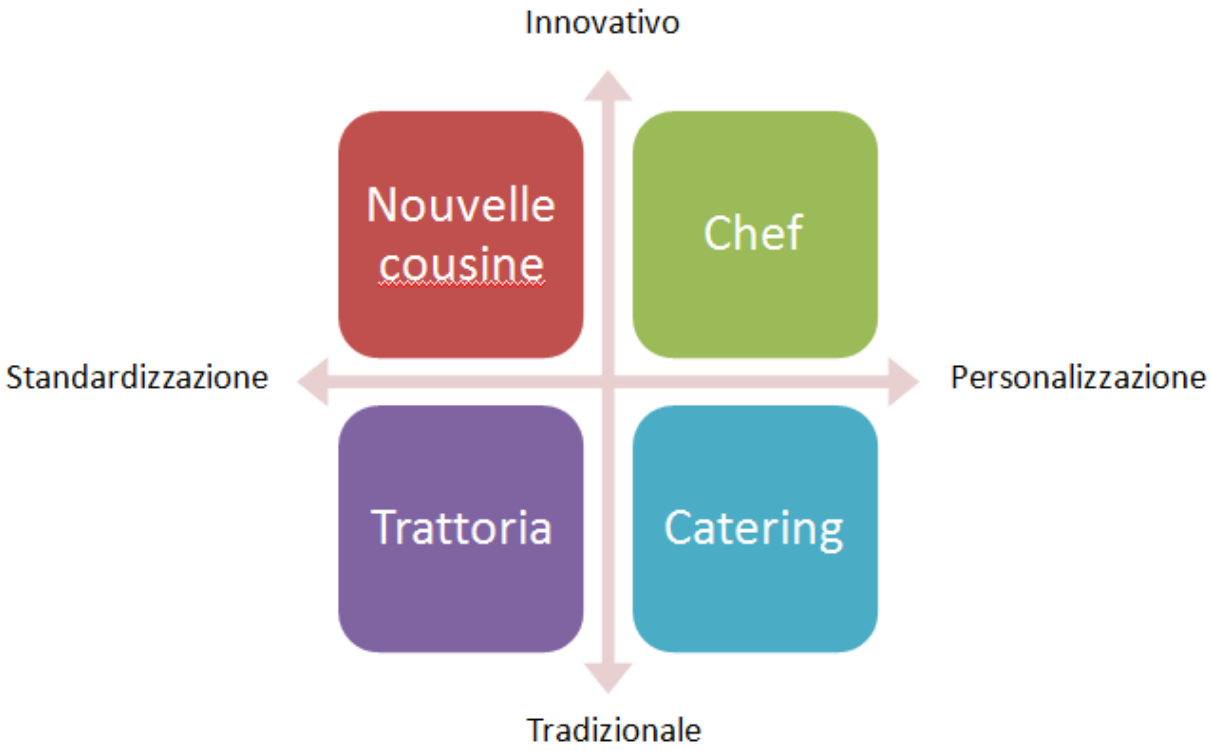
- Cultura della formazione poco presente in molte aziende del territorio
- Concorrenza di altre tipologie di corsi finanziati e/o a pagamento, percepiti dalle aziende come più agili
- Scarsa informazione sul Fondo, da parte di lavoratori e impresa

I RISULTATI: GLI IDEALTIPI DI CPP

I RISULTATI: LE RELAZIONI TRA ENTI ATTUATORI



I RISULTATI: GLI IDEALTIPI DI ENTI ATTUATORI



I RISULTATI: LE AZIONI FORMATIVE

6.348 azioni formative, pari a circa 145mila ore di formazione

- Sono state realizzate il 63% delle azioni e il 59% delle ore previste nelle progettazioni di periodo.
- Corsi della durata dalle 5 alle 80 ore. Mediamente, i partecipanti hanno frequentato 21 ore di formazione per Avviso.
- Le aree tematiche prevalenti sono relative alle competenze di base e trasversali: informatica (17%), abilità personali (16%), sicurezza sul luogo di lavoro (15%) e lingue (13%). Nelle aziende fino a 9 dipendenti l'area formativa prevalente è quella relativa alla sicurezza, mentre nelle aziende di oltre 500 dipendenti i lavoratori frequentano in misura superiore alla media i corsi sulle abilità personali.
- Le metodologie innovative rappresentano, complessivamente, il 24% del totale (in prevalenza, action learning, soprattutto Lombardia Occidentale).

I RISULTATI: LE AZIENDE

3146 aziende coinvolte (il 30% ha partecipato a più di un Avviso → 4376)

- Le aziende fino a 9 dipendenti rappresentano il 13,3% delle aziende in formazione (vs 42,3% delle aderenti a Fondimpresa e al 93% delle aziende lombarde)
- Ogni azienda ha inviato mediamente 7,7 dipendenti in formazione. Il numero medio di dipendenti in formazione per ciascuna azienda è cresciuto da 6,4 nell'Avviso 1/2006 a 7,9 nell'1/2007 fino a 8,8 nel 2/2008, con differenze territoriali significative: da Mantova (4 dipendenti) e Cremona (5) a Milano (10) e Varese (11).
- Più della metà delle aziende partecipanti (55%) è iscritta fin dal primo anno (vs 27% delle aderenti)

I RISULTATI: GLI IDEALTIPI DI AZIENDE

I RISULTATI: I PARTECIPANTI

46.382 partecipanti, che corrispondono a 30.865 'teste' (il 9% dei lavoratori ha preso parte a più di un Avviso)

- Sono quasi esclusivamente cittadini italiani (97% vs 87% occupati).
- Gli uomini sono il 67% dei partecipanti (vs 58% degli occupati).
- Le persone senza titolo di studio o con licenza elementare sono meno del 2% (vs 10%) e i partecipanti con licenza di scuola media inferiore o di avviamento professionale sono il 26% (vs 37%), mentre i diplomati sono il 48% (vs 40%) e i laureati rappresentano un quarto del totale (vs 13% tra gli occupati).
- I partecipanti sono concentrati nella fascia di età compresa tra i 30 e i 44 anni (59% del totale vs 46% degli occupati).
- Settore meccanico 48%, chimico 15%, commercio 10,3%, tessili 5,9%, edilizia 5,6%, aziende di servizi 5%.
- Prevalgono gli impiegati, pari complessivamente al 62%, gli operai sono il 26% e i quadri l'11%.

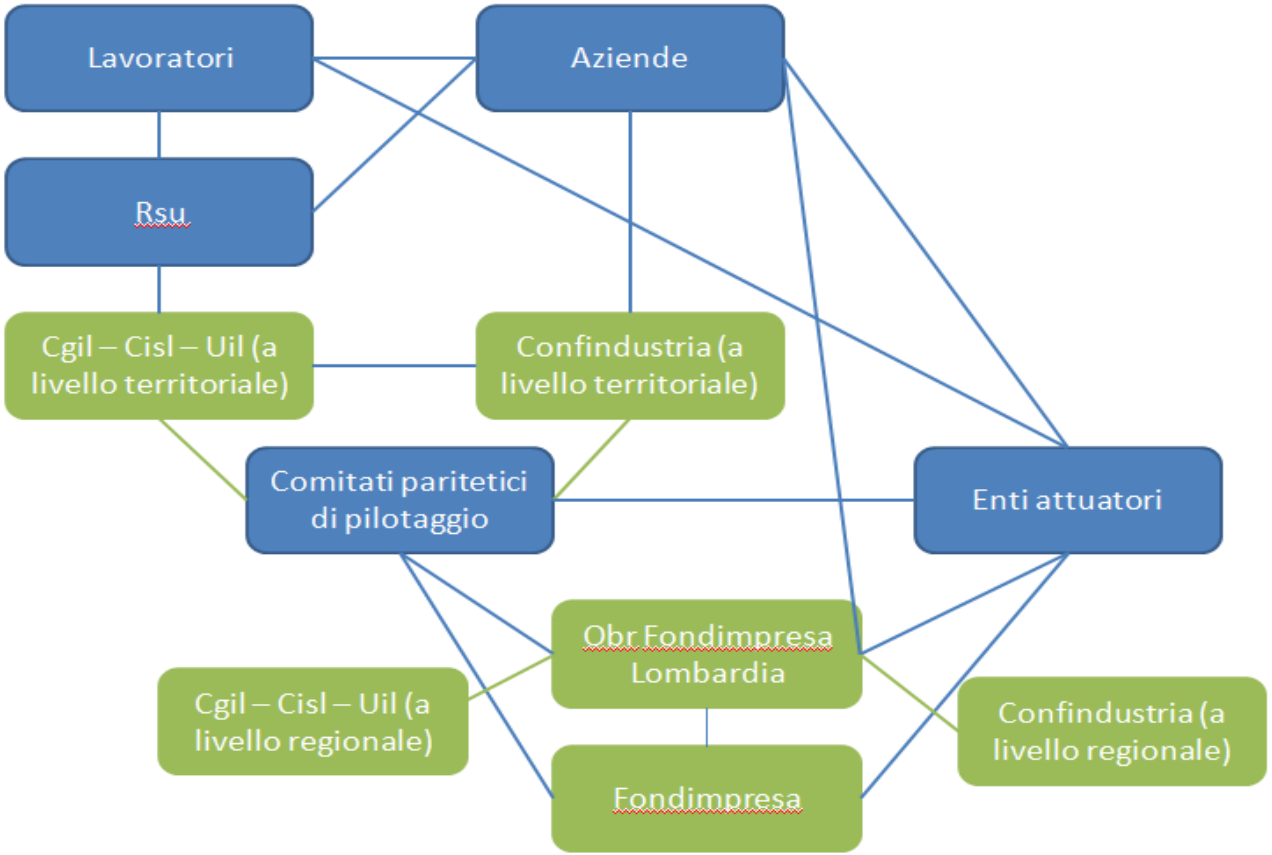
I RISULTATI: L'ANALISI MULTIVARIATA

- Analisi delle componenti principali. Tre dimensioni: 'qualifica' del partecipante (titolo di studio, inquadramento e area aziendale); dimensione territoriale (provincia) ed esperienza (età e anzianità aziendale).
- Cluster analysis: dicotomia
  - Il primo cluster è formato da 33.667 casi. Persone con un profilo più qualificato: il 58% diplomati e il 34% laureati; la quasi totalità (98%) sono impiegati o quadri; operano in larga misura nell'amministrazione (25%) e nel commerciale/marketing (21%); sono presenti soprattutto in provincia di Milano (44%). Hanno frequentato prevalentemente corsi relativi a: abilità personali (21%), informatica (19%) e lingue (15%). La durata dei corsi è mediamente lunga: il 50% ha frequentato corsi superiori alle 16 ore.
  - Il secondo cluster è più piccolo (12.706 casi). Lavoratori con un profilo poco qualificato: il 70% raggiunge al massimo la licenza media; la quasi totalità (91%) sono operai; lavorano quasi esclusivamente in produzione (82%). Hanno frequentato prevalentemente corsi relativi a: sicurezza sul luogo di lavoro (45%) e tecniche di produzione (20%). La durata dei corsi è mediamente breve: il 64% ha frequentato corsi inferiori alle 16 ore.

I RISULTATI: GLI IDEALTIPI DI PARTECIPANTI

OBR Fondimpresa Lombardia

I RISULTATI: LE INTERDIPENDENZE TRA GLI ATTORI



OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Sistema Fondimpresa

- Pariteticità
- Territorialità
- Equità d'accesso
- Certificazione

Modello di valutazione

- Cultura della valutazione
- Partecipazione degli stakeholder
- Innovazione metodologica
- Valutazione ex post