



CONVEGNO

Le indagini sulla formazione continua dei lavoratori e delle imprese in Italia

ISFOL – Progetto Formazione Continua

Università di Roma "La Sapienza" - Facoltà di Sociologia - DIeS

La formazione continua e permanente in Emilia Romagna

Paola Mengoli, Ylenia Rovinalti

POLEIS

“Versione provvisoria, non citare”

Roma, 14 Giugno 2005

Paola Mengoli- Ylenia Rovinalti- Poleis¹

La formazione continua e permanente in Emilia Romagna

Abstract

Nella Regione Emilia Romagna i corsi della formazione continua e permanente, finanziati attraverso il Fondo Sociale Europeo Obiettivo 3, hanno coinvolto, nel triennio 2000-2002, quasi 100.000 persone (circa 30.000 nel 2002). Le caratteristiche dei corsi sono confrontabili con quanto è emerso da altre indagini: corsi piuttosto brevi, presenza di una quota di allievi che partecipano più volte alla formazione, contenuti spesso trasversali e utili a imprese di più settori, rare certificazioni degli esiti, elevata variabilità dei costi per allievo entro e tra le agenzie formative.

La formazione coinvolge una larga maggioranza di lavoratori dipendenti esperti, qualificati, con un lavoro sicuro e tutto sommato ben pagato. Una parte limitata dei formati, stimabile intorno all'8% del totale, è costituita da lavoratori meno protetti e poco retribuiti. Essi sono quasi esclusivamente donne, con un lavoro dipendente, carriere un po' più frantumate e meno omogenee, che hanno sofferto di periodi di disoccupazione, oppure con un lavoro apparentemente indipendente, ma assai spesso socie-dipendenti di cooperative, collaboratrici con contratti parasubordinati o partita IVA e scarsa autonomia decisionale. In generale la formazione coinvolge meno le donne, gli stranieri, gli over cinquantacinquenni ed è scarsa la presenza dei dipendenti delle piccole imprese manifatturiere.

L'esperienza formativa è valutata nel complesso in modo soddisfacente dalla quasi totalità dei formati. Tuttavia, le percentuali di soddisfatti scendono se si considerano i benefici concreti in merito all'aver acquisito nuove competenze e all'applicare le nuove competenze nel lavoro.

Il 92% dei formati mantiene al momento dell'intervista lo stesso lavoro che aveva all'avvio del corso. Si tratta di una percentuale piuttosto elevata e la stabilità dell'occupazione dei formati, nel periodo interessato dalla formazione, risulta piuttosto evidente. Una quota, variabile tra 7% e 8%, dei formati del triennio 2000- 2002 cambia posto di lavoro o tipo di attività dopo aver frequentato il corso.

Le percentuali di formati che non hanno cambiato posto di lavoro e ammettono un miglioramento nella loro condizione al momento dell'intervista, rispetto alla situazione precedente la formazione, sono intorno al 16%-17% e salgono di dieci punti tra coloro hanno aumentato il grado di autonomia decisionale e le probabilità di carriera. Coloro che hanno cambiato lavoro al momento dell'intervista ritengono di avere, molto più spesso degli altri, migliorato la loro condizione, sia perché hanno aumentato il loro grado di autonomia decisionale, sia perché hanno diminuito la probabilità di perdere il lavoro, sia perché hanno aumentato le loro opportunità di carriera, oppure si sono inseriti in un ambiente più salubre e sicuro. Le differenze di genere, registrate in tutte le dimensioni qualitative, mostrano percentuali sempre inferiori di donne che dichiarano cambiamenti positivi delle condizioni di lavoro.

Le variazioni positive del reddito netto, invece, sono poco correlate con le variabili che misurano la formazione, ma non si può escludere una relazione tra il livello del reddito e le esperienze ripetute di formazione nel triennio.

¹ Il saggio è frutto di un lavoro comune. Ylenia Rovinalti ha curato l'elaborazione dei dati e la stesura del paragrafo 9. Paola Mengoli ha curato l'impostazione ed ha scritto gli altri paragrafi. La metodologia dell'indagine e la supervisione scientifica del lavoro è di Giuseppe Fiorani, Giovanni Solinas, Paolo Silvestri, Tindara Addabbo e Michele Lalla del CAPP dell'Università di Modena e Reggio Emilia. Naturalmente la responsabilità di quanto scritto è delle autrici che ringraziano altresì Emanuela Carta per il contributo fornito durante la ricerca.

Emerge con forza una differenza di genere. Le donne non solo sono proporzionalmente meno coinvolte nella formazione ma gli esiti positivi sulla qualità del loro lavoro, oltre che sulla retribuzione, sembrano meno verificati per loro che per gli uomini.

In Emilia Romagna, the vocational and continuing training courses sponsored by the European Social Fund (Objective 3) involved almost 100,000 people during the three-year period 2000-2002 (of which about 30,000 in 2002). By drawing on the results emerged from other investigations, we can attempt a comparison between the various courses' features: in particular, it emerges that the courses were in general quite short, that a core subset of attendees took part to more than one course, that the courses' contents were often transversal and relevant to companies engaged in different sectors of activity, that very seldomly the courses provided the attendees with a certified qualification, and that training costs per student varied widely within and between training agencies.

The training involved for the most part experienced, qualified employees with permanent contracts, holding secure and generally well paid jobs. Only a small share of the trainees, which can be estimated at around 8% of the total, were people holding less stable and worse paid jobs. The latter were almost exclusively women, either employees with fragmented and less homogeneous careers, who had endured periods of unemployment, or people whose self-employed status concealed the fact that they were partners in cooperatives, temporary workers, or indeed autonomous workers with very limited decision-making power. In general, the training courses involved smaller shares of women, foreigners, people over fifty-five years old; attendance from employees of small manufacturing companies was also low.

The near totality of trainees evaluated the training experience as having been overall satisfactory. However, the percentage of satisfied users decreased when they were asked to evaluate the practical benefits brought about by the fact that new competences had been gained and could be applied at work.

92% of the trainees still maintained, at the time of the interview, the same position that they had when they started the course. This percentage is quite high and it highlights stability in the employment status of the trainees during the training period. Of all the trainees in the three years 2000-2002, only a small share, comprised between 7% and 8%, changed their position or type of job after having attended the course.

The share of trainees who did not move on to a new job but nonetheless stated that their work condition had improved at the time of the interview (if compared with their work condition before the training) is around 16%-17%, and it increases by about 10 points if we take into account those who stated that their degree of decisional autonomy and their career prospects had improved. Those who had moved on to a new job at the time of the interview believed, much more often than those who didn't, that they had improved their work condition, because either they had increased their degree of decisional autonomy or they had reduced the possibility to lose their jobs, or they had improved their career prospects, or finally they had started working in a healthier environment. Gender differences were recorded across all qualitative dimensions, and the analysis consistently showed smaller percentages of women who stated positive changes in their work conditions.

Positive variations in net income, on the other hand, are not very correlated with training-related variables, but a relationship between income level and repeated training experiences in the three-year period cannot be ruled out.

A marked gender difference emerges. Women were not only proportionally less involved in the training, but positive effects of training on job quality and wages seem to be less evident for them than for their male counterparts.

1. L'oggetto dell'analisi

Questo scritto rende conto dei risultati dell'indagine retrospettiva sugli allievi della formazione continua e permanente, nell'ambito dell'incarico per la valutazione di impatto affidato dall'Amministrazione Regionale a Poleis. Il Centro per l'Analisi delle Politiche Pubbliche della Università di Modena e Reggio Emilia ha fornito la supervisione scientifica dell'impianto della ricerca, degli strumenti di rilevazione e dell'impostazione dell'analisi.

I dati sono riferiti alla rilevazione condotta tra maggio e giugno 2004 sui formati che hanno partecipato ai corsi terminati nel 2002 e in alcuni casi sono confrontati con gli esiti delle precedenti tre indagini, condotte con la stessa metodologia, su campioni con le stesse caratteristiche.

Oggetto di studio sono le attività di formazione continua e permanente. Per formazione continua si intendono gli interventi destinati ai lavoratori occupati alle dipendenze (operai, impiegati, quadri e dirigenti d'azienda) e finalizzati alla riqualificazione, all'aggiornamento e alla specializzazione. Le attività sono programmate e gestite direttamente dalle imprese beneficiarie per i propri dipendenti, oppure sono organizzate attraverso le agenzie accreditate che possono operare anche per conto di più imprese. Nella formazione continua sono comprese anche attività formative che coinvolgono i lavoratori indipendenti (imprenditori, liberi professionisti, lavoratori autonomi con e senza dipendenti) e i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato. La formazione permanente, invece, comprende attività formative per le persone in età lavorativa (occupate e non occupate) che in senso lato hanno bisogno di aggiornamento tecnico professionale, oppure di aggiornamento culturale. Questi ultimi interventi formativi, a differenza di quelli denominati di formazione continua, possono rivolgersi agli occupati che necessitano di formazione individuale e non sono inseriti in corsi di formazione organizzata direttamente o indirettamente dall'azienda cui appartengono.

A fronte delle differenze tra la formazione continua e quella permanente in termini di popolazione target e di modalità di accesso, esse condividono numerosi e qualificanti finalità generali. Innanzitutto, perseguono il sostegno della occupabilità e del reddito attraverso l'adeguamento delle competenze professionali per tenere conto delle innovazioni tecnologiche. In secondo luogo, attraverso la formazione si contribuisce all'integrazione lavorativa e quindi sociale delle persone svantaggiate e deboli, in una prospettiva di prevenzione della esclusione sociale.

Fino al 2002 i corsi programmati dalla Regione Emilia Romagna, attraverso il Piano Operativo Obiettivo 3 del Fondo Sociale Europeo, prevedevano tre tipologie di azione: azioni formative rivolte alle persone occupate (formazione continua), formazione permanente per aggiornamento culturale e formazione

permanente per aggiornamento professionale e tecnica. L'analisi che viene presentata non considera i corsi di formazione permanente volti all'aggiornamento culturale. L'insieme di attività formative considerate sono una parte dell'intera formazione rivolta alle persone in età di lavoro e co-finanziata da fondi pubblici. Non si considerano, infatti, la formazione per gli apprendisti, per coloro che hanno contratti di formazione e lavoro, le attività formative finanziate dalla legge 236/93, dalla legge 196/97 e le attività di inserimento o reinserimento lavorativo, anche se rivolte a persone con un contratto di lavoro e a seguito di accordi con le imprese.

Nella Regione Emilia Romagna i corsi della formazione continua e permanente, finanziati attraverso il POR FSE, hanno coinvolto, nel triennio 2000-2002, quasi 100.000 persone (circa 30.000 nel 2002). La formazione continua rappresenta la quasi totalità delle azioni formative e solamente il 5% dei partecipanti è stato coinvolto in corsi di formazione permanente, interamente finanziati da fondi pubblici².

2. Le caratteristiche dei corsi di formazione

Come è noto nel contesto valutativo³ si distinguono e si integrano l'analisi dell'impatto e l'analisi del processo. L'analisi dell'impatto è volta a rispondere alle domande relative agli effetti del programma sulla popolazione, si basa su tecniche di confronto e solleva le problematiche controfattuali. Con l'analisi di processo si intende aprire la "scatola nera", si prendono in considerazione le modalità d'impiego e di gestione delle risorse e si ricostruiscono i meccanismi di funzionamento, al fine di descrivere le cause interne che consentono di osservare gli esiti del programma. Si tratta di capire sia se il programma sotto osservazione funziona, sia perché esso riesce a funzionare, oppure non riesce a funzionare.

Nell'analisi di processo, l'attenzione è sulle modalità di assunzione delle decisioni, sulle caratteristiche del partenariato, sulle esigenze e le tipologie degli interessi che si compongono nella programmazione, sui meccanismi che costituiscono e garantiscono la realizzazione delle azioni programmate.

Molto spesso, l'attenzione diminuisce quando si tratta di descrivere i meccanismi di funzionamento che presiedono alla realizzazione delle attività, perché prevale l'idea che l'attuazione di un programma sia totalmente predeterminabile, normabile attraverso regole e controlli. Sembra prevalere la convinzione per cui la

² La scelta di considerare la formazione continua insieme alla formazione permanente, seppure solo quella con finalità di aggiornamento professionale e tecnico, limita la possibilità di confronto con le indagini CVTS che escludono i corsi interamente finanziati dal settore pubblico. Tale scelta corrisponde alle necessità conoscitive dell'Amministrazione Regionale e tiene conto delle caratteristiche anagrafiche e occupazionali delle persone coinvolte nelle due tipologie di formazione.

³ Palumbo, M. (2001).

realizzazione di un programma avviene in modo automatico, dato l'input delle direttive e date le risorse. Sono ammesse solo negligenze e omissioni, che i meccanismi di correzione ispettiva sono in grado di correggere e sanzionare, per farli rientrare nel novero delle eccezioni. Al contrario, l'attuazione concreta richiede sempre numerose scelte e discrezionalità, a cominciare dalla selezione e dall'utilizzo delle risorse. Proprio queste scelte possono influenzare enormemente gli esiti, oltre che l'efficienza e l'efficacia del programma, soprattutto nelle azioni formative, che sono ampiamente influenzate dagli aspetti qualitativi e organizzativi concreti dell'offerta. L'impiego di risorse nell'analisi dei meccanismi di funzionamento è limitato anche dalla convinzione della presunta inutilità di tale indagine, nel caso in cui gli esiti di un programma si dimostrino in linea con le aspettative e con i risultati attesi. Non sarebbe di interesse, in questo caso, scoprire "come" il programma abbia funzionato, ma sarebbe sufficiente sapere che "ha" funzionato.

Nonostante la domanda valutativa sia ampiamente concentrata sugli esiti della formazione, sono disponibili alcuni elementi conoscitivi del processo che contribuiscono all'interpretazione degli esiti, oltre che alla confrontabilità dell'esperienza regionale con il contesto nazionale e internazionale.

Il sistema complessivo della formazione professionale della regione Emilia Romagna si basa su una consolidata e condivisa pratica di dialogo tra i decisori pubblici, le associazioni imprenditoriali, i sindacati e le agenzie preposte alla realizzazione delle azioni formative. Questo modello ha prodotto nel tempo una diffusa rete di relazioni che opera per intercettare e interpretare i fabbisogni formativi delle imprese e costruire le risposte. Come è stato già considerato da altri⁴, un tale meccanismo decisionale presenta indubbi vantaggi, ma potrebbe verificarsi anche che esso complichino o impedisca l'individuazione di comportamenti volti a riprodurre le stesse azioni formative, limitando la ricerca e l'innovazione.

Sulla concreta realizzazione dei corsi sono disponibili alcune informazioni importanti, ma sono scarse le informazioni sui contenuti, nulle le informazioni sulle metodologie didattiche e sulla corrispondenza dei corsi con le esigenze formative degli allievi e delle imprese.

La durata della formazione è limitata: quasi 2/3 dei partecipanti è coinvolto in corsi di durata inferiore a 50 ore e meno dell'8% riceve una formazione superiore a 150 ore. Tuttavia, la durata media dei corsi è di 47 ore⁵ e risulta superiore sia alla durata media rilevata per l'Italia (32 ore), che alla media dell'Europa a quindici (31 ore)⁶. Il 37% dei corsi si svolge durante l'orario di lavoro, il 19%

⁴ Cantalupi M., Carta E., Fiorani G., Solinas G. (2004)

⁵ Più in dettaglio i corsi di formazione continua hanno una durata media di 48 ore e quelli della formazione permanente durano in media 43 ore.

⁶ CVTS 2 (1999) pag. 76.

parte durante l'orario e parte dopo il lavoro e il restante 44% si svolge solo dopo il lavoro.

La sostanziale brevità dei corsi impone di considerare il coinvolgimento dei singoli allievi in azioni formative ripetute durante un periodo di tempo, in modo da misurare gli effetti cumulati di più azioni di breve intensità. In Emilia Romagna è piuttosto elevata la percentuale di coloro che hanno partecipato a più corsi di formazione continua - 50% nel 2000, 42% nel 2001 e quasi il 40% nel 2002 - con una relativa maggiore proporzione di chi ha un titolo di studio medio alto e di chi ha un'esperienza lavorativa più lunga.

I corsi coinvolgono mediamente 35 allievi e solo il 32% dei corsi sono rivolti a persone che appartengono ad un'unica impresa. La quota di corsi che accolgono addetti di più imprese è collegabile sia alla limitata dimensione media delle imprese della regione, sia all'organizzazione di corsi di contenuto trasversale, utili a più imprese.

Quasi la metà dei corsi di formazione è riferita a: *software* di base o gestionale, contabilità e obblighi fiscali, marketing e logistica e così via. Oltre ¼ dei corsi, invece, ha contenuti specifici per le imprese manifatturiere e il 13% ha contenuti specifici per le imprese del commercio, ristorazione e trasporti. I corsi terminano con la consegna ai partecipanti di un attestato di frequenza e solo meno del 7% dei corsi prevede un attestato di abilitazione o una certificazione di qualifica. Sono note le difficoltà che ancora permangono sul riconoscimento di competenze complesse e specifiche, ma la scarsità di certificazione, seppure collegabile alla durata limitata dei singoli interventi formativi, appare come un limite qualitativo della formazione considerata. La diffusione del libretto formativo, già previsto dalla recente legge regionale sul sistema dell'istruzione e della formazione, potrebbe consentire di compiere un salto di qualità.

L'elaborazione dei dati di fonte amministrativa consente di mettere in evidenza alcune caratteristiche dei costi di realizzazione dei corsi.

Nel 2002, i corsi mediamente costavano 930 euro per allievo, di cui il 28% in media erano costi fissi⁷ e il 19,5% è mediamente coperto da finanziamenti privati. Il costo per allievo tende a crescere in maniera proporzionale con la durata del corso, a causa della forte incidenza della quota variabile del costo unitario, sostanzialmente sovrapponibile al costo della docenza.

⁷ Sono considerati fissi i seguenti costi: direzione, amministrazione, segreteria, ammortamenti di mobili ed immobili a carattere generale, oneri generali di gestione, oneri fiscali a carico dell'ente, altri costi del personale a carattere generale.

Per i corsi terminati nel 2002 si conferma quanto già rilevato nell'analisi della relazione tra costo per allievo e agenzia formativa⁸. In particolare, emerge una forte variabilità dei costi per allievo sia all'interno delle singole agenzie, sia tra le agenzie. Tali variazioni non sono interamente spiegate dalle differenze nella durata dei corsi e non sono correlate alle diverse caratteristiche della popolazione coinvolta⁹. Resta invariata l'ipotesi, già avanzata¹⁰, di un margine di possibile recupero di efficienza, che potrebbe essere meglio indagato attraverso un'accurata analisi di processo, che individui le migliori pratiche e ne suggerisca la diffusione.

3. Le persone coinvolte sono...

L'indagine condotta per il terzo anno consecutivo sui formati, mediante questionario CATI, è volta a rilevare le caratteristiche della popolazione coinvolta, i cambiamenti nella condizione professionale collegabili alla partecipazione ai corsi e il gradimento della formazione. In ordine saranno esaminate le caratteristiche della popolazione coinvolta e successivamente gli esiti della formazione.

I formati sono in maggioranza uomini, ma la partecipazione delle donne è più elevata rispetto alla media nazionale¹¹, in relazione al maggiore tasso di occupazione femminile. L'età media è vicina a 40 anni, mancano i giovani con meno di 20 anni e le persone con più di 55 anni sono poco più dell'8%. Gli stranieri sono pochissimi¹² e in maggioranza sono donne relativamente giovani. Se si prende come riferimento la popolazione regionale occupata, rilevata attraverso l'indagine trimestrale delle forze di lavoro, tra i partecipanti della formazione continua e permanente si rileva una minore presenza proporzionale (-2,3%) delle donne rispetto alla popolazione complessiva, una maggiore quota di giovani fra 15 e 24 anni (+2,0%) ed un minore peso percentuale delle persone con più di 55 anni (-5,7%).

⁸ È stata riprodotta l'analisi presentata in Cantalupi M., Carta E., Fiorani G., Solinas G. (2004) cui si rimanda per la descrizione.

⁹ La composizione di genere, età, titolo di studio, lunghezza dell'esperienza lavorativa, livello di qualificazione dei partecipanti non sono correlate con il costo unitario per allievo dei corsi.

¹⁰ Cantalupi M., Carta E., Fiorani G., Solinas G. (2004)

¹¹ La percentuale di donne tra i formati è del 42% confrontata con la percentuale di partecipazione femminile alla formazione continua rilevata con riferimento al 1999. Occorre ricordare, tuttavia, che i dati sui formati sono riferiti solamente alla formazione finanziata dal FSE e non a tutte le attività di formazione continua.

¹² La percentuale di persone con cittadinanza straniera è pari a 1,7% contro il 4% circa degli occupati in regione con cittadinanza straniera.

Tabella 1- Descrizione delle caratteristiche personali e occupazionali dei formati che hanno partecipato a corsi di formazione continua e permanente conclusi nel 2002. Regione Emilia Romagna.

DESCRIZIONE DEI FORMATI	Uomini	Donne	Totale
Numero di partecipanti	17.321	12.528	29.849
Composizione di genere	58,3	41,7	100
Età media	39,9	39,3	39,6
% Over 55 anni	9,6	6,6	8,4
% Stranieri	1,1	2,6	1,7
% Licenza elementare e media	26,4	19,8	23,7
% Diplomatici	49,5	53,6	51,2
% Laureati	14,0	14,7	14,3
Numero medio anni istruzione	12,0	12,5	12,2
% Occupati	96,0	93,1	94,8
% Disoccupati	0,9	3,1	1,8
% Inattivi	3,1	3,9	3,4
% Dipendenti su occupati	65,5	74,0	69,1
% Parasubordinati su occupati	2,0	5,1	3,2
% Autonomi su occupati	32,5	20,9	27,7
Anni di esperienza complessiva di lavoro	20,2	19,3	19,8
Anni di anzianità aziendale dei dipendenti	10,5	9,5	10,0
Mesi di disoccupazione complessiva nella carriera	9,0	13,6	11,4
% Con oltre 4 lavori svolti	8,1	10,1	8,9

Fonte: Elaborazioni Poleis.

La metà delle persone coinvolte nella formazione ha un diploma di scuola superiore e più del 14% sono laureati. Si tratta di una popolazione più istruita della media degli occupati della regione, dove quasi il 50% ha solo la licenza elementare o media.

Il 95% dei formati sono occupati e alla formazione partecipa anche una netta minoranza di persone disoccupate, in mobilità oppure o inattive¹³. Gli occupati con un lavoro dipendente sono il 69%, i lavoratori autonomi sono quasi il 28% e il 3% ha un lavoro parasubordinato¹⁴. La composizione della popolazione formata rispetto alla composizione della popolazione complessiva, rilevata attraverso

¹³ La presenza degli inattivi, che in massima parte sono pensionati, è caratteristica dei corsi di formazione permanente.

¹⁴ Ai lavoratori parasubordinati è stato chiesto se percepiscono la loro condizione occupazionale come un lavoro da dipendente o da autonomo: il 52% dei parasubordinati si considera un lavoratore autonomo. Tale percezione differisce per genere e le donne si sentono maggiormente dipendenti rispetto ai loro colleghi uomini. In questo rapporto, i lavoratori parasubordinati sono considerati come lavoratori dipendenti o lavoratori autonomi a seconda della dichiarazione in merito alla percezione soggettiva del loro lavoro.

l'indagine trimestrale delle forze di lavoro, evidenzia un peso leggermente maggiore dei lavoratori dipendenti rispetto agli autonomi.

I partecipanti hanno alle spalle carriere lavorative lunghe, omogenee nel tipo di lavoro e i lavoratori dipendenti hanno una consistente anzianità aziendale. L'esperienza globale di lavoro mediamente sfiora i 20 anni e l'anzianità aziendale media dei dipendenti è di 10 anni, la disoccupazione complessiva cumulata è in media inferiore a 12 mesi. Chi ha svolto oltre quattro diversi tipi di lavoro è in assoluta minoranza. Le donne hanno alle spalle carriere lavorative di durata media poco più corta degli uomini, un'anzianità aziendale confrontabile, ma hanno una maggiore durata media della disoccupazione globale e quasi il 10% ha svolto, durante la sua carriera, più di quattro lavori.

Se si confrontano i dati quantitativi dei formati con la popolazione occupata, al fine di calcolare i tassi di copertura della formazione finanziata dal Piano Operativo Regionale Fondo Sociale Europeo, si evidenzia come solo l'1,9% del totale della popolazione occupata della regione nel 2001 e l'1,6% nel 2002 ha partecipato alle attività formative. Il tasso di copertura è leggermente più elevato per gli uomini che per le donne, per i giovani con meno di 24 anni e per le persone con un livello di istruzione medio. Seppure sia considerata solamente una parte dell'intera attività di formazione continua e permanente, il tasso di partecipazione complessivo della popolazione di riferimento è molto limitato e il coinvolgimento della popolazione privilegia gli uomini, gli adulti e chi ha una carriera lavorativa lunga e solida.

4. Il lavoro dei dipendenti

I lavoratori dipendenti che partecipano alla formazione e lavorano in imprese manifatturiere sono il 30% del totale dei dipendenti coinvolti. Tale percentuale è inferiore alla corrispondente quota di lavoratori dipendenti impiegati nelle imprese manifatturiere della regione che è del 47% del totale¹⁵. Le differenze di genere sono evidenti: solo il 20% delle donne dipendenti lavorano nelle imprese manifatturiere contro il 38% degli uomini. Questo scarto percentuale è più ampio di quello rilevabile tra i lavoratori dipendenti della regione nel 2001: 39% delle donne e 52% degli uomini.

¹⁵ Riferimento al censimento ISTAT del 2001.

Tabella 2- Caratteristiche del lavoro svolto dai lavoratori occupati alle dipendenze, o con contratti di collaborazione che si ritengono dipendenti, partecipanti alla formazione continua e permanente. Regione Emilia Romagna. Corsi terminati nel 2002.

IL LAVORO DEI DIPENDENTI	Uomini	Donne	Totale
Numero di partecipanti	11.042	8.926	19.968
% Dipendenti di imprese manifatturiere	37,6	20,1	30,2
% Dipendenti di imprese dei servizi alle imprese	10,1	15,5	12,5
% Dipendenti di imprese dei servizi alle persone	12,6	37,3	23,6
% Dipendenti di imprese agricole e edili	9,4	4,4	7,1
% Dipendenti in imprese con meno di 15 addetti	27,2	48,3	36,4
% Dipendenti nelle manifatture con meno di 15 addetti	14,5	27,7	18,2
Numero medio addetti imprese coinvolte	182,0	113,7	152,2
Numero medio addetti imprese manifatturiere	241,1	260,4	246,4
% Dipendenti contratto tempo indeterminato	95,8	91,1	93,7
% Dirigenti qualificati sui dipendenti	2,4	2,1	2,2
% Impiegati qualificati sui dipendenti	38,4	37,9	38,1
% Impiegati non qualificati sui dipendenti	15,3	33,8	23,5
% Operai qualificati sui dipendenti	32,8	21,4	27,7
% Operai non qualificati sui dipendenti	11,2	4,8	8,4
% Dipendenti che giudicano il proprio lavoro tutelato	81,7	75,3	78,8
% Dipendenti che organizzano il lavoro in modo flessibile	67,7	64,0	66,0
% Dipendenti molto soddisfatti del loro lavoro	92,6	91,7	92,2
Retribuzione media mensile (euro)	1.392	1.118	1.270
Retribuzione media oraria (euro)	8,75	7,63	8,31
% Lavoratori a basso reddito	1,6	11,2	5,9

Fonte: Elaborazioni Poleis

Al contrario, la presenza percentuale dei dipendenti delle piccole imprese con meno di 15 addetti è in linea con quella della popolazione occupata in regione (dipendenti formati 36% e dipendenti regionali 36%). È rilevante osservare che il peso percentuale dei partecipanti dipendenti di imprese manifatturiere al di sotto dei 15 addetti è minore rispetto al loro peso complessivo sugli occupati in regione. Mentre il 18% dei formati dipendenti delle imprese manifatturiere lavorano in imprese al di sotto dei 15 addetti, la stessa percentuale è del 24% tra i lavoratori dipendenti della Regione. I formati dipendenti di imprese manifatturiere sono proporzionalmente più spesso impiegati in imprese medio grandi che in imprese piccole e piccolissime. La dimensione media delle imprese entro cui sono occupati i lavoratori dipendenti formati è vicina a 150 addetti, ma sale a quasi 250 nei settori manifatturieri¹⁶.

¹⁶ La quota di donne che lavora in imprese al di sotto dei 15 addetti sfiora il 50% del totale delle donne, contro il 27% degli uomini. Sulla popolazione occupata dipendente in regione nel 2001 nelle piccole imprese, le donne erano il 40% contro il 32% degli uomini. Sembra, quindi che la

La scarsa partecipazione dei lavoratori delle piccole imprese manifatturiere è collegata a specifiche difficoltà organizzative, a diffidenza e mancanza di cultura manageriale, ma potrebbe essere anche un sintomo di lontananza di queste imprese dalle reti di comunicazione e concertazione di cui si è detto più sopra. Dal punto di vista dell'interesse generale, il sostegno dei processi innovativi nelle piccole imprese manifatturiere della regione potrebbe trovare un sostegno più forte negli strumenti formativi. Probabilmente, il maggior coinvolgimento deve essere a sua volta supportato da una forte innovazione degli strumenti che le agenzie formative hanno consolidato nel tempo.

I tassi di copertura indicati in sede di programmazione prevedono la misurazione della partecipazione alla formazione dei dipendenti di imprese private rispetto ai dipendenti pubblici. La partecipazione alla formazione dei dipendenti pubblici è pari all'8% del totale dei formati contro una percentuale dell'11% di questi lavoratori dipendenti in regione, rilevati al censimento 2001. Il tasso di copertura risulta di circa 1,4 ed è inferiore al tasso di copertura complessivo. Sembra, pertanto, emergere una proporzionalmente minore partecipazione alla formazione dei dipendenti pubblici, rispetto al loro peso complessivo tra gli occupati. Ciò è almeno in parte spiegato dalla diffusione di altri tipi di finanziamento pubblico destinati alle attività di formazione per questi lavoratori.

Gli impiegati costituiscono la figura professionale maggioritaria (62%) e tra questi coloro che possono essere classificati come qualificati sono oltre una volta e mezzo i non qualificati¹⁷ (38% contro 23,5%). Tra gli operai, che costituiscono il 36% dei dipendenti, coloro che si possono definire qualificati sono 3 volte e mezzo rispetto ai non qualificati. Complessivamente le figure professionali più qualificate rappresentano la grande parte dei formati, con evidenti differenze di genere: il 74% degli uomini dirigenti, impiegati e operai sono qualificati contro il 61% delle donne.

formazione accolga proporzionalmente più donne dipendenti di piccole imprese, soprattutto dei settori non manifatturieri, rispetto alla corrispondente composizione della occupazione in regione.

¹⁷ L'identificazione delle figure qualificate è avvenuta combinando la classificazione delle attività lavorative svolte dai formati secondo le categorie ISTAT a due cifre (Legislativi, dirigenti e imprenditori; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, professioni tecniche, impiegati; professioni qualificate nel commercio e nei servizi; artigiani, operai specializzati e agricoltori; conduttori di impianti e operai semi qualificati; professioni non qualificate; forze armate) con la condizione occupazionale ISTAT (Dirigente o direttivo; impiegato o intermedio; operaio, subalterno o assimilati; altro dipendente). Dalla combinazione delle due informazioni si è determinata la seguente classificazione: 1) Dirigenti qualificati; 2) Impiegati qualificati; 3) Impiegati non qualificati; 4) Operai qualificati; 5) Operai non qualificati. Questa classificazione è sostanzialmente la stessa presentata in Cantalupi M., Carta E., Fiorani G., Solinas G. (2004) e viene descritta compiutamente in Regione Emilia Romagna, Poleis, Capp (2004).

¹⁷ Le professioni commerciali sono state attribuite a impiegato o operaio, a seconda della percezione dello status occupazionale fornita dall'intervistato.

La presenza di una maggioranza di lavoratori dipendenti qualificati spiega anche la quota di quasi 2/3 di formati che ritengono di potere organizzare il proprio lavoro in maniera flessibile, con una minore presenza tra le donne (64%) rispetto agli uomini (68%).

La quasi totalità dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato, ma la differenza di genere a favore degli uomini è di quasi 5 punti percentuali. Questa informazione, associata alla presenza di un consistente numero di dipendenti di imprese di medie dimensioni spiega l'elevata percentuale di formati che giudica ben tutelato sindacalmente il proprio lavoro (79%). La percentuale di donne che ritengono ben tutelato il proprio lavoro è tuttavia inferiore di quasi 7 punti percentuali rispetto agli uomini (75% contro 82%).

Le condizioni di lavoro possono essere sintetizzate dal livello della retribuzione. I formati dipendenti guadagnano mediamente poco più di 1.200 euro netti al mese, con differenze di genere di oltre 250 euro (circa il 25%) in più a favore degli uomini¹⁸. Se si confronta l'insieme delle retribuzioni nette con una soglia per identificare i lavoratori a basso reddito¹⁹, emerge che solo il 6% dei formati si colloca sotto tale soglia, ma le differenze di genere sono molto significative: l'11% delle donne coinvolte nella formazione ha un reddito basso, contro solo il 2% degli uomini.

L'insieme dei lavoratori dipendenti si caratterizza per la lunga ed omogenea esperienza di lavoro, la significativa anzianità aziendale, i lavori qualificati, i contratti a tempo indeterminato e le condizioni di lavoro tutelate. Tuttavia, emerge una piccola minoranza di formati, costituita da donne con rapporti di lavoro meno stabili, probabilmente con compiti meno qualificati, esperienze pregresse un po' meno lunghe ed omogenee e salari anche piuttosto bassi.

5. Il lavoro degli autonomi

Degli oltre 8.000 lavoratori indipendenti coinvolti nei corsi di formazione più di 5.500 sono uomini.

Solo il 29% dei formati indipendenti si dichiara imprenditore e la dimensione media delle loro imprese è di 7,5 dipendenti. I settori economici più rappresentati sono il commercio (33% dei formati autonomi), l'agricoltura, i trasporti e i servizi alle imprese. Assai meno presenti sono gli indipendenti che lavorano nei settori manifatturieri e valgono, anche in questo caso, le considerazioni fatte più sopra per la partecipazione dei lavoratori dipendenti.

¹⁸ I differenziali salariali sono significativi anche se si considerano le posizioni professionali e il titolo di studio iniziale.

¹⁹ La soglia è pari a 763 euro netti mensili e definisce la linea al di sotto della quale si identificano i redditi definiti bassi. Tale soglia è calcolata rivalutando i valori proposti da G. Fiorani a pag 96 di Baldini M., Bosi P., Silvestri P. (2004).

I liberi professionisti coinvolti nella formazione sono solo il 19% del totale dei lavoratori indipendenti, con una differenza di genere a favore degli uomini di quasi 10 punti percentuali. Il peso complessivo dei liberi professionisti è minore di quello rilevato a livello nazionale, dove essi rappresentano la quota più importante tra gli indipendenti che partecipano alla formazione.

Il gruppo più consistente (35%) tra i lavoratori indipendenti si dichiara lavoratore autonomo e tra questi si trovano figure professionali molto differenti.

I collaboratori, anche se si sentono autonomi, sono quasi il 6% del totale degli indipendenti e dichiarano di avere un solo committente per il 40% dei casi. Lo spartiacque tra le forme di collaborazione con partita IVA e le attività imprenditoriali all'inizio di un percorso di crescita è labile e di difficile definizione. Molto spesso, è possibile verificare che il grado di "autonomia" è limitato e ci si trova di fronte a nuove forme di lavoro parasubordinato, anche non continuativo, e non necessariamente volto a sviluppare forme più strutturate di lavoro indipendente.

La metà degli indipendenti è titolare di una ditta individuale e non ha né collaboratori, né dipendenti, trovandosi sostanzialmente in condizione di autoimpiego. La differenza di genere è di +7 punti percentuali a favore degli uomini che per il 54% sono in questa condizione.

Tra le donne, la percentuale complessiva delle socie di cooperativa (spesso con un contratto di lavoro che domina rispetto alla loro condizione di titolarità), delle collaboratrici di impresa familiare e delle collaboratrici parasubordinate che si sentono autonome raggiunge il 29%, contro il 12% tra gli uomini.

Tabella 3- Caratteristiche del lavoro svolto dai lavoratori occupati autonomi, o con contratti di collaborazione che si ritengono autonomi, partecipanti alla formazione continua e permanente. Regione Emilia Romagna. Corsi terminati nel 2002.

IL LAVORO DEGLI AUTONOMI	Uomini	Donne	Totale
Numero partecipanti	5.581	2.738	8.319
% Imprenditori	29,6	27,5	29,0
% Liberi professionisti	21,9	12,7	18,8
% Lavoratori in proprio	36,0	31,8	34,6
% Soci di cooperative e collaboratori imprese familiari	9,5	17,5	12,0
% Collaboratori che si sentono autonomi	2,8	11,1	5,6
% Ditte individuali senza dipendenti (autoimpiego)	53,8	46,5	51,5
Dimensione media delle imprese (escluso autoimpiego)	8,0	6,0	7,5
Retribuzione media mensile (euro)	1.290	831	1.144
% di lavoratori a basso reddito	18,3	55,9	30,6

Fonte: Elaborazioni Poleis

L'insieme dei lavoratori indipendenti appare sostanzialmente diviso in tre parti: poco più di metà sono lavoratori in situazione di autoimpiego che hanno posizioni professionali molto differenziate: dai liberi professionisti ad inizio carriera, ai collaboratori con partita Iva e con altri contratti parasubordinati fino ai lavoratori autonomi delle figure professionali tradizionali nei servizi alle imprese e alle persone (dettagliante, idraulico, manutentore, meccanico, ...). Una parte non superiore al 30% è costituita da imprenditori titolari di piccole imprese, prevalentemente del commercio, pubblici esercizi, servizi alle imprese (manutenzione, installazione e simili) e agricoltura. Infine, un'altra parte (17% del totale) è costituita prevalentemente da donne che sono socie di cooperative, entro cui prestano anche la loro opera come dipendenti. In questo caso, spesso l'inclusione di queste lavoratrici tra gli occupati indipendenti appare impropria, dato che esse sono operaie o impiegate dipendenti, senza determinanti poteri decisionali di tipo manageriale e imprenditoriale.

Per indagare meglio la condizione dei formati si è rilevato il reddito netto mensile percepito²⁰. Il reddito medio mensile percepito dai formati che hanno un lavoro autonomo è risultato più basso di quello percepito dai dipendenti e si colloca intorno a 1.100 euro. Il differenziale tra uomini e donne è superiore a 450 euro pari al 55% in più a favore degli uomini, a testimoniare la grande differenziazione di condizione lavorativa per genere.

La percentuale di formati che si collocano al di sotto della soglia che identifica i redditi bassi è pari al 31% e supera il 55% tra le donne. Tale consistente quota potrebbe nascondere una sottostima del reddito percepito, dato il rilevante numero di mancate risposte. Ma, la differenza di genere, molto superiore a quella riscontrate tra i redditi dei lavoratori dipendenti, testimonia con molta verosimiglianza la presenza tra i formati autonomi di una quota di donne con contratti di collaborazione, in posizione di autoimpiego con partita IVA oppure socie- dipendenti di cooperative che si trovano in condizioni di lavoro non favorevole e soprattutto poco remunerato. Vi è una sovra rappresentazione di lavoratori a basso reddito tra le fasce estreme di età: al di sotto dei 24 anni e sopra i 55 anni. Infine, sul totale dei lavoratori a basso reddito, pesano di più coloro che hanno una più limitata esperienza lavorativa, coloro che lavorano nei settori del commercio, ristorazione, servizi alla persona e agricoltura.

6. Gli effetti della formazione continua

I documenti di programmazione regionale, strutturati sulla base delle regole di gestione del Fondo Sociale Europeo, scelgono come indicatori di esito della formazione continua e permanente quattro tassi di copertura della popolazione

²⁰ Il reddito è rilevato con riferimento al momento dell'intervista nella primavera del 2004. Il tasso di mancate risposte, come spesso accade, è stato molto più sostenuto che tra i dipendenti (26% per i lavoratori dipendenti e 54% per gli autonomi) e si è proceduto alla stima delle risposte mancanti.

target, suddivisi per classi d'età, genere e province, indicando la necessità di procedere all'analisi della variazione nel tempo di tali tassi. L'attenzione, quindi, si concentra innanzitutto sulla necessità di diminuire l'effetto di selezione della partecipazione, che potrebbe limitare l'accesso della popolazione con caratteristiche di maggiore debolezza, per concentrare l'investimento formativo sugli occupati già qualificati e stabilmente legati alle imprese. Dei tassi di partecipazione alla formazione della popolazione occupata regionale si è reso conto più sopra. Qui si considerano altri esiti della formazione, che possono individuarsi sia nei documenti di programmazione, laddove si definiscono i risultati attesi dal decisore politico, sia più in generale nella letteratura.

La programmazione articola gli obiettivi tra gli assi, le misure e le tipologie di azione e in particolare sono individuati: il prolungamento della vita attiva, l'ampliamento del livello di qualificazione dei lavoratori e, attraverso questi, l'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro e il potenziamento dell'economia locale.

La misurazione di elementi che consentano di verificare il raggiungimento di tali esiti richiede la disponibilità di numerose informazioni e il coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nella programmazione e nella realizzazione della formazione. In particolare, per disporre di elementi di misura dell'ampliamento del livello di qualificazione dei lavoratori è importante rilevare dati sia presso i formati che presso le imprese entro cui sono occupati i lavoratori. Da un lato, si cerca una misura dell'incremento del "capitale umano" e dall'altro si cerca una misura dell'impiego di tale maggiore qualificazione nel contesto concreto dove si possono verificare gli effetti sulla produttività.

Le informazioni che stanno alla base del presente rapporto derivano in parte da archivi amministrativi e in parte dalle interviste retrospettive, condotte con metodologia CATI, su un campione rappresentativo dei formati, a distanza di 12-18 mesi dal termine delle attività formative. Non sono state condotte interviste campione alle imprese.

Per gli occupati dipendenti si analizzano gli effetti della formazione sulla posizione nell'organizzazione, sulla retribuzione e su alcuni aspetti qualitativi del lavoro svolto: numero di mansioni assegnate, grado di autonomia decisionale, grado di coordinamento con i colleghi, sicurezza del posto di lavoro, salubrità dell'ambiente, capacità contrattuale, possibilità di carriera. Per gli occupati indipendenti si considerano i mutamenti nel tipo di attività svolta e in alcune caratteristiche qualitative della attività stessa: miglioramento della qualità dei prodotti, ampliamento della gamma dei prodotti, livello di rischio di perdita dei clienti, capacità di acquisire nuovi clienti e ampliamento della dimensione dell'attività svolta.

Le variazioni delle dimensioni quantitative e qualitative del lavoro svolto vengono analizzate con riferimento alla formazione ricevuta e la valutazione è condotta sulla base del giudizio soggettivo del lavoratore, espresso in una scala Likert a

quattro dimensioni. L'attenzione alla qualità del lavoro e al tentativo di distinguere tra buoni e cattivi lavori costituisce uno degli elementi qualificanti dell'analisi valutativa delle azioni di formazione permanente e continua.

Gli esiti della formazione sono stati individuati per i lavoratori che conservano il medesimo posto di lavoro²¹ che avevano nel momento dell'iscrizione al corso, per i lavoratori che hanno cambiato lavoro e, da ultimo, per i non occupati. Gli esiti della formazione per i non occupati sono trascurati.

7. I benefici della formazione

Prima di considerare nel dettaglio gli esiti sul lavoro svolto dai formati, conviene riferire dei benefici che singolarmente i partecipanti ritengono di avere ricevuto dalla frequenza di un corso. Tali giudizi soggettivi sono utilizzabili come indicatori della qualità dell'offerta formativa, oltre che come descrittori dei benefici ricevuti.

La quasi totalità dei formati (93% nel 2002) è complessivamente soddisfatta del corso frequentato. Tuttavia, le percentuali di soddisfatti scendono se si considerano i benefici concreti. La percentuale di formati che ammette di avere acquisito nuove competenze oscilla tra l'87% degli indipendenti e il 78% dei dipendenti, ma la percentuale di chi dichiara di applicare le nuove competenze nel lavoro registra valori significativamente inferiori e vicini al 64% nel 2002. In generale i lavoratori dipendenti sono meno soddisfatti degli indipendenti e le donne più soddisfatte degli uomini. Nel triennio si rileva una diminuzione della quota di dipendenti che dichiarano di applicare le competenze sul lavoro, al contrario si rileva una crescita della stessa quota tra gli indipendenti.

Nonostante si tratti di un'auto valutazione dei partecipanti, non di una valutazione rigorosa del processo formativo, sembra di potere interpretare questi risultati come un rilievo sulla corrispondenza tra i contenuti della formazione e le esigenze concrete dei lavoratori. Naturalmente le cautele sono d'obbligo, considerato l'elevato numero di azioni formative e la variabilità dei fattori che possono influire sulla percezione che i partecipanti hanno del grado di corrispondenza tra offerta e domanda di conoscenze e competenze.

²¹ È stato necessario, innanzitutto, definire con precisione cosa si intenda per “medesimo posto di lavoro”. “Per i lavoratori alle dipendenze il criterio guida è l'appartenenza ad una data impresa: il posto di lavoro non cambia se il lavoratore, prima e dopo l'esperienza formativa, continua ad essere occupato nella stessa impresa. Per i lavoratori autonomi il criterio guida è quello della attività professionale. Per essi si stabilisce la convenzione che non si ha cambiamento di attività se la figura professionale è la medesima e se l'impresa continua ad avere la medesima attività caratteristica”. Regione Emilia-Romagna - Poleis - Capp, (dicembre 2002)

Tabella 4- Confronto tra la soddisfazione per le competenze acquisite con il corso e la soddisfazione complessiva. 2002.

Indicatore	Definizione		2000	2001	2002
Acquisizione di nuove competenze	% formati che dichiara di aver acquisito nuove competenze	Dipendenti	80,0	80,5	78,4
		Indipendenti	87,0	87,2	82,6
Applicazione di nuove competenze	% formati che dichiara di applicare sul lavoro le nuove competenze acquisite	Dipendenti	72,0	69,6	64,4
		Indipendenti	69,0	70,5	73,0
Soddisfazione complessiva del corso	% formati che dichiara di essere soddisfatto del corso	Dipendenti	-	-	92,8
		Indipendenti	-	-	92,6

Fonte: Elaborazioni Poleis

Gli aspetti della formazione che maggiormente influenzano la soddisfazione complessiva dei partecipanti, a parità di altre condizioni, sono la buona preparazione dei docenti, la corrispondenza dei temi trattati alle aspettative dei formati e il collegamento tra il corso e le competenze già possedute dagli allievi²². La soddisfazione aumenta anche quando il corso è ritenuto concentrato sull'acquisizione di competenze applicabili sul lavoro e se la durata è calibrata rispetto agli obiettivi. La soddisfazione del corso non sembra influenzata dalle caratteristiche delle singole agenzie formative e neppure dal livello dei costi per allievo sostenuti dalle agenzie.

8. Gli esiti della formazione sul lavoro

L'analisi degli esiti della formazione è condotta sia sul reddito, in ossequio alla teoria del capitale umano che individua un collegamento tra formazione, qualificazione, produttività e salario, sia sulle dimensioni qualitative della condizione di lavoro dei formati.

È stata considerata in primo luogo la mobilità esterna, per passare poi all'indagine della mobilità interna ai posti di lavoro.

²² Per analizzare separatamente l'influenza delle diverse variabili identificate si è proceduto a verificare un modello di regressione.

Il 92% dei formati mantiene al momento dell'intervista lo stesso lavoro che aveva all'avvio del corso. Si tratta di una percentuale piuttosto elevata e la stabilità dell'occupazione dei formati, nel periodo interessato dalla formazione, risulta piuttosto evidente. Una quota, variabile tra 7% e 8%, dei formati del triennio 2000- 2002 cambia posto di lavoro o tipo di attività dopo aver frequentato il corso. Tra questi lavoratori prevalgono di gran lunga i dipendenti sugli autonomi²³ e le differenze di genere sono molto modeste. In mancanza di solidi termini di paragone, la misura della mobilità sconta la mescolanza di possibili esiti della formazione con numerosi elementi di contesto. Ciò nonostante, sembra che la mobilità esterna dei formati sia inferiore rispetto alla media rilevata per l'insieme degli occupati, in base ai dati INPS e in base ai dati ISTAT (RTFL).

I formati sono stati chiamati a formulare un giudizio in merito alle variazioni delle caratteristiche qualitative del loro lavoro tra il momento della partecipazione al corso di formazione e il momento dell'intervista. L'analisi delle variazioni nella condizione di lavoro è disponibile sia per chi ha cambiato lavoro, sia per chi ha conservato lo stesso posto. Nella tabella che segue sono evidenziati i risultati più significativi tra quelli rilevati, con riferimento ai tre anni di indagine. Si tralasciano i dati dei lavoratori indipendenti, con eccezione delle variazioni del reddito.

Coloro che hanno cambiato lavoro al momento dell'intervista ritengono di avere molto più spesso degli altri migliorato la loro condizione, sia perché hanno aumentato il loro grado di autonomia decisionale, sia perché hanno diminuito la probabilità di perdere il lavoro, sia perché hanno aumentato le loro opportunità di carriera. Anche la maggiore sicurezza dell'ambiente di lavoro riguarda il 16% di chi ha lo stesso lavoro e il 54% di chi ha cambiato lavoro. Le percentuali di formati che non hanno cambiato posto di lavoro, ma ammettono un miglioramento nella loro condizione al momento dell'intervista, sono intorno al 16%-17% e salgono di dieci punti solo per coloro che ammettono un maggior grado di autonomia decisionale e una maggiore probabilità di carriera.

Le differenze di genere, registrate in tutte le dimensioni qualitative, mostrano percentuali sempre inferiori di donne che dichiarano cambiamenti positivi delle condizioni di lavoro.

²³ La mobilità da e verso il lavoro con contratti parasubordinati, dal lavoro dipendente al lavoro autonomo e viceversa ammonta complessivamente a meno dell'1,5% del totale dei formati.

Tabella 5– Principali indicatori di esito della formazione continua e permanente. Regione Emilia Romagna. Corsi terminati nel 2000, 2001 e 2002.

Indicatore	Definizione		2000	2001	2002
Posizione nell'organizzazione	% di formati dipendenti che dichiarano di avere aumentato il grado di autonomia decisionale	<i>Dipendenti che non hanno cambiato lavoro</i>	28,0	20,0	27,0
		<i>Dipendenti che hanno cambiato lavoro</i>	70,0	58,0	66,0
Sicurezza del posto di lavoro	% formati dipendenti che dichiara di aver diminuito la probabilità soggettiva di perdere il posto di lavoro	<i>Dipendenti che non hanno cambiato lavoro</i>	15,0	15,0	17,0
		<i>Dipendenti che hanno cambiato lavoro</i>	53,0	42,0	50,0
Avanzamento nella carriera	% formati dipendenti che dichiara di aver aumentato le possibilità di carriera	<i>Dipendenti che non hanno cambiato lavoro</i>	23,0	22,0	27,0
		<i>Dipendenti che hanno cambiato lavoro</i>	57,0	51,0	56,0
Sicurezza dell'ambiente di lavoro	% formati che dichiara che la sicurezza e la salute sul lavoro sono molto aumentate	<i>Dipendenti che non hanno cambiato lavoro</i>	16,0	14,0	16,0
		<i>Dipendenti che hanno cambiato lavoro</i>	56,0	41,0	54,0
Aumento del reddito	% dei formati che dichiara di avere registrato un incremento di reddito	<i>Dipendenti che non hanno cambiato lavoro</i>	11,0	9,0	16,0
		<i>Dipendenti che hanno cambiato lavoro</i>	66,0	53,0	58,0
		<i>Indipendenti</i>	17,0	11,0	9,0

Fonte: Elaborazioni Poleis

9. Un modello di interpretazione delle variazioni di reddito

L'incremento del reddito netto tra il momento dell'accesso alla formazione e il momento dell'intervista può essere considerato l'elemento riassuntivo dei cambiamenti del lavoro dei formati. Il 16,3% dei formati dipendenti ha registrato un aumento di reddito, senza cambiare posto di lavoro. La stessa percentuale sale fino al 58% circa tra i dipendenti che hanno cambiato lavoro, ma scende al 9% tra gli autonomi. Le differenze di genere vedono le percentuali degli uomini che hanno aumentato il reddito leggermente superiori rispetto a quelle delle donne, sia tra chi cambia lavoro che tra chi mantiene lo stesso posto.

Si è ricordato più sopra che la formazione è uno “stimolo debole” e generalmente il suo effetto diretto sul reddito è limitato, soprattutto se si tiene in considerazione la grande quantità di elementi che possono contribuire a determinare la variazione del reddito. Per stimare l’influenza della formazione su tale variabile di esito, tenendo sotto controllo le variabili antecedenti, concomitanti e intervenienti si è provato un modello di regressione *probit*, separatamente per i lavoratori dipendenti e per gli indipendenti. Il modello adottato consente di verificare l’effetto della formazione, a parità di altre variabili, onde isolare, entro i margini di errore della stima, l’effetto probabile diretto.

Dalla regressione emerge che per i lavoratori dipendenti, la probabilità di dichiarare un aumento di reddito è influenzata dalla durata della frequenza, ma il peso percentuale della relazione è pressoché nullo. Il fatto che il corso sia di formazione continua, quindi co-finanziato dall’impresa, fa aumentare la probabilità dell’8% rispetto alla partecipazione ad un corso cui il formato accede di sua iniziativa (formazione permanente). Per i lavoratori indipendenti, queste variabili non risultano statisticamente significative.

Nessuna relazione statisticamente significativa emerge tra la probabilità dei formati dipendenti di dichiarare un aumento del loro reddito e la partecipazione ripetuta a corsi di formazione terminati nel 2002. Al contrario la probabilità per i lavoratori indipendenti aumenta di quasi il 3%, quando ci sono esperienze formative ripetute nel triennio. Un modello di regressione *logit*, applicato ai dati della rilevazione sui formati dipendenti, che hanno terminato i corsi del 2001, ha evidenziato una relazione positiva e statisticamente significativa tra la partecipazione ripetuta alla formazione e il livello del reddito netto percepito dai formati al momento dell’intervista. Sembrerebbe pertanto di non potere escludere totalmente una relazione positiva tra la formazione e l’incremento del reddito netto dei formati.

I fattori antecedenti di tipo anagrafico come il genere, l’età e la cittadinanza non influiscono sulla probabilità dei dipendenti di dichiarare un aumento di reddito. Per gli indipendenti risulta significativo l’essere uomo, che aumenta la probabilità del 2% rispetto all’essere donna.

La probabilità dei dipendenti di avere un reddito più alto è fortemente correlata alla condizione di mobilità esterna: chi ha cambiato lavoro dopo la formazione ha una probabilità più alta del 28,5% di dichiarare un aumento del reddito rispetto a chi non ha cambiato lavoro. Questo risultato indurrebbe numerose considerazioni in merito al riconoscimento da parte delle imprese delle competenze acquisite da chi viene avviato alla formazione. Chi cambia lavoro tra i dipendenti è più spesso giovane (34 anni in media), ha un titolo di studio più elevato, un’esperienza complessiva di lavoro inferiore alla media e un’anzianità aziendale più limitata.

Una situazione analoga è rilevata tra gli indipendenti. La probabilità di dichiarare un aumento del reddito netto percepito aumenta del 73% se il formato ha cambiato attività. In questo caso, l’interpretazione non è facile perché gli individui

del gruppo non presentano caratteristiche significativamente differenti dalla media.

La probabilità di dichiarare un aumento del reddito diminuisce del 6% per i dipendenti che hanno un'esperienza complessiva di lavoro più lunga, confrontati con coloro che hanno un'esperienza più breve, che potrebbero trovarsi all'apice della carriera e al massimo della retribuzione. Analogamente, la stessa probabilità diminuisce del 3,5% per gli impiegati qualificati, confrontati con gli operai non qualificati. Infine, la probabilità che i dipendenti che lavorano in imprese del commercio dichiarino un aumento del loro reddito è inferiore del 4% rispetto ai lavoratori delle imprese manifatturiere.

Gli autonomi con dipendenti hanno minori probabilità di dichiarare un aumento del reddito rispetto a chi si trova in situazione di autoimpiego, ma tale risultato potrebbe essere influenzato dalla sottovalutazione dei redditi dichiarati.

Infine, la probabilità di dichiarare un aumento del reddito è influenzata sia per i dipendenti che per gli indipendenti dalla probabilità di verificare mutamenti della condizione di lavoro.

Per i dipendenti la probabilità aumenta se il lavoro dopo il corso rileva un aumento del numero di mansioni assegnate (+3%), una maggiore autonomia decisionale (+9%), più stabilità del posto (+5%), maggiore sicurezza e salubrità (+5%), maggiori capacità contrattuali (+6%) e maggiori opportunità di carriera (+4%). Per gli autonomi, invece, la probabilità di avere un reddito maggiore aumenta quando migliora la qualità dei prodotti (+5%), quando diminuisce il rischio di perdere i clienti (+4%) e quando cambia l'attività svolta (+5%).

Tabella 6- Stima della probabilità di dichiarare un aumento del reddito netto per i formati con un lavoro dipendente e indipendente. 2002. Regione Emilia Romagna.

Dipendenti	dF/dx	Std. Er.	z	P>z	Indipendenti	dF/dx	Std. Er.	z	P>z
Contenuto specifico	-0,002	0,016	-0,11	0,91	Contenuto specifico	0,027	0,020	1,49	0,136
Formazione continua (**)	0,082	0,016	4,37	0	Formazione continua	-0,004	0,022	-0,17	0,867
Ore svolte (*)	0,000	0,000	1,7	0,09	Ore svolte	0,000	0,000	-1,27	0,204
Costo orario per allievo	0,000	0,000	0,77	0,44	Costo orario per allievo	0,000	0,000	0,82	0,411
Frequenza altri corsi nel triennio	0,007	0,014	0,47	0,64	Frequenza altri corsi nel triennio (**)	0,026	0,014	1,96	0,05
Corso consente l'applicazione comp.	0,012	0,015	0,79	0,43	Corso consente l'applicazione comp	-0,003	0,018	-0,16	0,873
Uomini	0,023	0,015	1,57	0,12	Uomini (*)	0,024	0,013	1,67	0,096
Anni istruzione	-0,005	0,017	-0,29	0,77	Anni istruzione	0,011	0,012	0,88	0,376
Anni istruzione 2	0,023	0,194	0,12	0,91	Anni istruzione 2	-0,117	0,137	-0,86	0,389
Con figli all'avvio del corso	-0,018	0,015	-1,24	0,22	Con figli all'avvio del corso	-0,008	0,013	-0,58	0,564
Dipendenti esperti (**)	-0,056	0,015	-3,54	0	Indipendenti esperti	-0,020	0,014	-1,47	0,143
Dirigenti qualificati	0,002	0,056	0,04	0,97	Libero professionista	-0,007	0,018	-0,39	0,7
Impiegati qualificati	0,000	0,018	0,03	0,98	Lavoratore in proprio	0,001	0,016	0,04	0,965
Impiegati non qualificati (*)	-0,035	0,017	-1,84	0,07	Altro lavoratore autonomo	0,021	0,025	0,92	0,356
Operai non qualificati	-0,037	0,022	-1,45	0,15	Indipendenti con dipendenti (**)	-0,032	0,014	-2,31	0,021
Tempo indeterminato	0,015	0,021	0,71	0,48					
Lavoro a turni	0,019	0,020	1	0,32					
Agricoltura	-0,036	0,036	-0,86	0,39	Agricoltura	0,010	0,028	0,38	0,705
Costruzioni	0,009	0,034	0,29	0,77	Costruzioni	0,042	0,040	1,3	0,194
Commercio (*)	-0,037	0,017	-1,92	0,06	Commercio	-0,018	0,019	-0,88	0,381
Servizi alle imprese	-0,014	0,022	-0,6	0,55	Servizi alle imprese	0,023	0,030	0,86	0,389
Servizi alle persone	0,010	0,020	0,52	0,6	Servizi alle persone	0,021	0,034	0,69	0,489
Piccole imprese vs grandi	0,006	0,015	0,4	0,69					
Cerca un altro lavoro	0,004	0,027	0,16	0,87	Cerca un altro lavoro	-0,041	0,013	-1,54	0,123
Cambiato lavoro (**)	0,285	0,050	7,48	0	Cambiato lavoro (**)	0,729	0,072	9,82	0
Più mansioni (*)	0,031	0,018	1,77	0,08	Migliori prodotti (**)	0,054	0,022	2,35	0,019
Più autonomia decisionale (**)	0,089	0,023	4,32	0	Ampliamento gamma	0,029	0,021	1,34	0,181
Più coordinamento con colleghi	0,025	0,019	1,35	0,18	Riduzione rischio perdita clienti (**)	0,043	0,020	2,47	0,013
Minor rischio perdita posto (**)	0,048	0,021	2,5	0,01	Acquisizione nuovi clienti	0,021	0,018	1,23	0,22
Più sicurezza sul lavoro (**)	0,048	0,021	2,53	0,01	Ampliamento attività	0,023	0,018	1,39	0,165
Più capacità contrattuale (**)	0,056	0,023	2,72	0,01	Cambio tipo di attività (*)	0,047	0,031	1,91	0,056
Più opportunità carriera (**)	0,037	0,019	2,09	0,04					
Probit estimates	Number of obs	=	2217	Probit estimates	Number of obs	=	925		
Prob > chi2= 0	Wald chi2(32)	=	406	Prob > chi2= 0	Wald chi2(28)	=	181,36		
Pseudo R2	=	0,264		Pseudo R2	=	0,2819			

Fonte: Elaborazioni Poleis.

10. Conclusioni e sintesi

Gli obiettivi del Fondo Sociale Europeo sono tesi a concentrare gli interventi a favore dei lavoratori a bassa qualificazione e a rischio di perdita del posto di lavoro.

Il primo stadio di analisi ha riguardato la misura della partecipazione. La formazione coinvolge una larga maggioranza di lavoratori dipendenti esperti, qualificati, con un lavoro sicuro e tutto sommato ben pagato. Una parte limitata dei formati, stimabile intorno all'8% del totale, è costituita da lavoratori meno protetti e poco retribuiti. Essi sono quasi esclusivamente donne, con un lavoro dipendente, carriere un po' più frantumate e meno omogenee, che hanno sofferto di periodi di disoccupazione, oppure con un lavoro apparentemente indipendente, ma assai spesso socie- dipendenti di cooperative, collaboratrici con contratti parasubordinati o partita IVA e scarsa autonomia decisionale. In generale la formazione coinvolge meno le donne, gli stranieri, gli over 55enni ed è scarsa la presenza di dipendenti di piccole imprese manifatturiere. Emerge, pertanto la necessità di favorire quelle azioni e quelle pratiche che possano meglio consentire di raggiungere le fasce più deboli della popolazione occupata.

La condizione lavorativa dei formati non cambia sostanzialmente tra prima e dopo la formazione: solo una piccola minoranza (intorno all'8%) cambia lavoro e i cambiamenti di posizione professionale sono assolutamente limitati. Questa stabilità non impedisce di rilevare alcuni cambiamenti significativi nelle caratteristiche qualitative della condizione di lavoro. Una percentuale che varia tra il 17% e il 27% dei formati dipendenti, che non cambiano lavoro, rileva modificazioni positive nella qualità del lavoro tra il momento della formazione e il momento dell'intervista. Tale percentuale aumenta significativamente tra i dipendenti che hanno cambiato lavoro.

Le variazioni positive del reddito netto, invece, sono poco correlate con le variabili che misurano la formazione, ma non si può escludere una relazione tra il livello del reddito e le esperienze ripetute di formazione nel triennio.

Emerge con forza una differenza di genere. Le donne sono proporzionalmente meno coinvolte nella formazione e gli esiti positivi sulla qualità del lavoro svolto, oltre che sulla retribuzione, sembrano meno verificati per le donne che per gli uomini.

11. Bibliografia

- Baldini M., Bosi P., Silvestri P. (a cura di), *La ricchezza dell'equità*, Il Mulino, 2004
- Cantalupi M., Carta E., Fiorani G., Solinas G., "La valutazione della formazione continua: questioni di metodo e applicazioni", *Economia & Lavoro*, n. 2, 2004, Donzelli, Roma
- Corbetta P., Gasperoni G., Pisati M., *Statistica per la ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 2001.
- Eurostat, *Continuing Vocational Training Survey – CVTS2*, Luxembourg, 1999.
- Fiorani, G., "La struttura produttiva, le forme di lavoro e i differenziali salariali", in Baldini, Bosi, Silvestri (a cura di), 2004.
- Heckman J., Ichimura H., Todd P., "Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme", *Review of Economic Studies*, n. 64, 1997, p. 605-654.
- Isfol, *Apprendere da adulti. La domanda, l'offerta e le politiche di formazione permanente. Rapporto di sintesi*, Roma, ottobre 2003.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *La formazione continua in Italia. Rapporto 2003*, Roma, novembre 2003.
- Palumbo, M. (a cura di), *Il processo di valutazione. Decidere, programmare, valutare*, Milano, Angeli, 2001.
- Regione Emilia-Romagna - Poleis - Capp, *Linee guida per la valutazione delle azioni rivolte alle persone dell'obiettivo 3 – F.S.E. 2000-2006 in Emilia-Romagna*, Bologna, dicembre 2002.
- Regione Emilia-Romagna- Poleis -Capp, *Aggiornamento del disegno campionario delle attività formative Ob.3 anno 2000*. Bologna, 2002.
- Regione Emilia-Romagna - Poleis - Capp, *Rapporto finale valutazione di efficacia. Anno 2001*, Bologna, aprile 2004.
- Regione Emilia-Romagna - Poleis - Capp, *Valutazione di efficacia delle azioni formative per le persone disabili nell'ambito del P.O.R /F.S.E. 2000-2006 della Regione Emilia-Romagna*, Bologna, giugno 2004.
- Regione Emilia-Romagna - Poleis - Capp, *Rapporto finale valutazione di efficacia. Anno 2002*, Bologna, aprile 2005.