

---

# **L'ESPERIENZA DELLA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE CONTINUA IN EMILIA-ROMAGNA: PRESUPPOSTI TEORICI, SCELTE METODOLOGICHE E RISULTATI**

**Marco Cantalupi <sup>1</sup>**  
**Emanuela Carta <sup>2</sup>**

**Associazione Italiana di Valutazione  
Milano, 25 marzo 2004**

---

<sup>1</sup> [cantalupi@poleis.org](mailto:cantalupi@poleis.org) Direttore di ricerca Poleis

<sup>2</sup> [carta@poleis.org](mailto:carta@poleis.org) Ricercatrice Poleis

---

## INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <u>2</u>  |           |
| <u>1. LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE CONTINUA. UN APPROCCIO DI TIPO SOCIO-ECONOMICO.....</u> | <u>3</u>  |
| <u>1.1 La posizione del problema.....</u>   | <u>3</u>  |
| <u>1.2 Difficoltà dell'approccio economico standard.....</u>                                  | <u>5</u>  |
| <u>2. LE SCELTE METODOLOGICHE .....</u>   | <u>6</u>  |
| <u>2.1 I nodi critici nella valutazione della formazione sul lavoro.....</u>                  | <u>6</u>  |
| <u>2.2 Il disegno valutativo della formazione sul lavoro.....</u>                             | <u>8</u>  |
| <u>2.3 Gli indicatori di risultato I: POR/Complemento di Programmazione, Isfol... </u>        | <u>12</u> |
| <u>2.4 Gli indicatori di risultato II: il contributo della rilevazione.....</u>               | <u>14</u> |
| <u>2.5 L'indagine campionaria.....</u>  | <u>18</u> |
| <u>3. ALCUNI RISULTATI DELLE PRIME DUE TORNATE DI RILEVAZIONE... </u>                         | <u>21</u> |
| <u>3.1 I principali risultati della rilevazione 2000.....</u>                                 | <u>21</u> |
| <u>3.2 I principali indicatori della formazione continua, confronto 2000-2001.....</u>        | <u>26</u> |
| <u>4. ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....</u>   | <u>29</u> |
| <u>BIBLIOGRAFIA.....</u>  | <u>31</u> |

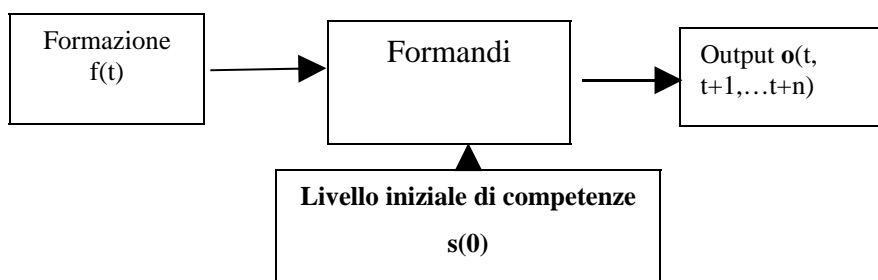
Scopo del presente lavoro di sintesi è di portare a conoscenza della comunità di valutazione l'esperienza promossa in Emilia-Romagna, esperienza che formalmente si configura quale progetto approvato dalla Regione Emilia-Romagna – Assessorato Lavoro, Scuola, Università e Formazione Professionale - nell'ambito del Programma Operativo Regionale del F.S.E. Saranno descritti tutti i principali ambiti di lavoro, partendo da quello teorico e metodologico, nonché alcuni risultati. La società POLEIS srl ha realizzato e coordinato il progetto, avvalendosi della collaborazione dei responsabili dell'AERL (Agenzia Emilia-Romagna Lavoro) e dei ricercatori del CAPP (Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche) dell'Università di Modena. Bisogna pertanto rimarcare che questa sintesi è una rielaborazione di svariati materiali di lavoro, tra cui i documenti a carattere provvisorio, cui hanno contribuito numerose persone, appartenenti a varie istituzioni. Si ringraziano pertanto, per Poleis srl, Mario Demurtas, Giuseppe Fiorani, Giuseppe Forte, Davide Branduzzi; per l'AERL, Maurizio Pozzi, Maurizio Marengon e Gabriele Marzano; per il CAPP Tindara Addabbo, Paolo Bosi, Michele Lalla, Paola Mengoli, Paolo Silvestri, Giovanni Solinas; per l'ISFOL Roberto Angotti, Claudia Villante, Alessandra De Lellis, Davide Premutico; Adriana Luciano dell'Università di Torino e COREP; Anna Favaro e Carla Gregori del SIFP della Regione Emilia-Romagna e Stefania Scorri, responsabile del sistema informativo della Regione Emilia-Romagna.

---

# 1. LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE CONTINUA. UN APPROCCIO DI TIPO SOCIO-ECONOMICO

## 1.1 La posizione del problema

Il forte accento posto dall'attuale ciclo di valutazione sulla *misurazione quantitativa* degli effetti della formazione continua induce abbastanza naturalmente ad una prima rappresentazione in termini di teoria dei sistemi. Dato il livello di competenze iniziali del lavoratore ( $s_0$ ) – valore che è frutto tanto del livello di istruzione generale quanto dell'esperienza lavorativa pregressa – la formazione continua è una funzione di flusso (funzione di ingresso),  $f(t)$ , che ne determina la variazione. Il livello di formazione al tempo  $t$  ( $f_t$ ) influenza a sua volta una funzione di risposta, cioè un vettore di *output*,  $o(t, t+1, \dots, t+n)$ , con  $t+n$  la data al di là della quale non si registrano altri effetti. In termini compatti, è come se le variazioni della variabile indipendente, la formazione continua, si *trasferisse*, secondo una ignota struttura temporale sulla variazione di quelle dipendenti.



Al valutatore potrebbe non interessare in alcun modo ciò che accade all'interno della scatola nera che media tra ingresso ed uscita ma, nelle scienze sociali, l'adozione irriflessa della metafora ingegneristica incontra numerose opposizioni, di svariata intensità. Ogni evento economico, si argomenta, è intriso di fattori socio-istituzionali. Persino nelle impostazioni metodologicamente più vicine alle concezioni di *hard-science*, come nel paradigma della rational choice, si cerca di entrare nella scatola nera del processo e si cerca di stilizzare al meglio l'ambiente di riferimento.

Nel suo tentativo di proporsi a cruciale supporto di una azione di policy, la pratica valutativa tende a privilegiare i protocolli del discorso scientifico a forte contenuto operativo. La teoria economica è uno dei più autorevoli ambiti disciplinari di riferimento, sia per la potenza delle proprie metodologie, soprattutto quantitative, sia perché consente di impostare concettualmente il discorso lungo l'irrinunciabile asse "efficienza/equità".

---

La teoria economica maggiormente attrezzata per svolgere indagini quantitative imposta il problema della valutazione della formazione continua secondo l'usuale coppia efficienza/equità. La formazione continua propizia incrementi di produttività del lavoro (e quindi dei salari). Tali variazioni sono efficienti, avvengono cioè al minimo costo o, a costo dato, sono le massime possibili? E tali variazioni, creano situazioni non Pareto-efficienti, nel senso che il miglioramento della posizione assicurato ad alcuni va a detrimento di quella di altri (effetto di spiazzamento)? Potrebbe infatti accadere che la quantità ottimale di formazione continua sistema sia superiore/inferiore rispetto a quella effettivamente erogata in un dato sistema. Per esempio, in un mercato di concorrenza perfetta né i lavoratori né le imprese hanno incentivo ad impegnarsi a consumare/produire formazione continua. L'intervento pubblico si giustifica allora nella misura in cui le imperfezioni di mercato generano situazioni subottimali. Sul piano più strettamente operativo, la struttura tipica di indagine che è stato possibile riscontrare è, di fatto, la seguente:

1. *Obiettivo.* Gli obiettivi devono essere indicati da una teoria di riferimento. In tal senso, negli studi di area anglosassone appare dominante, la teoria neoclassica del capitale umano di Becker. La formazione continua è un investimento effettuato dall'impresa/lavoratore, dal quale ci si aspetta un ritorno. Pertanto, l'obiettivo sarà quello di stimare l'impatto della formazione continua sulla crescita salariale (Arulampalam-Booth 2001, Pischke 2000) oppure sulla produttività delle imprese. Alcuni soggetti, possono risultare (parzialmente) esclusi da questo tipo di investimento: le donne (Arulampalam-Booth 1997 e 2001), gli anziani (Behaghel 2002), i lavoratori "atipici" (Arulampalam-Booth 1998, Booth-Bryan 2002). O ancora, ci si può interrogare sulla modalità di ripartizione dei costi della formazione tra lavoratori ed imprese (Loewenstein-Spletzer 1998, Barrett-O'Connell 2001).
2. *Dati.* Generalmente si tratta di panel socioeconomici oppure di survey a livello di imprese.<sup>3</sup> Questo è il tipo di dati più consono al tentativo di ricostruire delle "storie" di formazione continua, ma la limitatezza delle informazioni su durata, tipologia e canali di finanziamento degli eventi di formazione risulta spesso insuperabile.
3. *Modellizzazione dell'impatto.* Generalmente si segue un approccio econometrico, con la stima di forme ridotte delle determinanti dei livelli di formazione continua o delle variazioni della produttività/salario. Le regressioni sono eseguite tanto su dati cross-sectional quanto su serie storiche. Non sempre, la forma ridotta scaturisce dalla formulazione di un modello.
4. *Risultati.* I risultati ottenuti con il primo giro di regressioni vengono criticamente esaminati allo scopo di individuare eventuali problemi di specificazione, di robustezza delle stime, di scelta/omissione di variabili ecc.

---

<sup>3</sup> Esempi. Workplace Employee Relations Survey (Boheim-Booth 2001), British Household Panel Survey (Booth-Bryan 2002), British National Child Development Study (Arulampalam-Booth 1997 e 2001), German Socioeconomic Panel (Pischke 2000), Qualification and Career Survey (Acemoglu-Pischke 1998), National Longitudinal Survey of Youth (Loewenstein-Spletzer 1998), Enquete sur la Formation et la Qualification Professionnelle (Behaghel 2002).

---

## 1.2 Difficoltà dell'approccio economico standard

Come è noto, l'approccio standard è molto potente e congeniale ad impostazione della prassi valutativa di tipo impatto/controllo, ma, al di là degli aspetti valoriali, non vanno sottaciute le sue difficoltà di trasposizione nella prassi valutativa locale. Quali sono, allora, i limiti rilevanti per un'impostazione valutativa locale? Primo, sono necessari poderosi apparati di ricerca quantitativa, calibrati su indicatori di valore (salari e produttività). I molti problemi tecnici di stima, infatti, impongono la disponibilità di ampi supporti informativi. Inoltre, non bisognerebbe mai scordare che i numeri che si ricavano sono comunque stime probabilistiche, più o meno affidabili. In secondo luogo, le analisi di equità si limitano ad individuare gruppi che, da un punto di vista statistico, presentano valori, per così dire, inferiori alle "medie". Soprattutto l'utilizzo di database di origine *panel* non è attualmente una strada percorribile dai policy maker regionali, anche se ciò rappresenterebbe un enorme passo in avanti verso l'acquisizione di informazioni organiche ed affidabili utili alla conduzione delle politiche del lavoro e della formazione.

Sul piano del metodo, invece, bisogna ricordare che questo approccio riduzionista rischia di essere male inteso dal policy-maker. Si corre difatti il rischio di equivocarne la supposta neutralità quantitativa. In realtà, dietro i "dati" si cela un reticolo concettuale che non va lasciato irriflesso. In caso contrario, il dato si presta ad usi scorretti. Ad esempio, un rischio tanto comune quanto serio, è quello di esprimere giudizi comparativi di situazioni avvalendosi unicamente di pochi parametri. E' noto, invece, che livelli e mix di interventi formativi diversi sono fortemente legati alle caratteristiche istituzionali specifiche dei sistemi.

In terzo luogo, il privilegio accordato all'aspetto reddituale della formazione è parziale, qualora si voglia indagare l'impatto che la formazione continua ha, complessivamente, sul benessere del lavoratore. Lavorare su una nozione di *welfare* o di *well-being* dei beneficiari può significare tanto optare per analisi di impatto multicriterio quanto aprirsi a valutazioni di processo.

Una possibilità è offerta dall'approccio in termini di sicurezza socio-economica del lavoratore proposto dall'ILO (Standing 1999). In questo schema, il concetto qualitativo di sicurezza socio-economica viene declinato individuando un vettore di elementi. Oltre a quella reddituale, ed occupazionale – che afferisce al legame tra lavoratore e una data impresa/unità di produzione – vengono considerate: la sicurezza del mercato del lavoro, la job security, la sicurezza di rappresentanza, la sicurezza e salute delle condizioni di lavoro e la sicurezza della riproduzione delle skill. Naturalmente, allo studio, anche quantitativo, dei singoli elementi andrebbe aggiunta la più difficile analisi delle relative interazioni perché, ad esempio, una scarsa sicurezza delle condizioni di rappresentanza indebolisce la capacità contrattuale dei lavoratori, riverberandosi sull'aspetto reddituale. E ancora, l'insicurezza reddituale può indurre comportamenti nell'offerta di lavoro dannosi per la sicurezza e la salute della persona.

---

La frammentarietà dei rapporti occupazionali, poi, può incidere negativamente sulla riproduzione delle skill e, viceversa, la discriminazione nei processi di partecipazione alla formazione può concorrere ad avviare il lavoratore nella trappola dei “cattivi” lavori. Come si è documentato, esistono molteplici contributi sui singoli temi, cui il policy-maker può attingere informazioni puntuali: resta però il fatto che deve essere il policy-maker ad esplicitare in maniera chiara le linee guida della sua policy, di cui la valutazione della formazione continua costituisce un tassello.

## 2. LE SCELTE METODOLOGICHE

La pratica valutativa della formazione dovrebbe affidarsi a due grandi insiemi di informazioni tra loro necessariamente interrelati (Giovine 1992). Il primo è l’archivio relativo ai corsi di formazione, che per la regione Emilia-Romagna è costituito dal SIFP. Il secondo è l’archivio costruito ed aggiornato sulla scorta delle indagini retrospettive presso gli ex allievi. Le informazioni puntuali da raccogliere sono riconducibili alle due grandi categorie concettuali *dell’efficienza* - che ha un carattere *interno* al sistema stesso della formazione professionale - e *dell’efficacia*. È sul piano dell’efficacia che, tuttavia, il policy-maker denota talvolta atteggiamenti “eclettici”, volendo avere informazioni e dati su moltissimi ambiti. Con la conseguenza di concorrere ad una proliferazione di “intenzioni valutative” successivamente disattese. In effetti, a meno di disporre di enormi risorse per la ricerca, ci sarà sempre uno iato tra *desiderata* e dati disponibili.

### 2.1 I nodi critici nella valutazione della formazione sul lavoro

Pur avvalendosi di un paradigma analitico forte, quello di teoria economica, l’approntamento di un disegno valutativo nel campo della formazione non è agevole. La traduzione operativa del *modello logico di valutazione della formazione sul lavoro* improntata alle indicazioni della teoria economica presenta notevoli difficoltà, soprattutto negli aspetti quantitativi.

- La prima osservazione è di carattere generale. Il passaggio epocale dal mondo del lavoro al mondo dei lavori e delle “attività”, rende concettualmente problematica la scelta di operare con alle spalle un rigido modello sistemico in cui ad un *input* (la formazione) corrisponde un *output*, ancorché multidimensionale;
- Per quanto concerne l’*input*, i programmi di formazione sul lavoro non sono assolutamente omogenei. Si va dalla formazione in aula a quella *on the job* alla formazione nei team e sui progetti alla formazione individuale (ISFOL 2000, p. 56). Ciascuna forma ha una propria metodologia ed utenza e quindi anche una propria efficacia.

---

D'altro canto, se così non fosse, se cioè le procedure di formazione fossero omogenee, la distribuzione dei risultati riprodurrebbe le caratteristiche dei soggetti al momento del corso. I processi della formazione continua sono strutturalmente diversi da quelli scolastici. Rischioso diventa perciò il volere affidarsi unicamente alle consolidate metodiche di misurazione degli impatti della formazione nate nel contesto della formazione scolastica. Le indicazioni numeriche sulla “media” degli impatti rischiano di essere assolutamente trascurabili e fuorvianti;

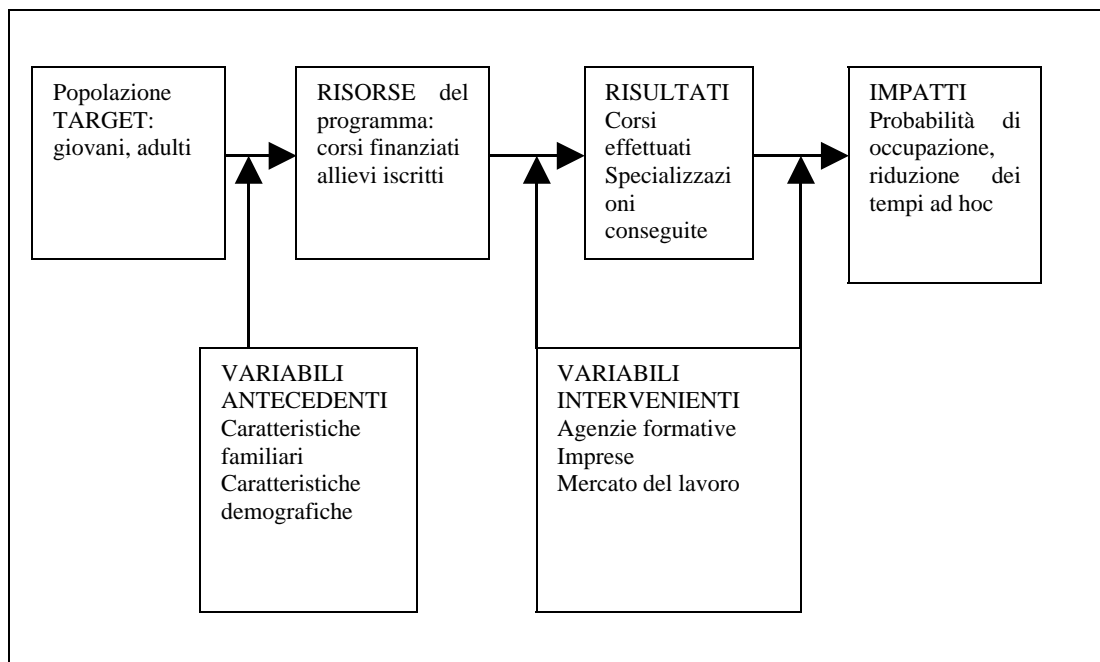
- Come si è detto, la formazione continua, intesa quale impulso dato al sistema è di debole intensità. Infatti, la durata media di tali eventi è generalmente bassa. È difficile, pertanto, tentare di misurarne l’impatto isolandolo rispetto alla miriade di altre possibili cause, su variabili fondamentali quali l’occupabilità, il salario, la produttività o le loro variazioni. Nella letteratura economica, uno dei modi con cui si è tentato di aggirare il problema è quello di ricostruire il *profilo temporale* degli eventi di formazione sul lavoro in un dato periodo. Se, nella storia lavorativa recente – diciamo tre anni - l’evento formativo è stato unico, allora è abbastanza probabile che l’impatto sui risultati di interesse sia trascurabile. Inoltre, bisogna ricordare il problema dell’obsolescenza delle competenze specialistiche, un problema che nell’attuale fase di competizione internazionale risulta particolarmente grave;
- Se la durata media degli interventi di formazione sul lavoro è ridotta, gli inevitabili errori di misura potrebbero ripercuotersi in maniera fortemente negativa sulle stime di particolari risultati. Per cautelarsi contro tale evenienza, altro non c’è da fare se non caratterizzare in modo multidimensionale l’*input* in questione. Così, oltre alla già ricordata tipologia tra formazione specifica e formazione generale, si potrebbero raccogliere informazioni supplementari in termini di *incidenza* e *durata* degli eventi formativi. Senza queste informazioni “ausiliarie”, diventa impossibile individuare le fonti degli eventuali errori;
- La formazione continua è un’attività prevalentemente posta in essere dalle aziende, vuoi per motivazioni di tipo adattativi (come per le PMI) vuoi per favorire la crescita di competenze distintive; sviluppare condivisione su visioni strategiche, valori, comportamenti; sostenere processi di sviluppo organizzativo e diffondere stili di leadership. Questi obiettivi solo in parte sono riconducibili allo stato di variabile numerica e quindi sono di difficile quantificazione;
- Dalle considerazioni precedenti emerge che il valutatore – diversamente da quanto accade negli esercizi valutativi afferenti alla formazione scolastica – difficilmente potrà accontentarsi di operare con un indicatore dell’*input* “formazione sul lavoro” espresso solo in termini di *quantità di tempo di formazione ricevuta*. In quel modo, infatti, si starebbe implicitamente ipotizzando che la formazione sul lavoro attenga unicamente al piano *materiale* del processo lavorativo, escludendo quindi quello *sociale*.

D'altronde, se la formazione sul lavoro fosse sintetizzata unicamente da questa variabile, si finirebbe con l'espore la valutazione di impatto al legittimo dubbio che essa non misuri affatto la forza di un *nesso causale* preciso, ma solo una *correlazione* tra risultati ed un qualche "numero indice".

Si toccano qui i limiti di una descrizione del fenomeno formativo plasmata sulla falsariga dei processi industriali e quindi del tutto estranea ad una concezione del fenomeno formativo quale "bene relazionale".

## 2.2 Il disegno valutativo della formazione sul lavoro

Tra i passi preliminari della traduzione operativa del modello logico di valutazione à la Harrell era naturalmente richiesto una specifica, in termini di concretezza, degli usuali elementi costitutivi (input, output, variabili antecedenti ed intervenienti).



- **Tipi di input.** All'interno della macrotipologia della azioni rivolte alle persone, i documenti istituzionali della Regione Emilia-Romagna identificano, cinque tipologie di azioni oggetto di valutazione:

### Misura D1- Sviluppo della formazione continua

Interventi finalizzati a riorganizzazioni aziendali

Interventi finalizzati a sviluppo telelavoro

Sostegno formativo ad occupati atipici

Sostegno formativo ad occupati in imprese a rischio spiazzamento

Aggiornamento professionale individuale

---

In Emilia-Romagna, le azioni della misura D1 sono riconducibili alla volontà di governare il processo di flessibilità (concentrandosi sugli atipici ed il telelavoro), di sviluppare un sistema personalizzato di formazione continua (ad es. diffondendo lo strumento del voucher), di focalizzare la formazione in particolari settori di intervento (imprese a rischio di spiazzamento, ma anche distretti industriali e nuovi bacini di impiego)

- **Output.** Gli *output* sono i prodotti immediati dei programmi. Le azioni mirate al rafforzamento della formazione continua (Misura D1), devono essere suscettibili di descrizione sintetica mediante gli *indicatori di realizzazione*, tanto a livello di singolo progetto quanto a livello di misura. Si tratta di un numero cospicuo di indicatori: numero di progetti, loro durata media, costi, imprese coinvolte, destinatari previsti ed altro. L'idea unificante di tutti questi indicatori, in sostanza, è che la *quantità* di azioni avviate nonché lo sviluppo della rete di soggetti in esse coinvolti, approssimi in buona misura gli obiettivi prefissati.
  - **Variabili antecedenti.** Le variabili antecedenti sono tutte le quelle variabili che descrivono l'ambiente e le caratteristiche dei soggetti interessati all'intervento formativo. Alcune informazioni, come quelle elementari sui formati, non sono esaustive.
1. *Caratteristiche socio-demografiche dei formati.* Per questo blocco, oltre alle usuali variabili "età" e "sesso", di particolare rilievo devono essere considerate le informazioni relative al percorso scolastico e alla carriera lavorativa. Come è stato argomentato, la formazione sul lavoro è una delle possibili forme di investimento in capitale umano e quindi risultano cruciali eventuali nessi di complementarità;
  2. *Caratteristiche dei sistemi produttivi locali.* L'apparato produttivo regionale, come è noto, è caratterizzato dalla diffusione di imprese di piccola dimensione, caratterizzate da una forte specializzazione e spesso organizzate su basi territoriali in distretti industriali. Naturalmente vanno esaminate le distribuzioni per settori e classi dimensionali. Soprattutto per le tipologie di formazione qui esaminate rilevarebbero tutta una serie di informazioni circa l'età ed il fase di ciclo di vita delle aziende coinvolte. La struttura dimensione delle imprese inoltre ha, di per sé, implicazioni importanti. Molti studi, infatti, dimostrano che il *turnover* dei lavoratori e dei posti di lavoro è assai più elevato nelle piccole e medie imprese in raffronto alle imprese medie e grandi<sup>4</sup>. Questo ha conseguenze di rilievo per la formazione sul lavoro.

---

<sup>4</sup> Si veda per tutti Contini (2002)

---

Il tasso di rendimento di un intervento formativo per una piccola impresa e per un lavoratore occupato in una piccola impresa, a parità di altre condizioni, deve essere più elevato rispetto a quello che consegue una impresa media e grande e il lavoratore in essa occupato. Per l'impresa, in particolare, l'investimento deve assicurare un rendimento a tempi brevi sulla produttività. Infatti, poiché l'investimento in formazione, al pari di altri investimenti, ha un beneficio differito e un costo immediato (dato dal costo dell'intervento formativo e dalla diminuzione dell'impegno/produttività del lavoratore durante il periodo di formazione), il tasso di rendimento della formazione è una funzione inversa al numero di anni nel quale si realizzano i benefici. Detto, in altro modo, perché le imprese piccole intraprendano un investimento in formazione devono percepirne i ritorni più rapidamente delle altre<sup>5</sup>. Va ricordato, infine il nesso di complementarità tra gli interventi di formazione ed i livelli tecnologici aziendali ai quali si è fatto riferimento in precedenza. Pertanto, di particolare utilità risulterebbero informazioni sintetiche sull'innovazione e la tecnologia in uso;

3. *Regime di relazioni industriali.* Tra le variabili antecedenti, infine, occorre far menzione del regime di relazioni industriali e del sistema di governo del mercato del lavoro a livello locale. Da queste dimensioni dipendono aspetti importanti relativi alla programmazione dei corsi agli indirizzi generali delle politiche sulla formazione, alla circolazione delle informazioni tra imprese, sistema della formazione, lavoratori. Sono dunque strettamente connessi alla efficienza stessa del sistema della formazione professionale nel suo complesso.

- *Variabili di mediazione (intervenienti).* Le variabili di mediazione intervengono tanto tra gli *input* e gli *output* quanto tra gli *output* e i risultati. Da un punto di vista concettuale, si tratta di quell'insieme di fattori che operano *simultaneamente* al programma. Un primo insieme di fattori è quello che dovrebbe sintetizzare le motivazioni ed i vincoli cui sono soggette le scelte dei singoli attori. Per soggetti fortemente motivati, un dato intervento di formazione può rivelarsi estremamente "produttivo", mentre eventuali fenomeni di razionamento (ad esempio nel tempo disponibile per la partecipazione, o della disponibilità monetaria necessaria ad anticipare le spese per il corso) possono selettivamente impedire ad alcuni soggetti, anche motivati, di accedervi. Come ha messo in luce un recente filone di letteratura di analisi economica sulla formazione continua, non è però sufficiente indagare le motivazioni ed i vincoli dei singoli attori. Cruciali risultano le loro *interazioni strategiche*. Facciamo un esempio. Supponiamo che i benefici della formazione continua *generale* fossero potenzialmente trasferibili solo ad un numero ristretto di imprese.

Le imprese godrebbero pertanto di un forte potere di mercato sul lavoratore, il quale non si potrebbe così appropriare per intero dei benefici della formazione.

---

<sup>5</sup> Occorre ricordare che, a partire da queste considerazioni, la Commissione Europea differenzia i massimali di aiuto per le piccole e le grandi imprese a favore delle prime.

---

Così, si argomenta, il lavoratore non ha incentivo a partecipare ad un programma di formazione, oppure, se costretto dall'impresa, vi parteciperebbe con uno scarso entusiasmo, con inevitabili riflessi sull'esito del programma. La motivazione non è pertanto una variabile esogena, bensì endogena al funzionamento del mercato del lavoro. Altri elementi importanti da aggiungere a questa rubrica sono: le forme sociali di diffusione delle informazioni, l'esistenza di servizi complementari e/o sostitutivi a quello programmato. Va precisato che un questionario telefonico non può fare altro che tentare di estrarre alcune di queste informazioni, invero molto complesse e sostanzialmente di improbabile utilizzo ai fini di una quantificazione semplice dei risultati del programma. Ad ogni modo, per riepilogare, le variabili di mediazione sono riconducibili a queste categorie:

1. scelte/vincoli degli attori coinvolti (formati, agenzie formative, imprese);
  2. interazioni strategiche tra gli attori;
  3. diffusione delle informazioni;
  4. programmi complementari/sostitutivi a quello formativo.
- **Risultati (effetti).** Per ultimo veniamo ai risultati, che costituiscono l'aspetto culminante della pratica valutativa. Nell'enunciazione delle priorità strategiche assegnate alle misure in oggetto, POR e CP prospettano implicitamente svariati tipi di risultato. Le priorità strategiche assegnate alla *misura DI* sono assai articolate. La *prima* ha a che vedere con il sostegno alle politiche di adattamento, viste quale utile strumento con cui aiutare le imprese ed i lavoratori ad implementare la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro. La *seconda* priorità strategica enunciata nel POR/CP è sintetizzabile nell'espressione "governo della flessibilità". Infatti, considerato che gli sviluppi non governati della flessibilità danneggiano prevalentemente quei lavoratori che gravitano all'esterno delle aziende (quelli che nella letteratura internazionale sono spesso denominati i "*non core workers*"), la formazione continua è intesa quale strumento di equità nella misura in cui è rivolta alle PMI e ai lavoratori deboli e a rischio di emarginazione dai processi di produzione. "governo della flessibilità". In questo ambito, il *policy maker* regionale riconosce che la diffusione *de facto* delle numerose forme di flessibilità può rivelarsi, nel medio e lungo andare, un rilevante fattore di indebolimento del modello di sviluppo locale. Tale indebolimento sarebbe indotto da due fenomeni concomitanti, endogenamente associati alla diffusione delle pratiche della flessibilità: la *dequalificazione* della forza lavoro e la situazione di *incertezza*, o precarietà di ampi strati di lavoratori. Infatti, come si è già avuto modo di sottolineare, le imprese, singolarmente prese, tendono a reagire all'incertezza vigente sui mercati riducendo al massimo grado gli investimenti non recuperabili nel brevissimo e breve periodo, tra cui tutti gli investimenti in formazione non strettamente specifica. Ciò porta strati crescenti di forza lavoro ad essere esclusi da certi tipi di formazione. Inoltre, l'utilizzo di certe forme contrattuali diverse da quelle una

volta considerate “tipiche” comporta per i lavoratori vari tipi di esternalità negativa, come il fatto di essere esclusi da certe forme di tutela e di previdenza. La precarizzazione, dal posto di lavoro in sé, si riverbera dunque su svariati altri aspetti della condizione socio-economica del lavoratore. A questo proposito è legittimo pertanto parlare di insicurezza socio-economica del lavoratore. Infine, il *terzo* elemento è il riconoscimento del *diritto individuale* all’apprendimento per tutto l’arco della vita (*lifelong learning*). In tal modo, i documenti di programmazione regionale recepiscono in pieno i temi enunciati in altri documenti fondamentali (come la Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea), in cui si attribuisce centralità allo sviluppo dell’individuo in quanto cittadino attivo e membro della società della conoscenza. “L’individuo diventa architetto e costruttore responsabile dello sviluppo delle proprie competenze, e nel processo di apprendimento per tutta la vita è sostenuto dall’investimento pubblico e privato”<sup>6</sup>.

Da quanto detto, risulta pertanto una molteplicità di ambiti di valutazione e che per comodità abbiamo sintetizzato in tre categorie:

1. Diritto sociale di disegno;
2. Governo della flessibilità (equità);
3. Contribuire ai processi di adattabilità/adattamento.

A questo punto, è possibile passare all’identificazione di alcuni *indicatori di risultato* i quali, come ben comprensibile, non sono certamente esaustivi né sono riconducibili in modo univoco ad una teoria specifica.

### **2.3 Gli indicatori di risultato I: POR/Complemento di Programmazione, Isfol.**

Il primo gruppo di indicatori è espressamente previsto dai documenti di programmazione regionali.

|   |                           |                         |        |  |
|---|---------------------------|-------------------------|--------|--|
| 1.Tasso di copertura destinatari di formazione permanente | Destinatari di formazione | di azioni di permanente | di sul | Suddivisi per classi d’età, genere, province |
|---|---------------------------|-------------------------|--------|--|

<sup>6</sup> International Labour Office (2002), p. 8.

|   |  |   |
|---|--|---|
|   | totale popolazione 25-64   |   |
| 2. Tassi di copertura occupati atipici e variazione annua   | Numero occupati con contratti atipici sul totale occupati atipici  | Suddivisi per classi d'età, genere, province, settori |
| 3. Tassi copertura formati occupati nelle imprese private   | Destinatari di azioni di formazione continua sul totale degli occupati nelle imprese private (anche terzo settore)   | Suddivisi per classi d'età, genere, province          |
| 4. Tassi di copertura degli addetti per classe dimensionale | Rapporto (per classi dimensionali) tra numero degli addetti in imprese che si servono del FSE per adottare misure di rimodulazione orari/flessibilizzazione del mercato del lavoro, sul totale degli addetti delle imprese | Suddivisi per classi d'età, genere, province          |

In che modo gli indicatori si raccordano ai macro-ambiti di valutazione visti nel paragrafo precedente? Se è vero che le varie forme di attività formativa (*vocational training*) rientrano tra i cosiddetti *social drawing rights* assieme ai congedi di formazione ed ai *voucher*, ne segue che gli indicatori POR/CP (che in definitiva sono tutti dei tassi di copertura) devono essere considerati afferenti al primo ambito di valutazione, quello che potremmo definire di *attuazione di un diritto sociale primario*. Così intesi, l'indicatore 1 diventa un indicatore di *risultato* (mentre l'approccio valutativo standard tende solitamente a considerare i tassi di copertura degli indicatori di *realizzazione*). I tassi di copertura indicano la percentuale di popolazione potenziale raggiunta effettivamente da quella misura, e l'obiettivo valutativo implicito nel programma FSE è la verifica dell'andamento nel tempo di tale indicatore. Se il diritto alla formazione professionale dev'essere un diritto "diffuso", e se è vero che il sistema di mercato crea endogenamente situazioni in cui la distribuzione delle competenze è schiacciata a favore di alcuni status occupazionali, allora il successo del programma FSE verrà rilevato da tassi di copertura (indicatore 2) significativamente diversi da zero anche per i soggetti che il mercato tenderebbe a penalizzare (come ad esempio i lavoratori atipici). Questi tassi vanno dunque ricondotti al macroambito della equità-governo della flessibilità. Per quanto riguarda infine il terzo macroambito di valutazione, quello del supporto alla diffusione della adattabilità/adattamento, disponiamo degli indicatori 3 e 4.

Questi quattro indicatori vanno intesi come batteria minima. Un'immediata integrazione a tale insieme, è stata ricavata dalla lettura del Regolamento FSE, il quale pone enfasi decisa sull'*occupabilità*, intesa quale probabilità di trovare un'occupazione.

Come si può leggere nello stesso Regolamento, "*the improvement in the employability is not systematically measured by the placement rates*": *it is defined in*

*a specific way for the five policy fields” (il miglioramento dell’occupabilità non è misurato compiutamente dal tasso di avviamento al lavoro: è definito in modo particolare per i cinque assi di intervento pubblico). Per l’asse D, si ritiene che l’adattabilità consenta al lavoratore già occupato le cui qualifiche sono obsolete, di accrescere la propria occupabilità. Alcune delle proxy utilizzabili a tal fine sono: l’impatto del programma sulla soddisfazione del lavoratore, sui livelli di responsabilità, sui livelli di reddito. L’ISFOL ha parzialmente recepito questa indicazione, come emerge dai due indicatori aggiuntivi proposti nel documento Linee Guida per il monitoraggio e la valutazione del FSE ob 3 (p. 113). Se ne derivano indicatori quali il 5 e il 6. In particolare, per quanto concerne i tassi di avanzamento nella carriera essi andranno esaminati con particolare riferimento ai lavoratori che, in un dato periodo, hanno usufruito di interventi formati in quantità rilevanti. Per identificarli si può fare ricorso alla soglia ISFOL delle 200 ore.*

|   |   |  |
|---|---|--|
| 5.Tasso avanzamento carriera destinata    | Formati che hanno variato il livello professionale sulla popolazione dei formati (interventi > 200 ore) | Suddivisi per classi d’età, genere, province |
| 6.Tasso copertura destinatari certificati | Formati cum certificazione sul totale della popolazione di riferimento                                  | Suddivisi per classi d’età, genere, province |

## 2.4 Gli indicatori di risultato II: il contributo della rilevazione

Alle indicazioni ed agli indicatori proposti da POR/CP e dall’ISFOL se ne possono aggiungere altri. Non si tratta però soltanto di produrre un elenco di indicatori, ma di raccordarli all’interno di un modello interpretativo che vada a completare il modello logico di valutazione. In primo luogo, si deve ricordare che qui non si tratta di effettuare un’indagine sugli esiti occupazionali, visto che la maggioranza dei formati era occupata prima del corso e dopo il corso. Inoltre, posto che un numero verosimilmente elevato di interventi non arricchiscono significativamente la professionalità dei lavoratori - e che, di conseguenza, i risultati sulle variabili “forti” nell’analisi economica di impatto ottenibili da un questionario ai formati sarebbero deludenti - il senso ultimo di una indagine campionaria sui formati dev’essere inteso quale tentativo di sollecitare l’autovalutazione del lavoratore e fornirne una misura quantitativa.

La presente indagine sui formati, intesa quale tentativo di autovalutazione, riprende tutti gli obiettivi POR/CP visti in precedenza, e tramite opportune domande consente di ampliare la base informativa necessaria, sviluppandone alcuni lungo alcune direttrici specifiche.

Trattandosi di azione rivolte alle persone, (e considerando il ruolo assegnato alla formazione sul lavoro per quanto riguarda l’equità e l’implementare un diritto sociale), lo schema interpretativo che ci è parso in grado di unificare al meglio questi

---

due ambiti è quello proposto dall'ILO. Nell'ambito del programma di *Socio-Economic Security (SES)*. Qui, molteplici sono le dimensioni rilevanti:

- ❑ sicurezza di riproduzione delle competenze (professionali e non);
- ❑ sicurezza del mercato del lavoro;
- ❑ sicurezza reddituale;
- ❑ sicurezza del posto di lavoro (*job security*);
- ❑ sicurezza occupazionale (nel senso di tutele istituzionali e rete di protezione dei disoccupati);
- ❑ sicurezza e salute del lavoro;
- ❑ sicurezza di rappresentanza (intesa quale possibilità di esprimere il proprio punto di vista, individualmente quanto in sede collettiva, sulla vita in azienda).

Il questionario sottoposto ai formati può essere interpretato proprio alla luce di questo schema descrittivo-interpretativo. Esso consente di esplorare alcune connessioni, fornendo al contempo alcuni indicatori.

1. Il questionario somministrato chiede ai formati (primo lavoro, lavoratori dipendenti e autonomi) di giudicare in che modo il corso li ha aiutati ad acquisire competenze nuove, o utili in altri ambienti lavorativi (si tratta quindi di un'informazione soggettiva); ma anche di sbilanciarsi sul grado di applicabilità delle stesse. Fa parte integrante di questo aspetto anche il giudizio che i formati sono chiamati ad esprimere sul valore del corso. Da queste domande sono desumibili gli indicatori 6,7 e 8, riportati di seguito:

|                                     |  |  |
|-------------------------------------|--|--|
| 6. Acquisizione di nuove competenze | % formati che dichiara di aver acquisito nuove competenze                    | Suddivisi per genere, atipici, lavoratori autonomi, lavoratori a rischio |
| 7. Applicazione di nuove competenze | % formati che dichiara di applicare sul lavoro le nuove competenze acquisite | Suddivisi per genere, atipici, lavoratori autonomi, lavoratori a rischio |
| 8. Soddisfazione                    | % formati che dichiara di essere soddisfatto del corso                       | Suddivisi per genere, atipici, lavoratori autonomi, lavoratori a rischio |

2. Per quanto concerne il tema dell'"occupabilità", nell'approccio in termini di sicurezza socio-economica questo attributo risulta meglio precisato. Nell'approccio suddetto, infatti, tra le varie componenti troviamo tanto la *job security* e cioè la sicurezza di rimanere in un dato posto di lavoro, con i suoi annessi attributi di carriera.

Nel questionario, è il soggetto ad esprimere una propria valutazione su questo aspetto, laddove gli viene chiesto se, e in che modo l'evento formativo ha consentito di attutire eventuali situazioni di *job insecurity*. Il ruolo della valutazione soggettiva appare imprescindibile qualora si rammenti che gli

interventi di formazione sul lavoro sono a debole intensità e che, pertanto, difficile è ottenere stime quantitative affidabili. Così, nel questionario sono presenti diverse domande sulla percezione soggettiva della *job security*, tra cui una domanda relativa alla capacità di contrattazione. Sono così ricavabili alcuni indicatori quali il 9, 10 e 11:

|                          |  |   |
|--------------------------|--|---|
| 9. Job security          | % formati che dichiara di aver diminuito la probabilità soggettiva di perdere il posto di lavoro | Suddivisi per genere, atipici, lavoratori autonomi, lavoratori a rischio, per il gruppo dei <i>mover</i> e degli <i>stayer</i>  |
| 10. Avanzamento carriera | % formati che dichiara di aver aumentato le possibilità di carriera                              | Suddivisi per genere, atipici, lavoratori autonomi, lavoratori a rischio, lavoratori che cambiano lavoro ( <i>mover</i> ) e di coloro che lo conservano ( <i>stayer</i> ) |
| 11. Stabilizzazione      | % atipici che dopo il corso sono transitati in uno stato occupazione “tipico”                    | Suddivisi per età, genere, settori e classi dimensionali  |

Il questionario contiene anche domande esplorative sulla percezione che i formati hanno sull’impatto del corso in termini di *adattabilità/flessibilità*. Come si è già osservato, infatti, si chiede loro di esprimersi sull’aumento dell’autonomia decisionale, sulla possibilità di organizzare il lavoro in maniera più flessibile e sul grado di coordinamento con gli altri lavoratori, sul potere contrattuale nei confronti del datore di lavoro.

3. L’impatto sull’aspetto reddituale viene solitamente affrontato analizzando le correlazioni tra formazione e salario percepito dal soggetto trattato. Anche in questo caso, si ripetono le osservazioni fatte in precedenza sull’affidabilità di misurazioni di tipo quantitativo in presenza di un evento a “impulso debole”. Inoltre, non bisogna dimenticare che gli studi statistico-econometrici si affidano a dati provenienti da *panel*, e che i confronti “prima-dopo” sono condotti a una distanza di almeno 3-4 anni. Va ricordato anche che le iniziative di formazione continua e permanente vengono avviate dalle aziende e che, pertanto, in senso logico, il lavoratore è un beneficiario di seconda istanza. Le piccole e medie imprese di solito attivano programmi di formazione per rispondere, in modo adattivo, ad esigenze contingenti. Difficile aspettarsi che, su di un breve arco temporale, le variazioni di reddito permanente siano sostanziali. Per le grandi imprese e, forse, per i lavoratori autonomi il discorso è forse diverso. Nel questionario si chiede ai formati, di individuare la classe di reddito di appartenenza<sup>7</sup> e sull’eventuale variazione del reddito guadagnato. Naturalmente, ai fini di un giudizio sulla variazione della sicurezza reddituale, queste

<sup>7</sup> Non va sottovalutata la difficoltà ad ottenere questa risposta in sede telefonica, tra l’altro nell’ambito di un’indagine su di un evento formativo.

---

informazioni costituiscono unicamente degli indizi. L'indicatore è pertanto il seguente:

|  |  |
|--|--|
| 12. Variazione percentuale del reddito | Suddivisi per genere, età, autonomi/dipendenti, atipici, lavoratori che cambiano lavoro ( <i>mover</i> ) e di coloro che lo conservano ( <i>stayer</i> ) |
|--|--|

4. Un quarto aspetto affrontato nel questionario è proprio quello della salute-sicurezza del lavoratore. Al formato non viene chiesto solo se il lavoro è diventato più sicuro e meno dannoso (domanda diretta) ma anche di esprimersi sull'incremento di attività facenti parte delle mansioni. Questa domanda indiretta vale solo come indicazione. Infatti non si può dire che l'aumento delle attività sia di per sé un male, anche se sempre più numerose sono le indagini che evidenziano nell'eccessiva espansione del *multi-tasking* una delle cause dell'inequivocabile incremento dello stress lavorativo. Tuttavia, l'impatto sul benessere del lavoratore non necessariamente è soltanto positivo qualora vi siano ripercussioni sfavorevoli sulla salute. Si noti che, tali domande sono coerenti con l'impostazione di ogni programma di valutazione, il quale deve prevedere anche la raccolta di informazioni circa possibili effetti negativi "non voluti".

|                          |   |  |
|--------------------------|---|--|
| 13. Sicurezza sul lavoro | % formati che dichiara che la sicurezza e la salute sul lavoro sono molto aumentate | Suddivisi per età, genere, dimensione e settore, atipici |
|--------------------------|---|--|

Per comodità riepiloghiamo gli indicatori, evidenziando le corrispondenze tra i criteri di riferimento sia nella lettura FSE che in quella ILO.

| <b>Risultati (ex POR/CP)</b>          | <b>Risultati (ex ILO)</b>                  | <b>Indicatore</b>   |
|---------------------------------------|--|---|
| Diritto sociale primario              | Sicurezza di riproduzione delle competenze | 1. Tasso di copertura destinatari di formazione permanente  |
| Equità                                | Sicurezza di riproduzione delle competenze | 2. Tassi di copertura occupati atipici e variazione annua   |
| Adattabilità/Flessibilità             | Sicurezza di riproduzione delle competenze | 3. Tassi copertura formati occupati nelle imprese private   |
| Adattabilità/Flessibilità             | Sicurezza di riproduzione delle competenze | 4. Tassi di copertura degli addetti per classe dimensionale |
| Diritto sociale primario/Adattabilità | Job security                               | 5. Tasso avanzamento carriera destinatari                   |
| Diritto sociale primario/Adattabilità | Sicurezza di riproduzione delle competenze | 6. Tasso copertura destinatari certificati                  |
| Diritto sociale primario/Adattabilità | Sicurezza di riproduzione delle competenze | 7. Applicazione di nuove competenze                         |
| Diritto sociale primario              | Sicurezza di riproduzione delle competenze | 8. Soddisfazione corsuale                                   |
| Equità                                | Job security                               | 9. Job security   |
| Adattabilità/Equità                   | Job security                               | 10. Avanzamento carriera                                    |
| Equità                                | Job security                               | 11. Stabilizzazione   |
| Equità                                | Sicurezza reddituale                       | 12. Variazione percentuale del reddito                      |
| Equità                                | Sicurezza e salute sul lavoro              | 13. Sicurezza sul lavoro                                    |

## **2.5 L'indagine campionaria**

Gran parte delle informazioni che concorrono a determinare le variabili antecedenti, intervenienti e le risorse utilizzate sono ricavate dal sistema informativo regionale della formazione professionale; alcune di esse sono ricostruite ricavandole direttamente dalle interviste agli interessati. Le variabili di risultato, che nel modello costituiscono la variabile dipendente, sono ricavate attraverso l'indagine presso i formati. Il tipo di questionari adottati risponde al vincolo della coerenza tra analoghe indagini regionali o provinciali, come richiesto da Isfol al fine di garantire la comparabilità dei risultati. Le dimensioni della valutazione possono essere raggruppate in tre grandi capitoli: il primo riguarda i formati; il secondo riguarda l'esperienza formativa, il terzo gli effetti della formazione.

### *I formati e la carriera lavorativa*

Dei formati si rilevano i dati anagrafici, la composizione e la struttura della famiglia di appartenenza, il livello di istruzione, alcuni indicatori sulla carriera lavorativa e la condizione professionale in riferimento sia al lavoro svolto sia al momento dell'intervista sia al momento di iscrizione al corso.

---

Per tutti coloro che sono stati o sono occupati vengono raccolte informazioni sul tipo di carriera (da lavoratore “autonomo, dipendente o “mista”), si misura l’esperienza complessiva di lavoro (numero di anni di lavoro), la mobilità tra posti di lavoro, l’anzianità aziendale maturata (nel lavoro svolto più a lungo e nel lavoro svolto prima della frequenza del corso). Le informazioni relative alla carriera costituiscono uno degli aspetti distintivi della rilevazione e una delle aree di sperimentazione e approfondimento sulle caratteristiche dei formati. La carriera è una dimensione complessa e che si evolve nel tempo, condizionata dalle caratteristiche del lavoratore, ma anche dal mutamento della struttura della domanda, da fenomeni congiunturali e da mutamenti strutturali che modificano i comportamenti e i fabbisogni di lavoro delle imprese.

### L’esperienza formativa

Nell’esplorare l’esperienza formativa, l’attenzione si sposta dai beneficiari alle azioni formative, secondo due modalità di analisi: la partecipazione e la descrizione del corso frequentato e il giudizio del lavoratore nei confronti del corso. Ci si sofferma, in primo luogo, sul tema della scelta: con riferimento alle motivazioni della partecipazione al corso si tenta di distinguere tra volontà di acquisizione di competenze generiche e di quelle, invece, direttamente finalizzate ad una particolare attività lavorativa (ricerca di *up-grading* all’interno dell’impresa o di difesa del posto di lavoro, semplice interesse personale, *hobby*, ecc.). In modo analogo, si investiga se la scelta avvenga su sollecitazione dell’impresa, della rete di conoscenze, dei centri per l’impiego o altri centri di orientamento e sui canali attraverso i quali il lavoratore viene a conoscenza del corso.

Si affronta quindi il tema delle condizioni di fruizione e delle caratteristiche del corso di formazione frequentato: i contenuti del progetto formativo ed il profilo professionale, la durata del corso e le ore svolte dall’allievo, rilevando se il corso abbia avuto luogo durante l’orario o al di fuori dell’orario di lavoro, fosse un corso individuale o invece rivolto a un insieme di lavoratori occupati nella medesima impresa. Il monte ore è il principale indicatore della attività formativa erogata e consente di distinguere tra corsi brevi e a minore impegno e corsi lunghi, con maggiore impatto potenziale sulle competenze e il profilo del lavoratore. Il monte ore di attività formativa e la durata del corso, utilizzati congiuntamente, consentono di costruire indici di intensità della formazione. Un indicatore complementare della qualità del corso è costituito dall’attestato conseguito, informazione desumibile dalla scheda individuale del formato e resa disponibile dalla banca dati regionale.

Vi è, poi, un tentativo di rilevare i costi diretti e impliciti sostenuti per frequentare il corso e le specifiche difficoltà incontrate. Rilevare lo sforzo individuale consente di misurare l’impegno ed è un presupposto per comprendere fenomeni di razionamento e di esclusione dalle attività di formazione sul lavoro. In altre parole, una corretta misurazione dei costi, quantunque assai difficoltosa, consentirebbe il passaggio dalla fase dell’identificazione statistica dei gruppi svantaggiati a quella delle sue cause.

---

Infine, proprio perché la formazione è, come si è sottolineato in precedenza, un “impulso debole”, si è inserita una domanda di controllo che riguarda la frequenza di altri corsi di formazione nell’ultimo triennio. Ciò consente di cogliere, almeno in prima approssimazione, possibili effetti cumulativi. Una seconda sezione è volta a cogliere il giudizio del lavoratore sull’attività formativa, in termini di adeguatezza di contenuti alle sue aspettative, acquisizione di nuove competenze o approfondimento di competenze già detenute, di preparazione dei docenti, di durata in relazione ai temi trattati. Si procede quindi ad una valutazione sintetica (monetaria) sul valore che oggi il lavoratore attribuisce al corso. Questa sezione si conclude con l’accertare se, sui medesimi temi ai quali faceva riferimento il corso frequentato, permangono bisogni formativi non soddisfatti.

#### *Gli effetti della formazione continua*

Si distingue tra tre insiemi distinti di soggetti: i lavoratori che hanno conservato il medesimo posto di lavoro che avevano nel momento di iscrizione al corso, i lavoratori che, invece, hanno cambiato lavoro e, da ultimo, i non occupati che ricercano un lavoro.

Per i lavoratori alle dipendenze gli ambiti esplorati sono due: gli effetti della formazione sulla condizione professionale e gli effetti della formazione sui parametri caratteristici del lavoro svolto (retribuzione, qualità e contenuto del lavoro) secondo il *giudizio* e la *valutazione soggettiva* del lavoratore.

Per i lavoratori autonomi il confronto “prima dopo” fornisce informazioni sui mutamenti nella posizione professionale, la dimensione dell’impresa, la gamma dei prodotti e dei servizi offerti, il numero dei clienti.

Utilizzando una scala di Likert si chiede al lavoratore di esprimere un giudizio sugli effetti percepiti della formazione sul lavoro in termini di *variazione* dei parametri monetari e non monetari solitamente utilizzati per descrivere la qualità del lavoro.

Una sezione particolare del questionario riguarda l’insieme di soggetti che, nel periodo che intercorre tra la partecipazione al corso e la rilevazione, hanno cambiato lavoro. Le informazioni raccolte sono volte innanzitutto a valutare la numerosità di questi casi, desumendone opportuni indicatori di mobilità. In quest’ambito sarà importante misurare le probabilità di transizione tra diverse forme di lavoro alle dipendenze e dal lavoro dipendente al lavoro autonomo, tentando di comprendere se e in quali casi si sia in presenza di avanzamenti in un percorso di carriera.

A questo scopo possono essere utilizzati sia i parametri oggettivi quali posizione nella professione, contratto, ecc. sia il giudizio soggettivo del lavoratore sulle caratteristiche monetarie e non monetarie del lavoro.

Il giudizio, per questo insieme, è espresso in termini di migliore/peggiore rispetto al lavoro precedente.

---

L'ultimo insieme considerato è costituito dai lavoratori che, alla data della rilevazione sono, alla ricerca di lavoro. Molti di essi sono lavoratori non occupati anche nel momento di iscrizione al corso di formazione e che hanno usufruito di strumenti di formazione permanente. Per questa componente della offerta di lavoro l'aspetto principale che viene esaminato riguarda la percezione del lavoratore sugli effetti del corso in termini di possibilità/probabilità di trovare lavoro. Vengono inoltre rilevati i motivi di interruzione del lavoro precedente e i canali utilizzati per la ricerca del lavoro.

### **3. ALCUNI RISULTATI DELLE PRIME DUE TORNATE DI RILEVAZIONE**

Per motivi di spazio, compito del presente paragrafo sarà di fornire una selezione dei risultati. In particolare, oltre ad alcuni elementi classici utili per eventuali raffronti con indagini simili, ci si soffermerà su due aspetti. Primo su quelle informazioni ricavabili dalle domande del questionario che hanno recepito alcune speciali delle indicazioni offerte dalla teoria economica. Secondo, e questo pare l'aspetto più innovativo dell'indagine, su tutte quelle legate all'impostazione in termini di sicurezza socio-economica. Inoltre, sempre allo scopo di non appesantire ulteriormente il testo, ci si limiterà in sostanza ai risultati della prima tornata di rilevazione, quella relativa all'anno 2000.

#### **3.1 I principali risultati della rilevazione 2000<sup>8</sup>**

##### *Profilo dei formati*

Il 62% dei formati è costituito da uomini. La distribuzione per età dei formati appare fortemente sbilanciata a favore delle classi più giovani: i due terzi dei formati ha meno di 24 anni, il 18,4% appartiene alla classe 45-54 e il 4,2% in quella 55-64. Si segnala una minore presenza dei formati "anziani" rispetto al loro peso sull'occupazione regionale (il 4,2% contro il 8,1%). Per le donne, tale minor presenza è proporzionalmente più accentuata (3,0% contro il 6,5% rispetto al 5,0% contro il 9,3% degli uomini). Anche la percentuale di donne tra i 45 e i 54 anni risulta nettamente inferiore alla percentuale corrispondente di occupate (16,8% contro il 23,3%). Relativamente sovrarappresentate risultano invece le donne fino ai 44 anni. In sintesi, la formazione nell'anno 2000 ha visto una presenza significativamente maggiore delle classi fino a 44 anni, naturalmente a discapito di quelle più anziane.

---

<sup>8</sup>Rapporto finale di valutazione di efficacia delle azioni rivolte alle persone (anno 2000), Regione Emilia-Romagna-AERL, Bologna, marzo 2003.

---

I contratti da lavoro dipendente incidono per il 58,6% del totale, i formati autonomi sono il 37,2%. All'interno di questo secondo gruppo, i lavoratori in proprio sono presenti con il 52% mentre i liberi professionisti per il 23%. Questo dato è rilevante, perché evidenzia come la formazione nel 2000 – rispetto ai pesi delle relative quote occupazionali in Regione - si sia indirizzata in maniera proporzionalmente superiore ai lavoratori autonomi e, all'interno di questo gruppo, ai liberi professionisti.

Sul tema dei lavoratori *atipici*, il questionario predisposto per la rilevazione del 2000 consente di considerare soltanto i co.co.co.. Nel campione, i co.co.co. sono presenti per circa il 4,7%. Accettando come stima del peso percentuale sul totale dell'occupazione regionale il 5,9% (dati AERL), ciò implica una relativa sottorappresentazione di tali lavoratori. Circa la metà ha frequentato altri corsi, ma oltre il 40% di questi ultimi soltanto un corso. Quasi 8 lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa su 10 ha tra i 25 e i 44 anni e il 40% ha un'istruzione universitaria<sup>9</sup>. Non sussistono particolari differenze di genere, con le donne presenti in numero leggermente superiore degli uomini (53%).

Per quanto concerne il livello di scolarità, quasi uno studente su due è in possesso del diploma. Distinguendo unicamente tra “basso”, “medio” ed “alto”<sup>10</sup>, emerge con chiarezza che circa una donna su quattro appartiene alla classe “alto”, contro l'assai minore percentuale corrispondente per gli uomini (16,6%). Quasi un uomo su due, invece, ha un livello medio di scolarità.

#### Esperienze pregresse di formazione

Circa il 50% degli ex-allievi dei corsi terminati nel 2000, sia uomini che donne, ha frequentato negli ultimi tre anni altri corsi di formazione. Per quanto riguarda la distribuzione per età, la classe 35-44 è presente con oltre il 53%. I soggetti con bassa scolarità appaiono relativamente penalizzati – con il 43,7% contro il 52,6% di quelli ad elevata scolarità. Significativamente, i soggetti a bassa scolarità tendono anche a partecipare ad un numero minore di corsi.

#### Motivazione e conoscenza del corso.

Due importanti domande, la modalità di conoscenza del corso e il movente alla partecipazione, consentono di affrontare l'importante questione del ruolo dell'informazione (variabile interveniente) e dell'atteggiamento motivazionale dei formati (variabile antecedente). Primo, è noto che persone con maggiore motivazione tendono a far fruttare meglio le esperienze formative (e ciò presumibilmente si riverbera positivamente sul giudizio di soddisfazione corsuale).

Secondo, il partire dall'elemento motivazionale può contribuire a gettare luce sulla valenza economica della formazione, vale a dire se essa è stata prevalentemente di

---

<sup>9</sup> Il 30% ha un'istruzione secondaria ed il 16% un'istruzione di base. Si può parlare di un'eventuale situazione di insicurezza di riproduzione delle competenze soltanto per il segmento più debole, quello a bassa istruzione.

<sup>10</sup> Basso = Istruzione di base e Qualifiche professionali di base; Medio = Istruzione secondaria e istruzione post-secondaria; Alto = Istruzione universitaria e Istruzione post-universitaria.

---

tipo “produttivo/specifico” oppure “generale”: una specificazione assolutamente cruciale per porre correttamente la questione dell’impatto della formazione.

Con riferimento al *canale di conoscenza del corso*, nel 50% dei casi si tratta di informazioni diffuse nell’ambiente di lavoro e per il 18,2% raccolte su iniziativa individuale. Il 14,5% degli intervistati ha avuto notizia del corso attraverso manifesti, depliant e posta ed il 13% tramite un passaparola. Per quanto concerne invece il fattore *motivazionale*, l’interesse personale legato al lavoro pesa per oltre il 50%, mentre i fattori di *traino* (le varie forme di “sollecitazione”) per circa il 23%. È interessante far notare come l’iniziativa individuale cresca uniformemente al crescere del livello di scolarità (dal 14,6% per chi ha bassa scolarità al 23,8% nel caso di alta formazione), mentre quello del passaparola sia sostanzialmente uniforme. Inoltre, nel caso dei formati ad elevata scolarità, i fattori di sollecito da parte dell’azienda e dei committenti incidono per il 34% contro un 23% circa nel caso dei formati a bassa scolarità.

#### Tipologie di formazione.

Per quanto concerne il tentativo di classificare l’esperienza formativa secondo una prospettiva economica comunemente impiegata in letteratura, nel questionario sono presenti ben quattro domande. All’intervistato, si chiede se il corso ha contribuito ad *arricchire* il suo bagaglio di competenze. Queste sono state suddivise in:

- competenze già possedute;
- competenze utili per il lavoro corrente;
- nuove competenze non possedute;
- conoscenze generali potenzialmente utili in altri ambienti di lavoro.

L’ipotesi è che se il corso ha prevalentemente impattato su delle competenze specifiche – tanto nel senso di approfondire quelle già possedute dal lavoratore quanto di conferirne delle nuove, ma sempre nell’ambito del lavoro corrente -, allora vi sono dei benefici della formazione che vanno all’azienda. Pertanto, il beneficio per l’azienda – che sarà un beneficio esprimibile in termini di produttività – deve essere “sommato” a quelli “privati” per il lavoratore, quali gli eventuali incrementi salariali, il miglioramento della soddisfazione lavorativa e delle condizioni di sicurezza e salute sul lavoro.

Il 62,7% dei formati ha risposto “abbastanza” oppure “molto” simultaneamente alle *due domande*: a) il corso le ha permesso di arricchirsi su competenze possedute e b) il corso le ha permesso di arricchirsi su conoscenze generali utili in più ambienti?

Inoltre, si può osservare che il valore più elevato (76,5% degli intervistati) si registra proprio in corrispondenza della combinazione di competenze ricevute definibile

---

“approfondimento delle competenze per il lavoro corrente” (approfondimento delle competenze specifiche), mentre il valore più basso (59,1%) caratterizza la cella associata alle “ampliamento di competenze eventualmente utilizzabili per un altro possibile lavoro” (estensione nella gamma di competenze a carattere generale). Pur mantenendo estrema cautela nell'utilizzare tali dichiarazioni quali *proxy* del tipo di formazione ricevuta, pare potersi affermare che, in media, le azioni avviate nel 2000 in Regione abbiano privilegiato la formazione per competenze sul posto di lavoro. Il che, di fatto, significa benefici per le aziende.

In effetti, dai dati è emerso che la formazione ricevuta è stata intesa dai destinatari per lo più quale strumento per migliorare le competenze utili nei processi produttivi correnti e, in misura soltanto leggermente inferiore per introdurre degli elementi di innovazione. La domanda sull'impatto del corso in termini di rischio di perdere clienti rivela già una minore efficacia dei corsi nel promuovere nuove dinamiche relazionali tra l'impresa ed i clienti. Il punteggio scende ulteriormente quando si passa alle dimensioni più radicali del cambiamento aziendale, quali l'ampliamento della scala di attività o addirittura la sua diversificazione.

#### *I benefici della formazione*

La distinzione appena vista tra formazione generale e formazione specifica (all'impresa) consente di impostare la difficile problematica della ripartizione dei benefici della formazione. Un'ulteriore informazione a riguardo è costituita dalla domanda sul grado di *applicabilità immediata* delle competenze acquisite frequentando il corso. Ai lavoratori dipendenti, poi, viene anche chiesto se il numero di attività, o meglio di mansioni, cui è assegnato sia oppure no aumentato. Anche in questo caso, si tenta di capire se il corso ha avuto un impatto positivo sulla produttività aziendale, questa volta conseguito mediante un ampliamento del numero di mansioni svolto dal lavoratore nell'unità di tempo. Il 72% dei dipendenti ed il 69% degli autonomi dichiarano un elevato grado di applicabilità nel lavoro corrente delle competenze apprese: per chi ha cambiato lavoro, invece, la percentuale scende lievemente sotto il 50%. Non ci sono particolari differenze nella distribuzione per genere, tranne per il gruppo di chi ha cambiato lavoro: in tal caso, sono le donne a dichiarare una maggiore applicabilità. Per quanto concerne invece l'estensione delle mansioni, è meno del 30% a segnalare un aumento.

Le informazioni sul beneficio in termini di reddito sono interessanti per due motivi. In primo luogo, perché si osservano impatti molto differenti a seconda del gruppo considerato. Solo il 10% dei dipendenti, infatti, ha dichiarato un incremento, contro il 17% per i lavoratori autonomi. La percentuale per chi ha cambiato lavoro è invece molto più elevata: circa i due terzi. Tra coloro che accettano di rispondere alla domanda, risulta che per il 18% l'aumento reddituale oscilla tra il 10 ed il 20% mentre per quasi il 12% l'aumento sarebbe stato di oltre il 20%.

Per chi invece ha cambiato lavoro, un aumento superiore al 20% è stato dichiarato dal 32,5% dei rispondenti. Questo risultato conferma che, mentre l'impatto sul

---

reddito per chi non cambia lavoro può essere concettualmente impostato in termini “marginalisti”, così non è per coloro che, cambiando lavoro, “saltano” su di una traiettoria, anche reddituale. La seconda fonte di interesse attiene alla percentuale di risposte. Le non risposte alle domande sul reddito sono elevate: il 25% per quanto concerne i dipendenti, il 60% per i lavoratori autonomi. Senza dubbio, lo strumento dell’indagine telefonica presenta qui una debolezza ineliminabile rispetto ad altre modalità.

Soddisfazione.

Tre sono le domande con cui si è voluto accertare il grado di *customer satisfaction*: soddisfazione in termini di aspettative, di preparazione dei docenti e di adeguatezza del corso rispetto ai temi trattati. Molto elevate le percentuali di formati che si sono dichiarati soddisfatti (cioè che hanno risposto molto e abbastanza) pur palesandosi un minor apprezzamento per quanto concerne la durata dei corsi in termini di adeguatezza rispetto alla complessità dei temi trattati. Per ciascuna domanda si è inoltre proceduto a calcolare un semplice *indice di soddisfazione*. L’indice sintetico di soddisfazione medio è sempre superiore a 3, confermando il più che soddisfacente giudizio dei formati.

I dati relativi al 2001, come mostra la tabella, non evidenziano particolari variazioni.

### Profilo descrittivo dei formati, 2000 e 2001

| 2000 <sup>11</sup>   | 2001 <sup>12</sup>  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• 62% maschi</li><li>• 43% meno di 34 anni</li><li>• 47% diploma, 17% laurea</li><li>• 93% occupati al momento dell'intervista</li><br/><li>• 59% dipendenti</li><li>• 37% autonomi</li><li>• 5% parasubordinato</li><li>• 87% tempo indeterminato</li><br/><li>• 33% professioni tecniche</li><li>• 21% impiegatizie</li><li>• 35,6% manifatturiero</li><li>• 22% commercio, ristorazione e trasporti</li><br/><li>• 32% artigiani</li><li>• 22% imprenditori</li><br/><li>• 50% altre esperienze formative negli ultimi tre anni</li><br/><li>• 33% l'informazione sull'opportunità formativa è fornita dall'impresa</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 59% maschi</li><li>• 34% meno di 34 anni</li><li>• 50% diploma, 13% laurea</li><li>• 94% occupati al momento dell'intervista</li><br/><li>• 66% dipendenti</li><li>• 30,5% sono autonomi</li><li>• 3,5% parasubordinato</li><li>• 88,7% tempo indeterminato</li><br/><li>• 35,7% professioni tecniche</li><li>• 16,1% impiegatizie</li><li>• 32,7% manifatturiero</li><li>• 27% commercio, ristorazione e trasporti</li><br/><li>• 25,5% artigiani</li><li>• 29% imprenditori</li><br/><li>• 39,8% altre esperienze formative negli ultimi tre anni</li><br/><li>• 45% l'informazione sull'opportunità formativa è fornita dall'impresa</li></ul> |

### 3.2 I principali indicatori della formazione continua, confronto 2000-2001

Mentre da un punto di vista descrittivo delle caratteristiche dell'utenza non emergono differenze significative, se si osservano gli indicatori di risultato qualcosa sembra mutare dal 2000 al 2001.

<sup>11</sup> *Rapporto finale di valutazione di efficacia delle azioni rivolte alle persone (anno 2000)*, Regione Emilia-Romagna-AERL, Bologna, marzo 2003.

<sup>12</sup> *Valutazione di efficacia delle azioni rivolte alle persone rapporto intermedio (anno 2001)*, Regione Emilia-Romagna-AERL, Bologna, luglio 2003.

| Indicatore                         | Significato   | 2000   | 2001   |
|------------------------------------|---|--|--|
| Acquisizione di nuove competenze   | % formati che dichiara di aver acquisito nuove competenze   | 80% ( <i>Dipendenti</i> )<br>87% ( <i>Autonomi</i> )                               | 80,5% ( <i>Dipendenti</i> )<br>87,2% ( <i>Autonomi</i> )                                     |
| Applicazione di nuove competenze   | % formati che dichiara di applicare sul lavoro le nuove competenze acquisite                                | 72% ( <i>Dipendenti</i> )<br>69% ( <i>Autonomi</i> )                               | (69,6% ( <i>Dipendenti</i> )<br>70,5% ( <i>Autonomi</i> ))                                   |
| Soddisfazione corsuale             | % formati che dichiara di essere soddisfatto del corso  | 90%  | 94%  |
| Job security                       | % formati dipendenti che dichiara di aver diminuito la probabilità soggettiva di perdere il posto di lavoro | 15% ( <i>Stabili</i> )<br>53% ( <i>Hanno cambiato</i> )                            | 14,6% ( <i>Stabili</i> )<br>42,2% ( <i>Hanno cambiato</i> )                                  |
| Avanzamento carriera               | % formati dipendenti che dichiara di aver aumentato le possibilità di carriera                              | 23% ( <i>Stabili</i> )<br>57% ( <i>Hanno cambiato</i> )                            | 22,2% ( <i>Stabili</i> )<br>50,6% ( <i>Hanno cambiato</i> )                                  |
| Variazione percentuale del reddito | % dei formati che dichiara di avere registrato un incremento di reddito                                     | 11% ( <i>Stabili</i> )<br>66% ( <i>Hanno cambiato</i> )<br>17% ( <i>Autonomi</i> ) | 9,3% ( <i>Stabili dip.</i> )<br>53,3% ( <i>Hanno cambiato</i> )<br>11,4% ( <i>Autonomi</i> ) |
| Sicurezza sul lavoro               | % formati che dichiara che la sicurezza e la salute sul lavoro sono molto aumentate                         | 16% ( <i>Stabili</i> )<br>56% ( <i>Hanno cambiato</i> )                            | 13,8% ( <i>Stabili</i> )<br>40,5% ( <i>Hanno cambiato</i> )                                  |

---

### **Acquisizione nuove competenze**

L'acquisizione di nuove competenze viene solitamente considerato un indicatore di *safeguarding*. Pertanto, appare molto confortante la percentuale di oltre l'80% di formati che, per entrambi gli anni, hanno dichiarato di aver effettivamente acquisito nuove competenze, con una punta del 90% circa nel caso dei lavoratori autonomi.

### **Applicazione nuove competenze**

Sulla applicazione delle competenze apprese non vi è praticamente alcuna differenza tra dipendenti e autonomi e neanche per anno. In generale, per queste due categorie le risposte positive a queste domande raggiungono percentuali intorno al 70%.

Le percentuali scendono al 48% per i lavoratori che hanno cambiato nel 2000, mentre nel 2001 si registra un aumento di 8 punti percentuali di soddisfatti.

### **Soddisfazione sui contenuti del corso**

Le domande volte a sollecitare gli intervistati ad esprimersi sulle attività corsuali sono tre: in merito ai contenuti, alla preparazione dei docenti e sulla organizzazione. Poiché non è presente una domanda riassuntiva e generale sulla soddisfazione per il corso, si è scelto di utilizzare come proxy il giudizio soggettivo in merito ai contenuti. Nei due anni 2000 e 2001 i giudizi di soddisfazione sono sempre molto elevati raggiungendo la quasi totalità di risposte positive.

### **Job security**

Nel 2000 un impatto positivo sulla sicurezza del posto di lavoro viene dichiarato dal 15% dei dipendenti che non hanno cambiato lavoro e da oltre il 50% di chi dopo il corso ha cambiato lavoro. Nella rilevazione del 2001 invece si registra una diminuzione della percezione della sicurezza di meno 12 punti percentuali tra coloro che hanno cambiato lavoro.

### **Avanzamento di carriera destinatari**

Tra i dipendenti, chi dichiara che il corso ha impattato positivamente sulle possibilità di carriera pesa circa il 15% in entrambi gli anni.

Per i formati che hanno cambiato lavoro si registrano dei effetti positivi per quasi il 60% dei rispondenti nel 2000, mentre si rileva un calo di 8 punti percentuali nel 2001.

---

### **Variazione reddituale**

Poco più del 10% per i dipendenti e quasi il 17% degli lavoratori autonomi, nel 2000 dichiara che a seguito della partecipazione al corso, il loro livello di reddito è aumentato. Tali percentuali scendono notevolmente nel 2001 per coloro che hanno cambiato lavoro (meno 11 punti percentuali) e per gli autonomi (meno 6 punti percentuali).

### **Sicurezza e salute sul lavoro**

Nel 2000 il 16% dei lavoratori dipendenti che non hanno cambiato lavoro e quasi il 56% di chi ha cambiato lavoro dichiara che a seguito del corso il livello di sicurezza e salute sul luogo di lavoro sono aumentate. Nell'anno 2001, per chi ha cambiato lavoro si è registrata una diminuzione delle risposte positive di meno 13 punti percentuali.

Dalla comparazione dei dati relativi ai due anni 2000 e 2001 si può notare una sensibile riduzione degli effetti positivi su quattro aspetti fondamentali della qualità del lavoro: si tratta della job security, dell'avanzamento di carriera, della variazione del reddito e della percezione circa la sicurezza del lavoro. In particolare i lavoratori maggiormente colpiti sono coloro che hanno cambiato lavoro, quindi le frange più flessibili o più deboli del mercato del lavoro.

Tali risultati non sono imputabili ad una differenza tra i due campioni e tanto meno ad una diminuita efficacia dei corsi.

Le differenze rilevate pur non essendo statisticamente significative, segnalano comunque una tendenza nota a chi si occupa di mercati del lavoro transizionali e cioè la crescita della sentimento di insicurezza percepita da gruppi sempre più ampi di lavoratori, soprattutto quelli meno tutelati nel mercato del lavoro. In tal senso, l'indagine di efficacia contribuisce a fornire elementi conoscitivi relativi al mercato del lavoro difficilmente ottenibili se non mediante ulteriori indagini *ad hoc*.

## **4. ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Concludiamo brevemente con alcune annotazioni di sintesi. Primo, quali sono i benefici individuali che la valutazione riesce ad evidenziare? L'indagine è riuscita a documentare solo parzialmente il beneficio reddituale. In ciò emergono tutti i limiti del questionario telefonico rispetto a quello postale o di *panel*. Per quanto invece attiene al piano del "consumo", non sono emersi problemi con riferimento al classico indicatore di soddisfazione relativo all'esperienza corsuale. L'indagine conferma invece, la tendenza a dare più formazione, relativamente parlando, ai soggetti più

---

forti del mercato del lavoro: classi centrali d'età, elevata scolarizzazione, posizioni protette. Ciò segnala fenomeni di razionamento, di discriminazione statistica, di "posizionalità" della formazione su cui il policy-maker è chiamato a dare risposta. Per questi segmenti di formati, va poi notato che l'impatto reddituale della formazione non va concepito in termini "marginali", ma di "discontinuità". La formazione può incidere sulla probabilità di accedere ad un lavoro che assicura una soglia di *reddito sociale* (e dunque non solo il salario) decisamente superiore a quella percepita in precedenza.

Un ultimo aspetto importante emerge dagli indicatori di risultato relativi alla sicurezza socio-economica. La scelta di dar ampio spazio a tali dimensioni, oltre ad anticipare le più recenti indicazioni in sede comunitaria, laddove si auspica la necessità di considerare gli aspetti qualitativi dell'occupazione, si è rivelata fruttuosa. L'occupazione di per se stessa non garantisce l'integrazione sociale, ed appare pertanto sempre più irrinunciabile unificare i piani del mercato del lavoro e dell'integrazione sociale (vedi il rapporto *Employment in Europe 2002*). L'indagine di efficacia della formazione continua strutturata sul piano della sicurezza socio-economica offre informazioni indubbiamente rilevanti per il policy-maker. Le variazioni segnate dai corrispondenti indicatori sembrano cogliere anche i mutamenti nel contesto che sempre andrebbero considerati in ogni esercizio di valutazione. Da questo punto di vista, il fatto che un'indagine di valutazione di efficacia sia in grado di porsi a complemento informativo per l'analisi del mercato del lavoro pare degno di nota.

---

## BIBLIOGRAFIA

1. Acemoglu D. –Pischke J-S (1998) Why Do Firms Train? Theory and Evidence, *Quarterly Journal of Economics*, CXIII (1), pp. 79-121.
2. Acemoglu D. –Pischke J-S. (1999) *Certification of Training and Training Outcomes*, MIT, wp 99-28.
3. Arulampalam W. – Booth A., *Who gets over the training hurdle? A Study of the Training Experiences of Young Men and Women in Britain*, *Journal of Population Economics*, 10 (2), 197-217.
4. Arulampalam W.- .Booth A. (1998) *Training and Labour Market Flexibility: Is there a Trade-off?*, *British Journal of Industrial Relations*, 36, 4, pp. 521-36.
5. Arulampalam W. -Booth A:(2001), *Learning and Earning: Do Multiple Training Events Pay? A Decade of Evidence from a Cohort of Young British Men*, *Economica* 68, 379-400.
6. Barrett A. – O’Connell P. (2001) *Does Training Generally Work? The Returns to In-Company Training*, *Industrial and Labor Relations Review*, 54, 3.
7. Behaghel L. (2002) *Is there a Trap with Low Employment and Low Training for Older Workers in France?*, CEE, wp 18.
8. Boheim R. - Booth A. (2001) *The Impact of Bargaining Institutions an Employer-provided Training in Britain*, ISER, wp 2001-08.
9. Booth A. Bryan M. *Who Pays for General Training? New Evidence for British Men and Women*, IZA paper n. 486.
- 10.Booth A. Snower D. (1996) *Acquiring Skills. Market Failures, their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge, CEPR-CUP.
- 11.de la Fuente A. – Ciccone A. (2002) *Human capital in a global and knowledge-based economy*, Universitat Pompeu Fabra.
- 12.Giovine M. (1992) *Modelli di valutazione della formazione: sperimentazione della analisi multicriteri come supporto alle decisioni*, Osservatorio Isfol, XIV, n. 2, 11-102.
13. ISFOL (2000) *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del FSE obiettivo 3, 2000-2006*.
14. ISFOL (2003) *La Formazione continua in Italia. Rapporto 2003*
- 15.Loewenstein M. –Spletzer J. (1998) *Dividing the cost and Returns to General Training*, *Journal of Labor Economics*, 16 (1), 142-171
- 16.Pischke J-S. (2000) *Continuous Training in Germany*, IZA paper 137
- 17.Standing G. (1999) *Global Labour Flexibility*, London, McMillan.