

La valutazione della formazione continua: questioni di metodo e applicazioni.

Marco Cantalupi *
Emanuela Carta *
Giuseppe Fiorani **
Giovanni Solinas**

* Poleis srl

** CAPP - Università di Modena e Reggio Emilia

Sommario. In questo lavoro si presentano i primi risultati sulla valutazione della formazione continua in Emilia-Romagna

Parole chiave: formazione continua, valutazione di efficacia, sicurezza socio-economica

Classificazione JEL: J24, J31

Autore corrispondente: carta@poleis.org

1. Introduzione

In assenza di una tradizione di studi sulla formazione continua e di standard condivisi, in Italia la domanda valutativa dell'operatore pubblico ha a tutt'oggi un carattere inevitabilmente generico: valutare l'efficacia delle azioni rivolte alle persone in termini di occupazione/occupabilità e di effetti, definiti *latu sensu*, sul profilo professionale degli allievi. Così è per le amministrazioni locali che si sono impegnate su questo terreno e anche per la Regione Emilia Romagna.

Sullo sfondo vi è l'esigenza di alimentare su base ricorrente un sistema di indicatori di risultato che sia oggetto di un'attività di sorveglianza, monitoraggio e valutazione e, nel contempo, siano utilizzabili per la costruzione di un sistema regionale di accreditamento delle agenzie formative. In questo senso, l'obiettivo del *policy-maker* è multiplo e una prospettiva conoscitiva economico/valutativa precisamente definita rimane largamente da costruire.

Sul tema la letteratura economica non è muta. È noto che gran parte della letteratura sul tema della formazione continua, al pari della formazione al lavoro, rimanda al filone del capitale umano di Becker-Mincer e i più recenti contributi appaiono dominati dallo sforzo empirico volto a misurare l'entità dei rendimenti della formazione. In altri casi, si rivolge l'attenzione ai fenomeni di razionamento e discriminazione statistica, individuando quei segmenti di lavoratori che in media ricevono meno formazione. In altri ancora, sull'onda di un crescente dibattito in sede europea, si pone l'accento sul nesso qualità del lavoro-formazione. Vi sono, da ultimo, un gran numero di contributi che evidenziano l'importanza di fattori istituzionali (connessi alla specificità dei modelli formativi, al comportamento e la strategia di impresa e al sistema di relazioni industriali) mettendone in luce gli effetti inerziali cumulativi e di dipendenza dal tempo che caratterizzano i singoli sistemi nazionali e investigandone le implicazioni sulla *performance* delle imprese, dei sistemi produttivi e il rendimento stesso della formazione per i lavoratori (Ryan, 2001).

La sperimentazione condotta in Emilia Romagna si colloca su questi binari: tra una domanda valutativa che prima ancora che misure di impatto e di uso efficiente delle risorse pubbliche pone un'esigenza di miglior comprensione dei processi formativi e il tentativo di ottenere informazioni compatibili con paradigmi teorici che partono da presupposti e indagano la formazione da prospettive molto differenti. Da qui i pregi, ma anche il carattere preliminare del lavoro che si presenta di seguito. In questa nota, si presentano alcuni tra i risultati più interessanti emersi in un biennio di attività valutativa, rimandando a lavori successivi una loro più precisa sistemazione.

Il lavoro è strutturato come segue.¹ Nel paragrafo 2 vengono brevemente discussi i dati e i principali aspetti metodologici. Il paragrafo 3 presenta il profilo dei beneficiari. Il paragrafo 4 è dedicato alla caratterizzazione delle tipologie corsuali. Il paragrafo 5 affronta il tema dei benefici della formazione. Il paragrafo 6 dà conto del

¹ Il lavoro è una sintesi dell'esperienza di valutazione promossa in Emilia-Romagna. – Assessorato Lavoro, Scuola, Università e Formazione Professionale – nell'ambito del Programma Operativo Regionale del FSE (DGR 3040 del 28 dicembre 2001). La società Poleis 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 e Reggio Emilia.

legame tra formazione continua e sicurezza socio-economica dei lavoratori. Il paragrafo 7, infine, conclude.

2. I dati

Nel biennio 2000-2001, sono state erogate oltre 3,5 milioni ore di formazione, interessando circa 70.000 persone. La valutazione della formazione continua si basa su due grandi insiemi di informazioni, tra loro interrelati. 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 sugli ex allievi. Le informazioni presentate di seguito si basano sul raccordo tra i due archivi su un campione statisticamente rappresentativo dell'universo di cui si è detto sopra. Si tratta, nel biennio, di 5.783 interviste. Del primo archivio si dice sommariamente in appendice. Ai fini di questa nota è, invece, necessario rendere espliciti alcuni dei criteri con i quali si è costruito il secondo.²

Il questionario doveva rispondere al vincolo della coerenza tra analoghe indagini regionali o provinciali, come richiesto dall'ISFOL, al fine di garantire la comparabilità nazionale dei risultati. All'interno di questa cornice comune, parzialmente rispondente a esigenze amministrative e di rendicontazione alla Commissione europea, è stato, tuttavia, possibile inserire alcuni elementi tipicamente proposti dalla teoria economica o comunque presenti all'interno delle più importanti indagini *panel*³ sul tema.

Le dimensioni della valutazione possono essere raggruppate in tre grandi capitoli: il primo riguarda i formati; il secondo l'esperienza formativa, il terzo gli effetti della formazione.

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 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 (cioè la durata del contratto con l'impresa 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 che evolve nel tempo, condizionata tanto dalle caratteristiche del lavoratore quanto dal mutamento della struttura della domanda, da fenomeni congiunturali e da mutamenti strutturali che modificano i comportamenti e i fabbisogni di lavoro delle imprese.

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

² Per un approfondimento si rimanda a Regione Emilia-Romagna (2002).

³ 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 (Pisckhe 2000), Qualification and Career Survey (Acemoglu-Pisckhe 1998), National Longitudinal Survey of Youth (Loewenstein-Spletzer 1998), Enquete sur la Formation et la Qualification Professionnelle (Behaghel 2002).

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 sia avvenuta 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.

Successivamente, si affronta 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 dicotimizzare tra corsi a breve/lunga durata, 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, dato che la formazione continua è 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. La 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, *ex post*, 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.

Il tema cruciale, ma più ostico, riguarda gli effetti dell'attività formativa. Per chiarezza, si è ritenuto necessario distinguere 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. Quest'ultimo insieme, di dimensioni assai piccole, di seguito non verrà preso in considerazione. 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, invece, il confronto "prima-dopo" fornisce informazioni sui mutamenti nella figura e nella posizione professionale, la gamma dei prodotti e dei servizi offerti, il numero dei clienti.

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.

3. Il profilo dei formati.

Le tabelle 1 e 2 riportano alcune caratteristiche descrittive dei beneficiari, distinguendo rispettivamente tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi per l'anno 2001. Prima di entrare nel merito della analisi delle due tabelle e del modo in cui sono costruite è utili fornire alcune informazioni di insieme relative al totale dei beneficiari.

Quasi il 60% sono uomini. Le due classi centrali d'età, dai 25 ai 34 anni e dai 35-ai 44 anni incidono rispettivamente per il 34% e il 34,8%. Gli occupati con oltre 55 anni, che in Regione incidono per circa l'8%, sono presenti nell'universo dei formati per il 6%. Tra le categorie sottorappresentate rispetto al peso relativo sull'occupazione regionale, si trovano i formati in possesso di titolo di studio basso, le donne tra in età compresa tra i 45 ed i 54 anni, i co.co.co (l'unico gruppo di lavoratori atipici che si è potuto rilevare).

Uno degli aspetti di interesse dell'indagine è la riclassificazione – limitatamente ai lavoratori dipendenti – delle attività lavorative di coloro che frequentano corsi di formazione. Tale riclassificazione consente di distinguere tra qualificati e non qualificati. Essa è stata ricavata mettendo a confronto la figura professionale ISTAT a due cifre⁴ e la condizione occupazionale ISTAT⁵. Si sono, così ottenute cinque nuove categorie: 1) molto qualificati; 2) impiegati qualificati; 3) impiegati; 4) operai qualificati; 5) operai.⁶ La nuova classificazione è coerente con gli anni di studio, e in generale, con il livello del reddito. Da qui si è poi creata la variabile dicotomica “lavoratori skilled/unskilled”. Questa semplice partizione consente di evidenziare che la formazione continua ha riguardato, per quasi il 67% proprio i lavoratori qualificati, che prevalgono nel settore manifatturiero. Viceversa, i lavoratori non qualificati, maggiormente presenti nei settori del commercio e dei servizi alle persone, sono raggiunti dai corsi di formazioni continua in proporzioni inferiori al loro peso sull'occupazione totale.

Tabella 1 – Il profilo dei formati – I lavoratori dipendenti (2001)

	<i>Qualificati esperti</i>	<i>Non qualificati esperti</i>	<i>Qualificati non esperti</i>	<i>Non qualificati non esperti</i>	<i>Totale</i>
<i>Caratteristiche personali</i>					

⁴ Dirigenti e imprenditori; professioni intellettuali, scientifiche di elevata specializzazione; professioni tecniche; impiegati; professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi; artigiani, operai specializzati ed agricoltori; conduttori di impianti e operai semiqualeficati; professioni non qualificate; forze armate

⁵ Dirigente o direttivo; impiegato o intermedio; operaio, subalterno o assimilati; altro dipendente.

⁶ Le professioni commerciali sono state attribuite a impiegato o operaio, a seconda della percezione dello status occupazionale fornita dall'intervistato.

Donne	44,1	42,0	47,4	49,2	45,2
Donne con figli	25,5	23,7	11,1	15,3	19,9
Diplomati	50,1	52,5	56,4	49,0	52,2
Laureati	13,6	8,5	17,6	19,6	14,3
Stranieri	1,3	2,5	3,4	0,4	2,0
Età media	39,8	40,3	29,8	31,2	36,1
<i>Carriera lavorativa</i>					
Esperienza di lavoro (anni)	20,8	21,5	8,8	10,3	16,3
Oltre 4 lavori svolti	14,7	18,7	9,6	14,0	14,1
Esperienza di lavoro autonomo (%)	13,5	12,6	8,5	13,3	11,9
Anzianità aziendale (anni)	13,1	13,5	4,8	5,1	10,0
Durata media disoccupazione (mesi)	9,2	10,6	61,1	57,1	16,6
Esperienza di disoccupazione di lunga durata (oltre 24 mesi)	1,0	1,4	7,2	11,5	4,0
Frequenza di altri corsi (ultimi 3 anni)	44,8	39,6	39,9	34,8	41,2
<i>Caratteristiche del posto di lavoro</i>					
Agricoltura	3,4	2,4	1,9	0,3	2,4
Meccanica	16,9	12,8	25,0	19,7	18,6
Altra manifattura	18,5	16,2	14,6	12,3	16,2
Edilizia	4,0	1,2	5,2	3,0	3,6
Trasporti e commercio	23,6	31,8	23,7	28,7	26,0
Servizi alle imprese	12,2	9,3	9,5	8,0	10,3
Servizi alle persone	21,3	25,8	20,0	27,9	22,7
Occupati in imprese di servizio con meno di 15 addetti	12,3	12,7	12,9	11,7	12,5
Occupati in imprese manifatturiere con meno di 15 addetti	7,5	4,0	9,8	5,5	7,2
Retribuzione media mensile (euro)	1232	1140	1108	1051	1157
Retribuzione media oraria (euro)	8,0	7,6	6,9	7,0	7,5
Lavoratori a basso reddito (%)	11,8	10,7	18,0	14,8	13,6
Scarsa tutela contrattuale	19,2	23,2	15,3	17,7	18,8
Scarsa auto-organizzazione	32,9	37,8	26,6	39,5	33,0
Scarsa soddisfazione lavoro	7,9	8,7	5,1	5,8	7,0
N. (pesato)	9.413	5.127	6.629	2.849	24.018
N. (non pesato)	942	544	631	297	2.414

L'esame della storia lavorativa – la carriera – dei formati, consente una migliore messa a fuoco del profilo dei beneficiari delle azioni formative. Come si è detto, le rilevazioni relative alla carriera costituiscono uno degli aspetti sperimentali e distintivi della rilevazione. In effetti, la formazione continua può riguardare giovani alle prime esperienze lavorative; lavoratori che sono già inseriti in una carriera interna di un'impresa; lavoratori che si inseriscono in una nuova *career-line* cambiando tipo di lavoro e di impresa; oppure lavoratori per i quali la formazione costituisce uno tra i possibili strumenti di transizione dal lavoro autonomo al lavoro dipendente; oppure, infine, coinvolgere lavoratori che hanno occupazioni che non consentono alcun tipo di articolazione di carriera, lavoratori cioè all'interno di carriere bloccate (*dead-end*). L'esplorazione della carriera lavorativa è stata condotta con tecnica *cluster*, partendo da sette variabili caratterizzanti.⁷

⁷ Ha avuto periodi di disoccupazione? (dicotomica). Può quantificare in mesi il suo periodo di disoccupazione? (continua). Da quando ha iniziato a lavorare quanti lavori ha svolto? (dicotomica). Quanto è durato il lavoro che ha svolto più a lungo? (continua). Anni di esperienza lavorativa. (continua). Anzianità aziendale. (continua). Negli ultimi tre anni ha frequentato altri corsi di formazione? (dicotomica).

Sono emersi due gruppi che, per comodità, definiamo lavoratori *esperti* e lavoratori *non esperti*. La distinzione tra i due gruppi è molto nitida. I lavoratori esperti hanno in media quasi 21 anni di esperienza lavorativa alle spalle e un'anzianità aziendale superiore ai 10 anni, contro gli otto anni di esperienza e i 4 anni di anzianità aziendale dei non esperti. I lavoratori esperti hanno periodi di disoccupazione di molto inferiori all'altro gruppo: 10 mesi contro i 60 dei non esperti. Allo stesso modo, la permanenza nel medesimo posto di lavoro è mediamente più lunga per il primo gruppo: poco meno di 14 anni, contro i circa 5 del secondo. L'età media del gruppo degli esperti è di circa 40 anni, quasi 10 in più dei non esperti. Il dato significativo e su cui si avrà modo di tornare, è che al primo gruppo – gli esperti – appartiene quasi il 62% dei lavoratori dipendenti formati.

Utilizzando congiuntamente i risultati dell'analisi *cluster* sulla carriera e la variabile dicotomica qualificati/non qualificati, si perviene alla tassonomia proposta nella tabella 1 che consente di ripartire i formati in quattro gruppi.

I *qualificati esperti*. È l'insieme di gran lunga più numeroso: poco meno del 40% di tutti i formati che lavorano alle dipendenze. Il tratto caratteristico è l'elevata esperienza complessiva di lavoro (oltre 20 anni) e l'elevata anzianità aziendale (circa 13 anni al momento di iscrizione al corso), con retribuzioni mensili e orarie superiori a quelle degli altri gruppi.

I *non qualificati esperti*. È un gruppo di dimensioni più contenute (21,3% dei formati). Per tutte le variabili di carriera questo insieme è simile al precedente. L'elemento caratteristico rispetto al tipo precedente è di avere livelli di inquadramento e posizione nella professione inferiori, con un minor grado di autonomia e possibilità di auto-organizzazione del lavoro.

I *qualificati non esperti*. Il gruppo – che include il 39% della popolazione stimata – è contraddistinto da un'età media, pari a circa 30 anni, sensibilmente inferiore ai precedenti e con livelli di istruzione più alti. L'aspetto distintivo è l'ingresso relativamente recente nel mercato del lavoro.

I *non qualificati non esperti*. È il tipo meno numeroso – poco meno del 12% dei formati dipendenti. Come il precedente è formato in misura consistente da persone in ingresso nel mercato del lavoro. È l'insieme a più elevata femminilizzazione, con un percorso lavorativo più frammentato, una esperienza di disoccupazione più marcata, una maggior presenza nel settore dei servizi e retribuzioni tendenzialmente più basse.

Al di là delle differenze tra i gruppi, segnate soprattutto dalle variabili di carriera, la tabella evidenzia alcuni altri aspetti di rilievo. Si può osservare, innanzitutto, che pochissimi tra i lavoratori stranieri partecipano a corsi di formazione continua FSE.⁸ Una considerazione analoga vale per l'insieme dei lavoratori con oltre cinquanta anni.⁹ Inoltre, emerge con grande chiarezza che la formazione continua raggiunge soprattutto (anche se non esclusivamente) i lavoratori relativamente più forti¹⁰, con

⁸ Mentre la presenza di lavoratori extracomunitari tra i formati è del tutto trascurabile, i permessi di soggiorno rilasciati in Emilia-Romagna nel 2002 sono oltre 140 mila, pari a circa l'8% degli addetti. Il mancato coinvolgimento nella formazione continua sorprende se confrontato con altri strumenti e, in particolare, con la formazione post-diploma e per il reinserimento lavorativo: qui le persone straniere sono una quota analoga all'incidenza tra gli occupati.

⁹ La sostanziale assenza dai processi formativi dei lavoratori con oltre cinquanta anni segnala lo scarso interesse delle imprese a investire nella formazione dei lavoratori meno giovani, in qualche caso per il timore di non recuperare l'investimento.

¹⁰ Per non indurre il lettore in errore la nozione di lavoratore "forte" utilizzata in questo contesto va precisata. Va sottolineato, in particolare, che non si sta sostenendo che a usufruire della formazione

maggior grado di qualificazione, e legami più solidi con il mercato e l'impresa di appartenenza e ragionevolmente soddisfatti del proprio lavoro.¹¹

Tabella 2 – Il profilo dei formati – I lavoratori autonomi (2001)

	Imprese Esperti	Imprese non esperti	Autoimpiego Esperti	Autoimpiego non esperti	Totale
<i>Caratteristiche personali</i>					
Donne	24,8	33,6	30,4	34,2	31,3
Donne con figli	17,4	15,9	23,3	13,4	16,5
Donne con figli					
Diplomati	46,1	53,2	31,8	46,0	47,0
Laureati	4,6	12,2	13,6	14,1	11,1
Stranieri	0,5	0,7	2,1	2,9	1,4
Età media	47,3	34,9	47,7	34,1	39,2
<i>Carriera lavorativa</i>					
Esperienza di lavoro (anni)	30,4	16,1	29,9	14,5	20,6
Oltre 4 lavori svolti	5,5	8,7	5,7	10,3	8,0
Esperienza di lavoro dipendente (%)	35,7	48,9	39,2	41,2	42,5
Anzianità aziendale	24,6	8,1	23,1	5,7	13,1
Durata media disoccupazione (mesi)	66,9	11,0	61,4	13,7	16,7
Esperienza di disoccupazione di lunga durata (oltre 24 mesi)	1,8	1,5	5,1	2,0	2,1
Frequenza altri corsi (ultimi tre anni)	39,6	47,6	48,1	45,8	45,2
<i>Caratteristiche del lavoro</i>					
Agricoltura	19,1	18,7	20,9	25,5	20,9
Meccanica	8,6	10,4	1,4	1,6	6,5
Altra manifattura	6,3	6,8	3,9	4,5	5,7
Edilizia	7,7	7,3	2,9	8,4	7,2
Trasporti e commercio	48,5	36,7	40,7	24,9	36,8
Servizi alle imprese	4,7	13,2	17,7	25,5	15,1
Servizi alle persone	5,1	6,2	12,6	9,5	7,6
Retribuzione media mensile (euro)	1.598	1.559	1.471	1.343	1.498
Lavoratori a basso reddito (%)	5,8	6,8	5,0	12,9	8,0
Poca soddisfazione del lavoro	7,4	2,5	14,3	5,9	6,0
N. (pesato)	2.434	3.731	1.206	2.808	10.179
N. (non pesato)	231	345	113	305	994

Assai pochi tra i formati appartengono ai livelli di retribuzione più bassi.¹² Infine, è significativo che oltre un terzo dei dipendenti coinvolti nella formazione appartengano ad imprese sotto i 16 addetti, una quota pari al peso che questi lavoratori hanno nell'economia regionale. Ma tale quota si abbassa nella manifattura e nei servizi, in cui ad essere coinvolti sono soprattutto gli occupati in imprese medie

continua solo prevalentemente delle *élite*. Pochissimi dati sono sufficienti per rendersene conto. La figura "media" ha 12 anni di istruzione, 16 anni anzianità di lavoro e un reddito medio di 1.179 euro al mese (contro un reddito medio stimato dalla Banca d'Italia per gli occupati di 1.352 euro).

¹¹ Tra i formati la quota di coloro che sono soddisfatti del proprio lavoro è molto più alta che nell'insieme degli occupati: gli insoddisfatti sono, tra i primi, l'8% contro una media europea del 20% e una media italiana, in crescita al crescere delle forme di lavoro "flessibile" a partire dal 1996, che è prossima al 30% (European Commission, 2003, p. 126).

¹² Per identificare i lavoratori a basso reddito si è scelta una soglia di 800 euro mensili, circa pari ai due terzi del reddito mediano rilevato tra i dipendenti. Questi lavoratori definibili come *working-poor* sono il 13-14% del totale: una percentuale sostanzialmente in linea con il loro peso nella popolazione nazionale degli occupati (Fiorani 2004). Come dire che un gruppo chiaramente svantaggiato non gode di alcun canale privilegiato di accesso alla formazione.

e medio grandi: nei servizi in media, solo il 15% dei formati è occupato in piccole e piccolissime imprese, con valori ancora più bassi nella manifattura (7,2%).

Un ulteriore elemento (che la tabella non mostra ma emerge dall'indagine) è che una quota straordinariamente alta dei formati – stimata intorno al 70-75% – proviene dal medesimo insieme di imprese sia nel 2000 che nel 2001. Queste osservazioni, considerate complessivamente, suggeriscono che l'accesso alla formazione continua è relativamente più facile tra i gruppi di lavoratori in età centrale e nelle imprese nelle quali la rappresentanza sindacale è più forte e organizzata.¹³

I lavoratori autonomi che usufruiscono della formazione continua, anche in questo caso in riferimento al 2001, sono il 41% di tutti i formati: una quota di rilievo in relazione al peso in termini occupazionali delle diverse forme di lavoro indipendente. Anche in questo caso, ricorrendo all'analisi *cluster* descritta in precedenza, si è proceduto alla partizione tra *esperti* e *non esperti*. A questa partizione si è associata la distinzione tra titolari di imprese e lavoratori autonomi che non fanno uso di lavoro alle dipendenze o, come li definire, lavoratori in autoimpiego.¹⁴ I risultati sono mostrati nella tabella 2.

Il dato più significativo riguarda, in questo caso, più che la composizione interna, la stessa numerosità dei gruppi. Si può osservare, in primo luogo, che tra gli autonomi il rapporto tra esperti e non esperti si ribalta rispetto al lavoro dipendente: a usufruire della formazione continua sono soprattutto i non esperti i lavoratori *non esperti* pesano per il 65% dei casi. È opportuno chiarire, tuttavia, che l'età media dei non esperti è sensibilmente più alta rispetto a coloro che appartengono alla medesima categoria tra i lavoratori alle dipendenze e la quota di giovani che possono essere considerati nelle fasi iniziali della carriera lavorativa è sicuramente inferiore. I titolari di impresa, inoltre, diversamente da quanto accade nella popolazione di riferimento, sono assai più numerosi dei lavoratori in autoimpiego. La formazione è usata in misura maggiore dagli imprenditori piuttosto che dagli artigiani e gli altri lavoratori autonomi che non fanno uso di lavoro alle dipendenze.

Il secondo elemento che la tabella rende evidente è che parte rilevante della attività di formazione continua è rivolta a occupati nel settore primario (21%) e, soprattutto, nei servizi (60%). La manifattura, viceversa, conta assai meno del suo peso nell'occupazione autonoma complessiva: soltanto il 12-13% di tutto i formati autonomi provengono dall'industria manifatturiera. In misura ancor più evidente che tra i lavoratori dipendenti, una regione che continua ad avere una marcata vocazione industriale, ha un sistema di formazione continua che è capace di suscitare domanda e coinvolgere solo in misura modesta gli addetti alla manifattura.

Infine e, da ultimo, come tra i lavoratori alle dipendenze, la formazione raggiunge un numero molto piccolo di lavoratori con retribuzioni molto basse¹⁵ e, come già osservato, anche di lavoratori, quasi sempre in autoimpiego, con contratti di collaborazione. Pur in un quadro assai diversificato, non pare azzardato concludere che nel complesso, anche tra i lavoratori autonomi, la formazione continua riesce ad attrarre soprattutto i gruppi relativamente più forti.

¹³ Questo risultato, d'altra parte, trova conferma in altri paesi. È forse il caso di ricordare a questo proposito, che, tra i paesi dell'Unione, la quota di coloro che partecipano a forme di addestramento sul lavoro raggiunge il 50% nelle imprese che praticano la contrattazione, mentre è solo di un terzo nelle altre (European Commission 2003).

¹⁴ Le ragioni che, nell'analisi del lavoro autonomo, inducono ad adottare questa distinzione sono discusse estesamente in Solinas (1996).

¹⁵ I lavoratori autonomi con un reddito mensile inferiore alla soglia di basso reddito sono, tra i formati, soltanto l'8%, contro un peso nella popolazione nazionale che si stima superi il 20%.

4. I tipi di corso e i costi della formazione continua

Le informazioni sulla tipologia corsuale sono fondamentali per affrontare il tema dei benefici della formazione e della loro ripartizione tra lavoratori ed imprese. Il nodo teorico di riferimento rimanda all'incentivo da parte delle imprese a finanziare la formazione: come è noto, nell'originale impostazione di Becker, l'impresa non ha alcun incentivo a finanziare formazione generale, ma solo quella specifica per il fatto che, se il mercato del lavoro è di concorrenza perfetta, sarà il lavoratore ad appropriarsi per intero dei benefici (maggiore salario futuro).¹⁶ In verità, la ripetuta osservazione di una partecipazione dell'impresa ai costi della formazione (anche generale) ha stimolato la ricerca teorica verso di ipotesi di concorrenza e informazione imperfetta (Acemoglu-Pishke 1998, 1999a e 1999b) nei quali anche l'impresa ha incentivi a concorrere ai costi della formazione generale e al cui interno trovano spazio meccanismi di segnalazione delle competenze (certificazione, ecc.).

Tabella 3 – I corsi rivolti ai lavoratori dipendenti (2001)

	Qualificati esperti	Non qualificati esperti	Qualificati Non esperti	Non qualificati non esperti	Totale
Corsi brevi (≤50 ore)	66,3	74,1	60,8	70,2	66,9
Corsi lunghi (≥150 ore)	5,1	5,9	10,3	6,7	6,9
Corsi generici	29,1	28,2	36,8	34,2	31,6
Corsi specifici	66,4	67,0	56,2	63,0	63,3
Costo totale medio per allievo (euro)	673	572	838	653	694
Costo fisso medio per allievo (%)	28,3	26,9	28,2	27,8	27,9
Cofinanziamento medio per allievo	20,1	18,7	19,4	19,9	19,5
N. (pesato)	9.413	5.127	6.629	2.849	24.018
N. (non pesato)	942	544	631	297	2.414

Senza entrare nel merito di questa discussione, in questa sede si vuole ricordare che la distinzione tra formazione generica e formazione specifica è assai difficoltosa. In molti casi è, almeno parzialmente, artificiosa sul piano concettuale: in qualunque processo formativo tendono ad intersecarsi componenti generiche e specifiche.¹⁷ Inoltre, non sorprendentemente, come documentano di recente Booth e Bryan (2002) per i dati del panel britannico, le due categorie tendono ad essere fortemente correlate. In questo senso, qualunque esperimento di distinzione empirica tra le due categorie su grandi basi di dati va considerata con cautela. In questo lavoro si è proceduto a un primo tentativo di dicotomizzazione tra le due variabili (mediante *cluster analysis*) selezionando un insieme di variabili facenti capo a due domini: le modalità di accesso e di partecipazione ai corsi da un lato, e le informazioni relative alla tipologia di azione e alla riclassificazione dei corsi, in base al codice Orfeo, usato dalla Regione Emilia-Romagna e dall'ISFOL.¹⁸

¹⁶ Come è stato chiarito, tra gli altri, da Bishop-Kang (1996), le ipotesi implicite nello schema beckeriano sono diverse: tutti i mercati devono essere competitivi, i lavoratori non devono essere razionati sul fronte creditizio, le capacità generiche (*skills*) devono essere segnalabili senza costi ai potenziali datori di lavoro.

¹⁷ Si veda, per tutti, Doeringer e Piore (1971).

¹⁸ Le variabili utilizzate nell'analisi cluster sono tutte di tipo *dummy*. Di seguito si dà una descrizione della modalità di riferimento 1. Canale di conoscenza del corso: 1=ambiente lavorativo; orario delle lezioni: 1=durante l'orario lavorativo; i lavoratori del corso erano: 1=tutti della stessa impresa; scelta

L'analisi, applicata ai soli lavoratori dipendenti, separa i partecipanti in due gruppi. Il primo, include coloro che hanno partecipato a *corsi generali* per motivazione individuale, fuori dall'orario e dalla sede di lavoro, e con contenuti formativi generali (informatica, lavori d'ufficio, varie). Il secondo comprende coloro che hanno partecipato a *corsi specifici* sollecitati dall'impresa, in orario e in sede di lavoro, e con contenuti formativi più immediatamente connesse a specifici profili professionali.

La classificazione ottenuta consente di evidenziare alcuni risultati di qualche interesse. Con riferimento alla *vexata quaestio* dell'incentivo delle imprese a finanziare la formazione specifica, si è quindi messo in relazione il tipo di corso con la percentuale di cofinanziamento delle imprese: per i corsi specifici, la percentuale media di cofinanziamento (20%) da parte delle imprese è risultata doppia che nel caso dei corsi generici.

Tra i dipendenti, inoltre, prevalgono nettamente i corsi a maggior componente specifica (63,3%), senza differenze marcate tra i diversi gruppi (tab. 3). Il dato va letto in connessione alla breve durata della gran parte delle attività di formazione continua, corsi brevi (la durata media è inferiore alle 50 ore) e tesi a soddisfare necessità aziendali molto circoscritte.¹⁹

Le donne, infine, anche per la più elevata presenza in occupazioni di tipo impiegatizio, partecipano maggiormente a corsi generali e meno a quelli specifici.

I risultati per i lavoratori autonomi, ottenuti con una metodologia parzialmente differente sono più fragili e, di seguito, non vengono proposti.²⁰

Il Sistema Informativo Regionale (SIFP), contiene le variabili di costo dei progetti finanziati a consuntivo consentendo di distinguere tra costi variabili (docenti, affitto, materiali didattici), costi fissi (spese generali e amministrative, direzione, progettazione) e cofinanziamento delle imprese. Il dato su cui soffermarsi è che nel 2001 la media del costo unitario per allievo era di 662 euro. Non si hanno elementi di comparazione con altri dati regionali o europei che consentano di verificare se si tratta di un valore significativamente superiore alla media europea, come avviene in generale per la formazione continua effettuata in Italia (Eurostat 2002).²¹ L'analisi multivariata – effettuata attraverso un modello OLS semilogaritmico con variabile dipendente il logaritmo del costo medio unitario per corsista al netto del cofinanziamento delle imprese – consente di formulare alcune ipotesi interpretative. Innanzitutto il costo medio dei corsi per dipendenti è più basso del 14%. È inoltre importante il contenuto di specializzazione: i corsi rivolti a figure tecniche costano il 20-30% in più degli altri. Al contrario, le caratteristiche individuali dei partecipanti

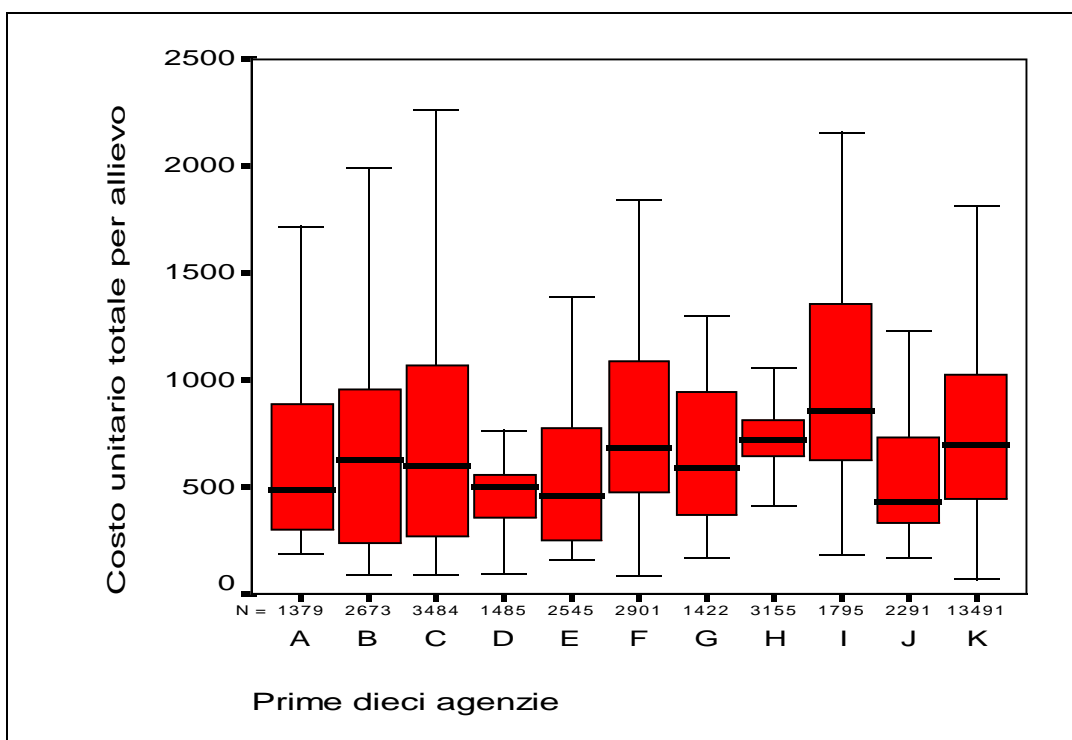
di partecipazione al corso: 1=sollecitazione impresa; tipologia di azione: 1=formazione continua; settore Orfeo: 1=corsi specifici. Una discussione più completa delle modalità con cui si è proceduto è in Regione Emilia Romagna (2004).

¹⁹ La durata dei corsi è allineata con la media europea e sensibilmente superiore a quella italiana (rispettivamente 55 e 32 ore).

²⁰ Su questo aspetto si rimanda il lettore interessato a Regione Emilia-Romagna (2004).

²¹ Più precisamente, nel 2001, il costo per allievo è di 466 euro nella formazione permanente e di 748 nella formazione continua. In aggregato, il costo totale per ora formativa, misurato a parità di potere di acquisto (PPS), è pari a 68 in Italia e 50 nella media UE; il costo per partecipante è, rispettivamente, 2.177 e 1.524.

(genere, età, esperienza e scolarità) non influiscono sul costo unitario. Hanno, invece, un peso significativo la durata dei corsi (espressa in ore) e il livello dei costi fissi dei soggetti gestori (agenzie formative). Ogni aumento di 10 ore di durata comporta una variazione dell'6% dei costi unitari. Un aumento di 100 euro di costi fissi delle agenzie fa variare il costo medio unitario per allievo, al netto del cofinanziamento delle imprese, di 50 euro. Il grafico che segue consente di approfondire quest'ultimo aspetto. Mostra il costo per allievo delle principali agenzie, per volumi di allievi trattati. Emerge una forte variabilità, sia tra le medie dei diversi enti, sia all'interno delle singole agenzie. A parità di condizioni, tra le agenzie il differenziale di costo per partecipante varia da -28% per le agenzie pubbliche a +17% per l'ente privato con i costi più elevati.



Nota: Il margine inferiore e superiore della scatola identificano i valori compresi tra il 25° e il 75° percentile. La linea nera all'interno di ciascuna scatola rappresenta la mediana per ogni ente; gli estremi delle code indicano i valori osservati più alti e più bassi che non sono *outliers*. Se la mediana non è centrata le distribuzioni non sono normali.

Il fatto che la variazione dei costi della formazione continua non dipenda dalle caratteristiche individuali dei formati è confortante: suggerisce, infatti, che non vi siano fenomeni di “*creaming*” in base a età, genere o istruzione. Viceversa, la differenza di costi tra le diverse agenzie, non è giustificata da una diversa offerta formativa e suggerisce che vi siano ampi margini per un recupero di efficienza. Questo ovviamente pone problemi di rilievo nella prospettiva dell'entrata in vigore del Fondo Paritetico Interprofessionale.

Un'ultima considerazione riguarda i costi sostenuti dai formati. Nel 2000, il 38% dei formati ha dichiarato di aver sostenuto dei costi. Tali costi (inclusi i costi opportunità) non sono trascurabili. In particolare, il 40% degli uomini li stima intorno ai di 200 euro. Il legame tra dichiarazione circa i costi sostenuti e la

disponibilità a pagare per frequentare il corso è un indicatore sintetico del grado di soddisfazione corsuale. Tra le due modalità si è riscontrata una certa dipendenza – il coefficiente V di Cramer è pari a 0,38 – indicando un livello di apprezzamento dei corsi frequentati buono.²²

Prima di entrare nel merito dei benefici della formazione, va reso esplicito un ulteriore elemento. Si è detto che la formazione continua, se si guarda ai corsi *singoli*, quali che siano i canali di azione e l’impatto sulla produttività, costituisce un impulso di debole intensità: in Emilia-Romagna, come si ricorderà, la durata media dei corsi erogati non supera difatti le 50 ore. Per questa ragione le misurazioni di impatto che facciano ricorso ad uno schema causale del tipo “funzione di produzione”, spesso utilizzati per l’analisi dei corsi di formazione al lavoro, risultano del tutto inadeguati. In questa prospettiva, qualsiasi strategia di indagine sugli effetti della formazione continua deve tentare di ricostruire il profilo temporale degli eventi di formazione sul lavoro in un dato periodo, sia in termini di incidenza (quante volte) che di intensità (per quanto tempo). Una procedura standard è quella di rilevare se i beneficiari di formazione al tempo *t* hanno usufruito in un recente passato (solitamente tre anni) di altra formazione. In Emilia-Romagna è piuttosto elevata la percentuale di coloro che hanno ricevuto altra formazione: 50% nel 2000 e 42% nel 2001, valori generalmente superiori a quelli documentati in letteratura.²³ L’incidenza è maggiore per i lavoratori dipendenti, quelli con professioni tecniche ed impiegate, mentre è minore per le persone meno scolarizzate. Età e genere risultano ininfluenti.

5. I benefici della formazione

Un primo tentativo di valutare i benefici della formazione guarda all’effetto sulle competenze quale è *percepito* dal lavoratore.

In particolare, si è chiesto agli intervistati se l’attività formativa ha contribuito ad arricchire il suo bagaglio di competenze declinate in: competenze già possedute; competenze utili per il lavoro corrente; nuove competenze non possedute; conoscenze generali potenzialmente utili in altri ambienti di lavoro. Da una prospettiva diversa – quella, appunto della percezione del lavoratore – si sottopone a ulteriore verifica la distinzione tra formazione specifica – tanto nel senso di approfondire quelle già possedute dal lavoratore quanto di conferirne delle nuove, ma sempre nell’ambito del lavoro svolto – e di formazione generale, spendibile in diverse imprese. Un semplice calcolo di frequenze evidenzia che oltre il 60% 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?* La frequenza più elevata – 75% – la si registra proprio in corrispondenza della combinazione di competenze ricevute definibile “approfondimento delle competenze per il lavoro corrente” (approfondimento delle competenze specifiche), mentre un valore più

²² In effetti, volgendosi alle usuali dimensioni di soddisfazione – soddisfazione in termini di aspettative, di preparazione dei docenti e di adeguatezza del corso rispetto ai temi trattati – l’apprezzamento risulta molto elevato (90%).

²³ 28% sui dati GSOEP, anni 1986-1989 (Pishke 2000), 38% sui dati NLSY (Veum 1993), 17% su dati CPS (Pishke 2000), ma 44% su dati BHPS (Booth 1991).

basso, 60%, caratterizza la cella associata all'“ampliamento di competenze eventualmente utilizzabili per un altro possibile lavoro” (estensione nella gamma di competenze a carattere generale).

Tabella 4 – La retribuzione oraria.

Equazione di regressione con variabile dipendente il logaritmo della retribuzione oraria

R-quadrato= 0,295 F= 36,430

	Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati	T	Sig.
	B	Errore std.	Beta		
(Costante)	1,975	,088		22,512	,000
Frequenza altri corsi	,030	,010	,052	2,934	,003
Maschi	,155	,011	,270	13,723	,000
Anni di esperienza scolastica	-,022	,012	-,216	-1,785	,074
Anni di esperienza scolastica al quadrato	,001	,001	,298	2,468	,014
Figli	,106	,011	,184	9,726	,000
Esperti	,057	,011	,097	5,159	,000
Contratto a tempo indeterminato	,066	,015	,081	4,363	,000
Lavoro a turni	-,008	,013	-,012	-,604	,546
Impiegati specializzati	-,237	,034	-,397	-6,959	,000
Impiegati non specializzati	-,253	,035	-,379	-7,311	,000
Operai specializzati	-,392	,035	-,608	-11,234	,000
Operai non specializzati	-,351	,037	-,384	-9,445	,000
Piccole imprese	-,061	,011	-,101	-5,574	,000
Manifatturiero	,090	,032	,146	2,788	,005
Costruzioni	,101	,041	,063	2,450	,014
Commercio	,043	,033	,066	1,313	,189
Servizi alle imprese	,070	,035	,076	2,022	,043
Servizi alle persone	,121	,033	,187	3,627	,000
Tasso disoccupazione Parma	,031	,008	,105	3,897	,000
Tasso disoccupazione Reggio-Emilia	,024	,013	,050	1,924	,055
Tasso disoccupazione Modena	,032	,011	,075	2,887	,004
Tasso disoccupazione Bologna	,015	,007	,066	2,087	,037
Tasso disoccupazione Ferrara	,003	,003	,031	,970	,332
Tasso disoccupazione Ravenna	,007	,005	,041	1,397	,163
Tasso disoccupazione Forli-Cesena	,008	,007	,034	1,185	,236
Tasso disoccupazione Rimini	,016	,005	,099	3,346	,001
Altro lavoro	-,053	,018	-,053	-2,951	,003

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 biennio in Regione abbiano privilegiato la formazione per competenze sul posto di lavoro. Il che, di fatto, anche nelle ipotesi beckeriane più restrittive, implica benefici appropriabili dalle imprese.

Per quanto concerne i lavoratori autonomi, 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. L'utilità percepita scende allorché si passa

all'efficacia dei corsi nel promuovere nuove dinamiche relazionali tra l'impresa ed i clienti e in misura ancora maggiore con riferimento alle dimensioni più radicali del cambiamento aziendale, quali l'ampliamento della scala di attività o la diversificazione.²⁴

Il secondo aspetto preso in considerazione riguarda la retribuzione. Di seguito si presentano unicamente i risultati relativi ai formati dipendenti.

Nell'approccio tradizionale beckeriano, l'interrogativo chiave verte sull'impatto della formazione continua sulla crescita salariale nel corso del ciclo di vita del lavoratore. Negli studi empirici si cerca di catturare tale impatto neutralizzando sia l'effetto dato sia dall'esperienza generale del lavoratore sia dalla anzianità aziendale.

Questa strategia di indagine, come è noto, incorre in limitazioni importanti in contesti non concorrenziali nei quali vi siano fenomeni di compressione salariale e l'impresa si appropria (in tutto o in parte) delle rendite della formazione. Il punto di fondo, nell'analisi della formazione continua è tuttavia, un altro. Come si è più volte sottolineato, la dose aggiuntiva di capitale umano consentita dalla partecipazione ad una singola esperienza di formazione continua è piccola. È quindi logico attendersi che, al margine, l'incremento salariale sia trascurabile. Le interviste retrospettive mostrano che, tra i lavoratori dipendenti, soltanto l'8% dichiara di aver migliorato il proprio livello salariale.²⁵

Sulla base di questa considerazione, si è rinunciato a priori al tentativo di volere misurare la crescita del salario indotta dal corso frequentato. Si è preferito utilizzare la banca dati per valutare i differenziali di reddito tra diversi gruppi di formati e soprattutto, fornire una prima stima, almeno nel segno, della formazione cumulata. Per effettuare la regressione, tuttavia, era però necessario attribuire un valore al numero non piccolo di valori mancanti sul reddito. Lo si è fatto mediante una stima di un modello OLS.²⁶ I risultati sono riassunti nella tabella 4. La partecipazione ad altri eventi formativi negli ultimi tre anni aumenta il reddito orario del 3%, al netto dei fattori quali il genere, l'età, l'istruzione, la figura professionale e il settore di attività.²⁷ L'effetto cumulato della formazione ricevuta nel passato è, quindi, non trascurabile.²⁸ Il differenziale legato al genere è pari al 15,5%. L'esperienza scolastica diventa significativa solo dopo un certo numero di anni, ma incide comunque poco (2,2%). I differenziali sono, invece, relativamente elevati con riferimento all'esperienza e alla anzianità aziendale: il gruppo dei lavoratori *esperti* guadagna il 5,7% in più dei non esperti. In media, i lavoratori con contratto a tempo

²⁴ Altre indicazioni sugli aspetti motivazionali percepiti dal lavoratore sono desumibili dai dati sulla disponibilità a pagare per usufruire dei corsi (cfr. par. 2). In questo caso, tuttavia, le mancate risposte sono molto numerose, indicando una difficoltà valutativa, soprattutto da parte delle donne. È tuttavia indicativo che, rispetto alla somma dichiarata per la formazione nell'orario di lavoro, quella per la formazione ricevuta nel tempo libero è in media inferiore, indicando con ciò una formazione giudicata meno direttamente "produttiva".

²⁵ Si tratta per i tre quarti di lavoratori qualificati, con età media 35 anni e inseriti in imprese medio-grandi del settore manifatturiero e del commercio. Sui benefici reddituali della formazione si veda anche Ministero del Lavoro (2002) e Eurostat (2002).

²⁶ L'equazione per la stima del reddito è:

$$y = 3.504 + 1.049*\text{genere} + 0.077*\text{eta} + 0.063*\text{istruzione} + 0.271*\text{formazione passata} - 0.299*\text{addetti} + 2.031*\text{dirigente} - 0.948*\text{operaio} - 1.111*\text{altro dipendente} - 0.853*\text{agricoltura} - 0.572*\text{commercio} - 0.461*\text{servizi alle imprese} + 0.572*\text{parma} + 0.49*\text{modena} + 0.392*\text{rimini}.$$

²⁷ Il beneficio reddituale è lordo, perché la formazione potrebbe aver comportato dei costi di partecipazione o, nel caso dei lavoratori autonomi, un mancato guadagno.

²⁸ Si noti che nell'analogia regressione eseguita per i lavoratori autonomi il valore diventa circa nullo.

indeterminato guadagnano il 6,6% più degli altri. Correlato a tale risultato, emerge la forte penalità per chi cambia lavoro, superiore al 5%. L'elevata professionalità è ben retribuita, ma al di sotto dei dirigenti – che fungono da categoria di riferimento – non c'è praticamente differenziale retributivo tra impiegati o operai qualificati e non. Rispetto ai dirigenti, gli impiegati (qualificati o no) percepiscono un reddito inferiore del 25%. Gli operai qualificati addirittura del 40% in meno. Un po' meglio gli operai non qualificati (-35%). In questo caso nel campione sono presenti idiosincronicità: non è implausibile in genere che un conduttore di impianti, anche se meno qualificato, possa percepire una retribuzione più elevata di un operaio specializzato, se ipotizziamo che una delle principali determinanti del reddito sia la produttività, che qui diventa la variabile latente non osservata. Ma è anche possibile che ciò rifletta effetti di connessi alla contrattazione aziendale, tanto più che la retribuzione tende a crescere con la dimensione d'impresa.

Rispetto all'agricoltura, il settore manifatturiero determina paghe più elevate del 9%, le costruzioni dell'10%, i servizi alle imprese il 7% e i servizi alle persone il 12,6%. Interessanti, infine, i differenziali salariali legati al territorio. Considerando Piacenza come categoria di confronto, le retribuzioni dei formati a Parma sono più elevate dell'11%, a Modena del +9,5%, a Reggio Emilia del 7%, a Bologna e Ravenna di circa il 5%, e Rimini del 9,5%.

Ne emerge un quadro coerente con quanto si è detto fin qui. La formazione cumulata premia, e almeno ai livelli intermedi della scala occupazionale, più della istruzione. Ma nel determinare i differenziali conta anche l'esperienza e l'anzianità aziendale. Quanto quest'ultimo risultato rifletta, a sua volta, processi di apprendimento sul lavoro non formalizzati o sia piuttosto, esso stesso, prodotto dei modelli organizzativi e di gestione del personale adottati dalle imprese e le stesse relazioni industriali è questione interamente aperta e su cui si avrà modo di ritornare in sede di conclusioni.

6. Oltre la dimensione reddituale: formazione continua e sicurezza socio-economica

L'approccio beckeriano standard è molto potente e congeniale ad una impostazione della prassi valutativa di tipo impatto/controllo. Vi sono, tuttavia, dimensioni di interesse (per il ricercatore e il *policy-maker*) che, in questa prospettiva di ricerca, rimangono in ombra. In particolare, l'aspetto reddituale della formazione è parziale qualora si voglia indagare l'impatto che la formazione continua ha, complessivamente, sul benessere del lavoratore, e si ponga al centro dell'analisi una nozione di *welfare* o di *well-being* dei beneficiari. Una possibilità in tale direzione 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 impresa – 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 abilità (*skills*). 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, può incidere negativamente sulla riproduzione delle abilità e, viceversa, la discriminazione nei processi di partecipazione alla formazione può concorrere ad avviare il lavoratore nella trappola dei "cattivi" lavori.

La valutazione di efficacia sperimentata per i formati nel biennio 2000-1 in Emilia-Romagna ha tentato di avviare un discorso in tale direzione, senza prefiggersi obiettivi ambiziosi sul terreno delle tecniche di misura. Di seguito si ricordano brevemente i principali indicatori utilizzati, evidenziando i valori rilevati per lavoratori dipendenti e i lavoratori autonomi e mettendo a confronto l'insieme di coloro che hanno conservato il medesimo posto di lavoro (i lavoratori "stabili") e di coloro che, al momento dell' intervista, avevano cambiato lavoro (tab. 5).

Tabella 5 – I principali indicatori di risultato, anni 2000 e 2001

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

Un primo indicatore è l'acquisizione di nuove competenze, solitamente considerato un indicatore di *safeguarding*. Oltre l'80% di formati, per entrambi gli anni, hanno dichiarato di aver effettivamente acquisito nuove competenze, con una punta del 90% circa nel caso dei lavoratori autonomi. Si passa poi all'applicazione delle nuove competenze apprese. Circa il 70% dei formati (non vi è praticamente alcuna differenza tra dipendenti e autonomi) dichiara di aver applicato le nuove competenze acquisite con l'attività corsuale. Le percentuali scendono però al 48% per i lavoratori che hanno cambiato lavoro nel 2000. Il terzo indicatore, ampiamente utilizzato anche in letteratura, verte sulla *job security*. Per i dati relativi all'anno 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. Un quarto indicatore è quello di avanzamento di carriera destinatari. Tra i dipendenti, solo il 15% dei formati dichiara che il corso ha avuto un impatto positivo sulle possibilità di carriera. Infine, per quanto concerne la 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 (tab. 5) sembra emergere una riduzione degli effetti positivi della formazione 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. Le differenze rilevate, tuttavia, non sono statisticamente significative e non vi sono ragioni per imputarle ad una differenza tra i due campioni né, tanto meno, ad una diminuita efficacia dei corsi. Forse segnalano la crescita di insicurezza percepita da gruppi sempre più ampi di lavoratori, soprattutto tra i meno tutelati, più flessibili o più deboli nel mercato del lavoro.

In questo paragrafo si è introdotta la distinzione tra i lavoratori che hanno conservato lo stesso posto di lavoro e coloro che, invece, hanno cambiato lavoro. Su quest'ultimo insieme sono necessarie alcune considerazioni. Vi è una quota, pari al 7% dei formati (circa 2.500 persone), che, dopo aver frequentato il corso, ha cambiato posto di lavoro o tipo di attività. Si tratta prevalentemente di lavoratori dipendenti (81,6%), che appartengono prevalentemente alla categoria dei non esperti (61%).

Il dato è importante. Evidenzia, in primo luogo, che il turnover di coloro che fanno formazione sul lavoro è molto inferiore rispetto a quello medio rilevato per l'insieme degli occupati, sia in base ai dati INPS sia in base ai dati ISTAT (RTFL).²⁹ Questa è una ulteriore conferma del fatto che la formazione continua coinvolge in misura predominante lavoratori stabili che hanno un forte attaccamento all'impresa. È interessante osservare, a questo proposito, che oltre la metà dei formati che hanno cambiato lavoro ha frequentato corsi a prevalente contenuto generale, e quindi finanziati pressoché completamente dal pubblico. Soltanto nel 3% dei casi l'impresa ha cofinanziato corsi a cui ha fatto seguito una separazione. I singoli corsi di formazione comportano un "di più" in termini di accrescimento del capitale umano che, come più volte sottolineato, considerato in sé, è piccolo e non consente né suscita mutamenti nella *career-line*. Ma altrettanto lo è il rischio per l'impresa di perdere l'investimento in formazione. Per queste forme di formazione sul lavoro lo spauracchio di Pigou è largamente inconsistente.

7. Conclusioni

Concludiamo brevemente con alcune annotazioni di sintesi.

È opportuno chiarire preliminarmente che si è guardato ad una porzione piccola di tutte le attività di formazione sul lavoro: sono esclusi l'apprendistato, le attività formative finanziate dalla legge 236/93 e dalla 196/97 che istituisce i Fondi Paritetici

²⁹ Cfr. Baretta e Trivellato (2003).

Interprofessionali, e le attività finanziate in proprio, direttamente o indirettamente, dalle imprese. I partecipanti ai corsi cofinanziati dal FSE sono, in particolare, il 2% della forza lavoro dell'Emilia-Romagna, mentre recenti indagini nazionali ed europee calcolano che in Italia la quota di lavoratori che partecipano annualmente a attività di formazione continua sia prossima al 26% degli addetti. L'esercizio di valutazione che si è condotto sui corsi FSE è, tuttavia, molto significativo. Non foss'altro perché fornisce informazioni molto dettagliate su un modello di erogazione che, in parte non piccola, verrà fatto proprio dai Fondi Interprofessionali.

L'indagine documenta il beneficio della formazione per i lavoratori in termini di sicurezza socioeconomica e di reddito. Per alcuni la formazione, soprattutto se cumulata nel tempo, genera "discontinuità" e può incidere sulla probabilità di accedere ad un lavoro che assicura una soglia di *reddito e uno status* (e dunque non solo il salario) decisamente superiori.

L'indagine, tuttavia, conferma la tendenza a dare più formazione ai soggetti nelle classi centrali d'età, scolarizzazione media, relativamente tutelati. Ciò segnala fenomeni di razionamento, di discriminazione statistica, di "posizionalità" della formazione.³⁰ Come si è ricordato, i gruppi di lavoratori sottorappresentati tra i formati relativamente al loro peso tra gli occupati sono principalmente due: gli stranieri e le persone con oltre cinquanta anni. Per i primi la formazione continua FSE sembra fallire l'obiettivo di garantire una rapida inclusione sociale anche attraverso il lavoro. Per i secondi quello di contrastare effetti di spiazzamento e, talora, di precarizzazione indotti dal cambiamento della tecnologia e dell'organizzazione del lavoro, con potenziali effetti negativi sul tasso di occupazione in queste classi di età. In quest'ambito, considerazioni a sé merita il coinvolgimento relativamente modesto degli occupati nelle imprese minori in alcuni importanti comparti e, in particolare, nelle piccole e medie imprese della manifattura. Questa accade per molte ragioni. Per un verso, nelle piccole organizzazioni molte delle competenze chiave sono trasmesse per affiancamento. Per altro verso, anche quando è necessario l'apporto di competenze esterne all'impresa, vincoli di struttura (e di cultura manageriale) rendono difficile individuare i fabbisogni, pianificare e organizzare la formazione in concorso con le agenzie formative. In particolare, per molte microimprese distaccare un lavoratore per la durata dei corsi può comportare costi molti più rilevanti rispetto a imprese maggiori e con diversa struttura organizzativa. In modo analogo, dal punto di vista del sistema formativo, è molto costoso produrre interventi specifici per un numero limitato di lavoratori. In questo senso, se si guarda alle imprese, il sistema formativo intercetta chi è più facile intercettare: le imprese maggiori, quelle meglio organizzate e con maggiori risorse, quelle con i legami associativi più forti, ecc.

In diverso modo, tutti gli aspetti di cui si è appena detto chiamano in causa le relazioni industriali. È fuor di dubbio che, in termini di accesso, la formazione

³⁰ Sul tema della formazione continua, tanto nella letteratura economica quanto in quella più strettamente valutativa, si segnala un significativo mutamento di categorie analitiche. Si sottolinea che il bene "formazione continua", fino ad ora considerato prevalentemente un bene privato, prodotto e scambiato su mercati e quasi-mercati, è in realtà, anche un bene posizionale (nel senso di Hirsch): chi fa molta formazione tende ad accumulare rendite generando al contempo un'esternalità negativa per coloro che non fanno formazione, sotto forma di svalutazione del loro capitale umano, e con capacità di alterare le stesse relazioni gerarchiche, tra lavoratori e manager. Come sottolineano alcuni osservatori "*training may be seen as a threat of erosion of managerial power relationships, traditional pay relativities and status divides*" (Keep-Mayhew 1996).

continua funzioni meglio dove le rappresentanze sono forti e quando le imprese hanno strategie di gestione del personale basate sul coinvolgimento, a vario livello, del sindacato. In altri termini, le imprese che con maggiore frequenza fanno uso della formazione per occupati, sono quelle maggiormente sindacalizzate. La formazione continua, infatti, è svolta d'intesa col sindacato, il cui accordo è spesso una condizione per l'approvazione dei progetti. Ma sono anche quelle che più di frequente adottano nuove forme di organizzazione del lavoro, metodi di lavoro meno gerarchici e con un maggior grado di condivisione/partecipazione dei lavoratori. In questo senso, è assai probabile che ciò che rivela l'indagine sia un aspetto complementare rispetto ai risultati evidenziati dalla recente ricerca dell'IRES Emilia-Romagna sui modelli gestionali e l'innovazione organizzativa nelle imprese medie e medio grandi (Pini, 2004). In quell'indagine si mostra che le imprese che hanno la *performance* migliore sono anche quelle più propense all'innovazione organizzativa, gestita con il coinvolgimento, in vario grado, delle rappresentanze sindacali. Queste stesse imprese sono le più attive nell'indirizzare i lavoratori alla formazione continua. In queste circostanze è facile – come la letteratura economica basata sull'approccio beckeriano tende a non considerare, ma è ben noto a chi si occupa di gestione delle risorse umane – che la *formazione in sé* abbia un carattere premiante.

Sullo sfondo, a livello del sistema della formazione nel suo insieme, vi è una pratica consolidata di dialogo tra gli enti locali, le associazioni imprenditoriali e sindacali, e soggetti gestori e di concertazione nella gestione delle risorse. Questo modello ha implicazioni contraddittorie. Per un verso consente, pur con le differenze di cui si è detto, che della formazione possano usufruire in molti. La rete di relazioni che interconnette agenzie formative, attori sociali, utenti finali rende più facile intercettare i fabbisogni formativi delle imprese e rappresenta uno dei fattori di forza del sistema formativo dell'Emilia-Romagna. Il coinvolgimento delle forze sociali nella programmazione dell'offerta formativa crea, d'altra parte, un oggettivo conflitto di interessi per tutte le associazioni che dispongono direttamente o indirettamente di propri centri di formazione e rischia di generare una disparità di trattamento per quei centri che non fanno riferimento alle forze sociali. In questo quadro sono possibili esiti collusivi o nei quali, comunque, ogni associazione datoriale (e ogni sindacato) opera innanzitutto per preservare posizioni di rendita degli enti formativi associati. In tal caso è facile si perpetuino comportamenti secondo i quali le agenzie si specializzano in primo luogo in un'azione di *lobby* volta a ottenere l'approvazione dei corsi, con rischi di inefficienza anche sui costi della formazione. L'esito dipende in misura non trascurabile dalle scelte dell'operatore pubblico e dalla adozione di strumenti rigorosi di controllo dei costi³¹ e di valutazione (in itinere e ex-post) del processo formativo a partire dai quali modulare incentivi e sanzioni.

Questo porta all'ultima riflessione su cui ci si vuole soffermare in questa nota: le implicazioni metodologiche che derivano dalla sperimentazione in Emilia-Romagna.

Su un terreno metodologico, l'indagine fornisce tre indicazioni. Della prima si è appena detto: qualunque disegno valutativo della formazione continua dovrebbe prevedere l'analisi di processo. La seconda, anche questa largamente implicita in ciò che si è argomentato in queste pagine, è che per una miglior comprensione degli effetti della formazione continua è necessario guardare congiuntamente anche alle imprese, alle loro pratiche di addestramento sul lavoro e ai loro modelli

³¹ Un ruolo parziale ma importante a tal fine è svolto dalle procedure regionali di accreditamento delle agenzie formative .

organizzativi. La terza, infine, è che, accogliendo gli orientamenti che emergono in sede comunitaria, nell'analisi dei benefici della formazione, è necessario andare oltre la dimensione reddituale e includere indicatori di risultato relativi alla sicurezza socio-economica del lavoratore.

Appendice. Il sistema informativo regionale della formazione professionale (SIFP)

Il Sistema Informativo Regionale della Formazione Professionale, operativo dal 1994, è organizzato su tre grandi archivi interconnessi: progetti, allievi e soggetti gestori. L'archivio progetti e quello degli allievi sono a base annuale: ogni anno di programmazione dà origine ad un nuovo archivio progetti e di conseguenza ad un nuovo archivio allievi. Nell'archivio gestori, invece, i dati vengono inseriti quando gli enti di formazione presentano il primo progetto e vengono modificati solo per eventuali variazioni riguardanti l'ente (mutamento di sede, di indirizzo, ecc.).

L'intero sistema informativo ruota attorno all'archivio progetti. Tale archivio è organizzato a partire dalle fasi della gestione amministrativa a cui è soggetto ogni singolo progetto formativo: progettazione, approvazione, gestione, verifica, rendicontazione ed erogazione. Per comprenderne il funzionamento è utile ripercorrere le prime tre fasi. Il primo *step* – la progettazione – consiste nell'inserimento dei dati di progetto così come consegnati dal soggetto gestore ai servizi amministrativi. Gli enti che intendono presentare un progetto alla Regione o alle Province devono acquisire l'applicativo dal sito *internet*, compilare tutte le informazioni necessarie alla presentazione del progetto e consegnare materialmente un dischetto (oltre che il cartaceo prodotto dall'applicativo) all'amministrazione pubblica. Inizia la fase di istruttoria. Tutti i progetti passano alla fase di approvazione/istruttoria, in questa fase i dati originali di progettazione possono anche subire delle modifiche, rimane però lo storico e si inseriscono i dati di approvazione (sottoprogetti, preventivo, ecc.). I progetti approvati passano alla fase successiva che è quella della gestione. Si tratta dell'archivio con il maggior numero di informazioni, e viene alimentato in itinere: l'inserimento dei dati infatti avviene contestualmente allo svolgimento dei corsi. Nella fase di gestione, con l'effettivo inizio dei corsi, viene creato anche l'archivio allievi: quando ha inizio un corso il soggetto gestore invia ai servizi amministrativi regionali e provinciali tutti i dati inerenti gli allievi che lo frequentano. In questo modo anche l'archivio allievi viene continuamente alimentato. L'archivio allievi e quello dei soggetti gestori comunicano con l'archivio progetti ma non tra di loro; l'archivio progetti è relazionato sia con i sottoprogetti sia con le edizioni. Il *database*, di cui si è descritta sommariamente l'architettura, fornisce un gran numero di informazioni sia sulle caratteristiche dei progetti formativi, sia sugli allievi.

Riferimenti bibliografici

- Acemoglu D. – Pischke J. S. (1998), Why Do Firms Train? Theory and Evidence, *Quarterly Journal of Economics*, CXIII (1), pp. 79-121.
Acemoglu D. – Pischke J. S. (1999a), “Certification of Training and Training Outcomes”, *MIT WP*, 99-28.

- Acemoglu D. – Pischke J. S. (1999b), “Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets”, *Economic Journal*, 109, febbraio, pp. 112-142.
- 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.
- 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.
- 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, pp. 379-400.
- Barrett A. – O’Connell P., (2001), “Does Training Generally Work? The Returns to In-Company Training”, *Industrial and Labor Relations Review*, 54, (3).
- Behaghel L. (2002), “Is there a Trap with Low Employment and Low Training for Older Workers in France?”, *CEE WP*, 18.
- Baretta P. –Trivellato U. (2003), “La mobilità dei lavoratori da fonti amministrative e da *surveys* sulle famiglie italiane: un’analisi comparata”. Paper per l’VIII Convegno AIEL. www.dise.unisa.it/AIEL
- Bishop J. – Kang S. (1996), “Do Some Employers Share the Costs and Benefits of General Training?”, *Cornell University WP*, 96-19.
- Boheim R. – Booth A. (2001), “The Impact of Bargaining Institutions an Employer-provided Training in Britain, *ISER WP*, 01-08.
- Booth A. (1991), “Job Related Formal Training: “Who Receives it and What Is it Worth?”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 53, pp. 281-294.
- Booth A. Bryan M. (2002), “Who Pays for General Training? New Evidence for British Men and Women”, *IZA WP*, 486.
- Booth A. Snower D. (1996), *Acquiring Skills. Market Failures, their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge, CEPR-CUP.
- de la Fuente A. – Ciccone A. (2002), *Human capital in a global and knowledge-based economy*, Universitat Pompeu Fabra.
- Doeringer P. – Piore M. J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass., Heath and Company.
- European Commission (2002), *Employment in Europe 2002*, Luxembourg.
- European Commission (2003), *Employment in Europe 2003*, Luxembourg.
- Eurostat (2002), *Continuing Vocational Training Survey (CVTS2), Detailed Tables*, Luxembourg.
- Fiorani G. (2004), *La struttura produttiva, le forme di lavoro e i differenziali salariali*. In Baldini, M., Silvestri (a cura di) *La ricchezza dell’equità*. Bologna, Il Mulino. *In corso di stampa*.
- ISFOL (2000), *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del FSE obiettivo 3, 2000-2006*.
- ISFOL (2003), *La Formazione continua in Italia. Rapporto 2003*.
- Keep E. – Mayhew K. (1996), “Evaluating assumptions that underlie training policy”, in Booth A. – Snower D. *Acquiring Skills. Market Failures, their symptoms and policy responses*, Cambridge, CEPR-CUP.
- Loewenstein M. – Spletzer J. (1998), “Dividing the cost and Returns to General Training”, *Journal of Labor Economics*, 16 (1), pp. 142-171.
- Ministero del Lavoro (2002), *La formazione continua in Italia*. A cura di ISFOL. Doc. XLII, n. 2, Camera dei Deputati.

- Pini P., a cura di, (2004), *Innovazione, relazioni industriali e risultati di impresa*, Milano, Angeli.
- Regione Emilia Romagna (2002), “Linee Guida per la valutazione delle azioni rivolte alle persone, Obiettivo 3-FSE in Emilia-Romagna”, Bologna.
- Regione Emilia Romagna (2003), “Rapporto finale di valutazione di efficacia delle azioni rivolte alle persone, Obiettivo 3-FSE in Emilia-Romagna”, anno 2000, Bologna.
- Regione Emilia Romagna (2004), “Rapporto finale di valutazione di efficacia delle azioni rivolte alle persone, Obiettivo 3-FSE in Emilia-Romagna”, anno 2001, Bologna.
- Ryan P. (2001), “The Economics of Training”, in M. Warner (a cura di), *International Encyclopedia of Business and Management*, London, Routledge (II ed.).
- Pischke J. S. (2000), “Continuous Training in Germany”, *IZA WP*, 137.
- Solinas G. (1996), *I processi di formazione, la crescita e la sopravvivenza delle piccole imprese*, Milano, Angeli.
- Standing G. (1999), *Global Labour Flexibility*, London, McMillan.
- Veum J. (1993), “Training among young adults: who, what kind, and for how long?”, *Monthly Labor Review*, agosto, pp. 27-32.