



Regione Basilicata



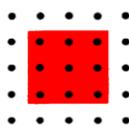
UNIONE EUROPEA

*Servizio di analisi e studio, concernente gli effetti prodotti sul
mercato del lavoro e sull'occupazione degli interventi FSE
2000/2006 in Basilicata*

Progetto finanziato dalla Regione Basilicata
Contratto Rep. 10366

*Vol II
Approfondimenti tematici*

A cura di:



ISMERI EUROPA

Settembre 2009

Indice

APPROFONDIMENTO – LA FORMAZIONE DI INSERIMENTO.....	3
INTRODUZIONE.....	3
1. L'APPROCCIO METODOLOGICO	1
2. IL CAMPIONE: SOGGETTI CON DIFFICOLTÀ DI INSERIMENTO LAVORATIVO	1
3. LE ASPETTATIVE: TROVARE LAVORO PER PIÙ DELLA METÀ DEI PARTECIPANTI.....	1
4. ESITI OCCUPAZIONALI: DOPO UN ANNO GLI OCCUPATI SONO CIRCA UN TERZO.....	1
5. TIPOLOGIA DI OCCUPAZIONE TROVATA: LAVORI NON DI ELEVATA QUALITÀ	1
6. QUASI LA METÀ DEGLI OCCUPATI SI CONSIDERANO SODDISFATTI DEL LAVORO OTTENUTO	1
7. ULTERIORI INDICATORI DI EFFICACIA	1
<i>Un buon livello di partecipazione dopo il corso.....</i>	<i>28</i>
<i>Una buona soddisfazione rispetto alla esperienza formativa e di stage</i>	<i>30</i>
8. I PERCORSI DI TRANSIZIONE NEL TEMPO: MOLTI NON TRANSITANO MAI PER IL MERCATO DEL LAVORO	1
9. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI.....	1
APPENDICE	42
<i>Appendice statistica</i>	<i>42</i>
<i>Il questionario somministrato.....</i>	<i>51</i>
APPROFONDIMENTO – LA FORMAZIONE CONTINUA.....	60
INTRODUZIONE.....	60
1. L'APPROCCIO METODOLOGICO	61
2. I PRINCIPALI RISULTATI DELLE INDAGINI SULLA FORMAZIONE CONTINUA	62
3. LA PROGRAMMAZIONE FSE IN BASILICATA RELATIVAMENTE ALLA FORMAZIONE CONTINUA	65
4. I RISULTATI DELL'INDAGINE.....	66
<i>Le caratteristiche delle imprese intervistate.....</i>	<i>66</i>
<i>L'attitudine delle imprese alla FC e i canali di finanziamento.....</i>	<i>69</i>
<i>Le motivazioni delle imprese.....</i>	<i>70</i>
<i>Le Modalità organizzative della formazione continua</i>	<i>71</i>
<i>I risultati della formazione continua</i>	<i>73</i>
<i>L'impatto dichiarato dalla imprese</i>	<i>74</i>
<i>La soddisfazione delle imprese</i>	<i>75</i>
<i>I fabbisogni per il futuro</i>	<i>75</i>
5. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI.....	76
APPENDICE	80
<i>Una breve rassegna della letteratura sulla formazione continua</i>	<i>80</i>
<i>Dati statistici.....</i>	<i>83</i>
<i>Il Piano di campionamento</i>	<i>90</i>
<i>Il questionario somministrato telefonicamente.....</i>	<i>91</i>
<i>Imprese e referenti aziendali intervistati.....</i>	<i>96</i>

APPROFONDIMENTO – LA FORMAZIONE DI INSERIMENTO

INTRODUZIONE

Il presente contributo è previsto dal “Servizio di analisi e studio, concernente gli effetti prodotti sul mercato del lavoro e sull’occupazione degli interventi FSE 2000/2006 in Basilicata”, progetto finanziato dalla Regione Basilicata che focalizza l’attenzione sugli esiti occupazionali degli interventi finanziati dal FSE in Basilicata nel periodo 2000–2006.

Allo stato attuale questa tipologia di indagine è unica, nel suo genere, esclusivamente riferita alla Regione Basilicata. Mentre alcune altre regioni d’Italia, infatti, hanno commissionato negli anni passati analisi di placement, per la Regione Basilicata non esistono studi di questo tipo; solo all’interno dell’analisi di placement dell’ISFOL realizzata nel 2008 per le Regioni del mezzogiorno¹ è presente un campione delle popolazione lucana beneficiaria di interventi formativi FSE.

L’analisi ha la finalità di analizzare gli esiti occupazionali degli interventi di formazione finanziati dal FSE 2000–2006. In via prioritaria, quindi si vuole rispondere alla domanda sul grado di efficacia della formazione ai fini dell’inserimento lavorativo (ad un anno dal corso di formazione). L’analisi della letteratura sulle politiche del lavoro, nel primo volume dello studio, ha evidenziato comunque come non siano questi i soli effetti che ci si debbono attendere dagli interventi di formazione. Pertanto, in questa analisi l’attenzione si rivolge anche a comprendere ulteriori elementi: quali target beneficiano maggiormente della formazione, la “qualità” dell’occupazione trovata, il miglioramento delle competenze dei beneficiari e il loro grado di soddisfazione, in ultimo le differenze, se vi sono, tra le diverse tipologie di intervento.

La metodologia di analisi è stata la realizzazione di una survey ad un campione di beneficiari (di numerosità pari a 949) di interventi formativi realizzati da progetti iniziati tra il 2004 ed il 2007 e conclusi entro il Febbraio 2008. L’attenzione è focalizzata sugli interventi formativi finalizzati all’inserimento lavorativo, quindi a valere sugli assi A2, A3, E1, T, escludendo interventi di alta formazione e interventi rivolti a categorie di soggetti svantaggiati.

Nel primo caso la scelta è stata dettata dalla presenza di indagini realizzate sui Master da parte della Regione Basilicata², nel secondo caso la scelta è derivata dalla necessità di avere un gruppo target di intervistati il più omogeneo possibile, anche al fine di non ridurre la significatività statistica dei risultati.

Lo studio è articolato nel seguente modo:

- nel primo paragrafo si illustrano le metodologie di indagine adottate, in particolar modo la struttura del questionario e il metodo di campionamento;
- nel secondo paragrafo si descrivono i profili dei destinatari intervistati, rispetto a variabili di carattere anagrafico e socio-economiche;

¹ Cfr. ISFOL, “Formazione e lavoro nel Mezzogiorno. Indagine sugli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all’occupabilità cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo 2000–2006 nelle Regioni Obiettivo 1”, Febbraio 2008

² Ci si riferisce a Coniglio N.D., Prota F., Bellini G., “Capitale umano al servizio dello sviluppo economico regionale: il caso della Basilicata”, 2008

- il paragrafo successivo evidenzia le aspettative dei partecipanti ai corsi di formazione e le modalità di accesso alla formazione;
- il quarto paragrafo analizza i tassi di occupazione ad un anno dal corso, evidenziando quali elementi (caratteristiche personali, del corso di formazione, ecc...) sembrano contribuire ai risultati;
- il quinto e sesto paragrafo riportano i risultati delle analisi in merito alla tipologia di lavoro trovato dopo un anno e alla soddisfazione degli occupati rispetto al loro inserimento;
- si analizzano poi altri indicatori di efficacia della formazione, in particolare il livello di "partecipazione" al mercato del lavoro dopo il corso e il grado di soddisfazione generale rispetto al corso e allo stage;
- un ultimo paragrafo tenta di costruire i percorsi di tutti i destinatari, anche coloro che non sono stati inseriti ad un anno dalla formazione, attraverso una "tipologia" di percorsi costruita sulla base della condizione lavorativa prima dell'intervento, ad un anno e al momento dell'intervista;
- segue infine un paragrafo di conclusioni e raccomandazioni.

1. L'APPROCCIO METODOLOGICO

Come indicato nell'introduzione l'indagine è avvenuta attraverso la somministrazione di questionari strutturati ad un campione di beneficiari di interventi formativi finanziati dal FSE Basilicata, nel periodo 2000-2006.

Le fasi principali dell'impostazione metodologica della ricerca sono state: 1) la preparazione del questionario strutturato, 2) il campionamento dei soggetti da intervistare e 3) la somministrazione delle interviste.

Preparazione questionario

Nella preparazione del questionario si è tenuto conto delle principali indagini avvenute in passato (soprattutto quelle ISFOL), al fine di poter avere risultati che consentissero comparazioni tra i diversi risultati.

Nella preparazione del questionario si è dovuto tenere conto che molte informazioni sulle condizioni dei formati prima dell'intervento non erano disponibili all'interno del sistema informativo SIRFO della Regione Basilicata o presentavano molte informazioni mancanti.

La struttura del questionario (per maggiori dettagli si veda l'appendice) si articolava in diverse sezioni:

Informazioni relative ai destinatari →	<ul style="list-style-type: none"> • Informazioni anagrafiche (sesso, età, nazionalità, residenza) • Condizione prima del corso (titolo di studio, condizione occupazionale, nucleo familiare) • Background familiare (titolo di studio e condizione lavorativa dei genitori)
Informazioni relative all'attività svolta →	<ul style="list-style-type: none"> • Canali di conoscenza e motivi di partecipazione • Contenuti formativi • Presenza di titolo al termine del corso, di stage, di sostegni economici
Informazione relative alla condizione occupazionale ad un anno →	<ul style="list-style-type: none"> • Caratteristiche dell'occupazione trovata (per gli occupati) e soddisfazione relativa al lavoro • Comportamenti di coloro che sono rimasti fuori dal mercato del lavoro ad un anno (ricerca di lavoro, rifiuti di lavori)
Informazioni relative alla condizione occupazione al momento dell'intervista →	<ul style="list-style-type: none"> • Come sopra

La strategia di campionamento e somministrazione delle interviste

L'individuazione della popolazione obiettivo dalla quale estrarre il campione rappresentativo da sottoporre a indagine mediante questionario telefonico ha richiesto alcune specifiche azioni di selezione all'interno del database relativo al totale dei destinatari presenti nel sistema informatico SIRFO.

Partendo dal presupposto che il progetto di indagine si pone la finalità di analizzare l'efficacia della formazione attraverso gli interventi di inserimento sono stati considerati soltanto i progetti relativi alle misure (escludendo inoltre i progetti revocati):

- III.1.A.2 "*Inserimento e reinserimento nel mondo del lavoro*";
- III.1.A.3 "*Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di 6 mesi o 12 mesi*";
- III.1.E.1 "*Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro*";
- III.1.T.1 "*Misura trasversale con azioni collegate agli assi prioritari del P.O.R.*".

Sono stati esclusi gli interventi di alta formazione perché questi erano stati oggetto di una indagine separata da parte della Regione Basilicata (Gennaio 2008, vedi nota 2) e gli interventi rivolti a categorie di soggetti svantaggiati (misura B.1), al fine di avere, considerata la numerosità campionaria non elevatissima, un campione di intervistati il più omogeneo possibile.

Nell'ambito delle misure sopraelencate sono state selezionate, al fine di analizzare gli interventi maggiormente vocati a favorire l'inserimento lavorativo dei destinatari, solo alcune tipologie di azione: Formazione (all'interno dell'obbligo formativo, ambito apprendistato post obbligo formativo, nell'ambito di contratti formazione lavoro, per la creazione d'impresa, post obbligo formativo e post diploma), Work experience, Tirocini, altre forme di esperienza di lavoro e Percorsi integrati per l'inserimento lavorativo.

Si è giunti in tal modo alla definizione dell'universo dei destinatari rientranti nelle tipologie di intervento oggetto di rilevazione e che risulta essere pari a 34 mila allievi, pari al 43% dei complessivi destinatari del POR (quasi il 70% di cui donne); in termini di progetti si fa riferimento a 1.000 progetti circa (più di un terzo del POR nel suo complesso), per circa 202 Meuro di risorse (il 42% delle risorse complessive).

All'interno di questi progetti sono stati considerati esclusivamente gli allievi la cui attività formativa ha avuto inizio nel periodo compreso tra il 2004 e il 2007³ e si è conclusa al massimo entro febbraio 2008, in modo da analizzare la situazione occupazionale ad almeno 12 mesi dalla conclusione dell'intervento ed escludere l'arco iniziale della programmazione (1999-2003), che troppo lontano nel tempo avrebbe potuto creare problemi di difficoltà di risposta da parte dei destinatari. Inoltre, da questo universo di riferimento si sono dovute selezionare quelle unità che presentavano sufficienti informazioni per essere individuate e contattate; sono stati esclusi pertanto i nominativi privi di recapito telefonico e tutti i casi per cui risultava incompleto il campo "data inizio" e "data fine" del progetto, giungendo alla definizione di una lista comprendente 8.238 unità di campionamento, la popolazione obiettivo per procedere al campionamento.

Definita la popolazione obiettivo ($N = 8.238$) si è individuata la numerosità campionaria (pari a 945, cioè l'11,5% della nostra popolazione obiettivo) sulla base di un livello di fiducia del 95% ed un margine di errore statistico del 3%.

La metodologia adottata per l'estrazione del campione è stata "casuale stratificata di tipo proporzionale". Come è noto, la stratificazione aumenta l'efficienza del piano di campionamento se le unità all'interno di ciascuno strato risultano maggiormente omogenee rispetto al carattere oggetto di studio. Nel nostro caso, essendo interessati prevalentemente all'inserimento lavorativo dei destinatari degli interventi, si è scelto di stratificare in base a variabili che hanno una forte influenza su di esso. Le variabili di stratificazione utilizzate sono: - sesso - età - misura di intervento - situazione lavorativa al momento dell'iscrizione al corso - titolo di studio posseduto. Inoltre l'allocazione proporzionale all'interno degli strati garantisce che ogni strato contribuisca alla formazione del campione totale nella stessa misura in cui ogni sotto popolazione contribuisce a formare l'intera popolazione.

Tenendo conto della numerosità campionaria (n) si è definita la numerosità n_h per ognuno degli strati in cui risulta suddivisa la popolazione determinando, dapprima, la proporzione della popolazione nello strato h ($W_h = N_h/N$), dove N_h rappresenta la numerosità dello strato h . Il prodotto tra la proporzione della popolazione nello strato (W_h) e la numerosità campionaria (n) ha determinato la numerosità del singolo strato n_h ($n_h = n \cdot W_h$).

Da ogni strato è stato estratto un campione con un procedimento casuale semplice e successivamente si sono uniti i campioni dei singoli strati per formare il campione complessivo. Sono state costituite inoltre delle liste di sostituzione da cui attingere nel caso di sostituzione di record non utilizzabili come, ad esempio, nel caso di irreperibilità dei soggetti, di rifiuto a concedere l'intervista, contatti errati.

³ Si è scelto di non andare indietro nel tempo perchè come noto in letteratura una delle difficoltà maggiori per i rispondenti ai questionari è la collocazione degli eventi nel tempo, difficoltà che può inficiare la validità dei risultati stessi. Si veda per esempio Fowler F.I. "Improving Survey Questions: Design and Evaluation", 1995.

Non si è potuto costituire un “gruppo di controllo” perché l’idea originaria, che prevedeva di costituire una lista di non trattati attingendo dagli esclusi alla partecipazione ai corsi, non si è potuta realizzare, in quanto gli elenchi degli esclusi non presentavano, a parte alcuni casi, dati utili per costruire il campione di controllo (dati anagrafici, telefono per il contatto, etc..).

Nella tabella successiva si mette in evidenza il confronto tra universo di partenza, popolazione obiettivo per il campione e campione finale in merito alle variabili usate per la stratificazione.

	Universo di partenza	Popolazione obiettivo valori percentuali	Campione definitivo
Sesso			
Femmina	69,7	63,2	66,5
Maschio	30,2	36,8	33,5
Titolo di studio			
Nessun titolo o licenza elementare	2,6	0,6	0,6
Licenza media o biennio di scuola superiore	29,9	23,6	23,4
Qualifica professionale	4,7	7,9	6,5
Diploma di maturità e diploma di scuola superiore	50,7	52,8	53,5
Laurea	5,3	11,1	11,7
Post laurea	0,2	0,7	0,7
Non disponibile	6,6	3,3	3,5
Condizione lavorativa			
Occupato alle dipendenze	2,1	5,9	4,2
Imprenditore o lavoratore autonomo	0,1	0,3	0,4
Altri occupati (causa mista, co.co.co)	0,1	0,2	0,1
Disoccupati < 12 mesi	8,9	8,4	10,1
Disoccupati > 12 mesi	9,2	5,7	5,9
In cerca di prima occupazione < 12 mesi	48,9	44,7	43,7
In cerca di prima occupazione > 12 mesi	20,5	27,4	27,8
Studente	0,9	2,3	1,9
Altro inattivo (casalinga,disabile,ecc.)	1,6	1,1	1,6
Non disponibile	7,8	4,1	4,2
Misura			
A.2	65,0	59,8	63,8
A.3 ⁴	12,7	13,0	10,0
E.1	15,0	20,3	20,9
T	7,3	7,0	5,4
Totale	100,0	100,0	100,0
Casi	34.147	8.238	949

Fonte: sistema di monitoraggio SIRFO

La somministrazione delle interviste si è basata su liste di riferimento pari a n° 2.746 individui che hanno partecipato a corsi di formazione, con un rapporto di 1-3 con la numerosità campionaria. I nominativi non intervistati, quindi, sono stati pari a 1.797⁵.

I dati sono stati elaborati con il software SPSS.

⁴ Si deve considerare che la misura A.3 è stata accorpata dal 2005 (con la revisione di metà periodo) alla misura A.2

⁵ Per le seguenti motivazioni: n. 163 interviste interrotte o rifiutate; n. 392 recapiti telefonici errati o inesistenti; n. 155 appuntamenti telefonici non rispettati; n. 60 contatti a persone che hanno dichiarato di non avere fatto il corso; n. 11 contatti il cui numero era l’Ente di formazione; n. 216 persone non rintracciabili; n. 347 persone contattate almeno 4 volte per 4 giorni diversi senza risposta; n. 453 anagrafiche mai toccate in quanto la quota di pertinenza era già chiusa.

2.IL CAMPIONE: SOGGETTI CON DIFFICOLTÀ DI INSERIMENTO LAVORATIVO

Comprendere le caratteristiche degli individui che compongono il campione è importante perché gli esiti occupazionali possono dipendere da esse.

Di seguito si tenterà pertanto di evidenziare cosa accomuna o distingue i beneficiari degli interventi in termini di genere, età, titolo di studio, condizione professionale al momento della partecipazione delle attività e background familiare.

Dei 949 intervistati un terzo (66%) appartiene al genere femminile⁶ e con età media di circa trenta anni (i maschi presentano un'età media di 28 anni, mentre le donne di 31 anni). Solo un 2,7% del campione risulta essere di nazionalità straniera.

La metà dei destinatari possiede un diploma di maturità (49,8%) e un 15% laurea o titolo superiore. Le donne presentano titoli di studio più elevati, il 67% ha diploma di maturità o più, contro un 62% circa degli uomini. Il diploma di maturità prevale all'interno di ogni singola classe di età, mentre i titoli di studio con laurea o più si concentrano prevalentemente nelle fasce di età tra 25 e 44. I titoli di studio più bassi prevalgono nelle misure A.2 e E.1 (dove il 35% dei destinatari hanno al più la qualifica professionale - vedi appendice).

Tab.1 Titolo di studio dei beneficiari, per sesso ed età

	Licenza elementare o media inferiore	Qualifica professionale	Diploma di maturità	Diploma Laurea o Laurea specialistica	Post Laurea	NR	Totale
Maschio	19,8%	17,6%	48,4%	11,9%	1,3%	,9%	100,0%
Femmina	20,1%	12,7%	50,6%	15,2%	1,3%	,2%	100,0%
Fino a 24	18,0%	17,3%	57,7%	6,7%		,4%	100,0%
25-29	12,8%	11,7%	55,0%	17,8%	2,2%	,6%	100,0%
30-34	17,9%	10,3%	45,1%	23,1%	3,1%	,5%	100,0%
35-44	27,2%	15,3%	41,3%	14,9%	,9%	,4%	100,0%
>45	30,9%	18,2%	45,5%	5,5%			100,0%
Totale	20,0%	14,3%	49,8%	14,1%	1,3%	,4%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

I destinatari dei corsi di formazione appaiono comunque maggiormente istruiti della forza lavoro regionale: considerando la media della distribuzione dei titoli di studio negli anni 2004-2005-2006 si osserva che il peso di coloro che hanno un diploma di maturità è 30 punti percentuali superiore tra i destinatari FSE rispetto alle forze di lavoro (si veda grafico A.1 in appendice).

L'81% dei partecipanti a interventi FSE era in cerca di occupazione al momento dell'iscrizione all'attività, di prima occupazione (circa 18%) o in stato di disoccupazione (63%). Circa un 8% si

⁶ I destinatari donne prevalgono in tutte le misure considerate ad eccezione della T (dove gli uomini sono il 58%). A determinare la prevalenza femminile è comunque la misura E1, che è rivolta esclusivamente al genere femminile (sono 198 le destinatarie di questa misura). La misura T è anche quella che raccoglie i destinatari con età media più elevata, pari a 34 anni (vedi appendice).

dichiara in condizione di occupato (soprattutto tra i maschi prevale tale condizione, 12,3%), un 7% circa è rappresentato da studenti e il resto altri inattivi.

Tab. 2 Condizione occupazione dei destinatari prima di iniziare l'attività, per sesso, età e misura dell'intervento

	Occupati (CIG-Mobilità)	In cerca prima occ	Disoccupato	Studente	Casalinga	Altro inattivo	Totale
Maschio	12,3%	15,4%	62,6%	7,9%	,3%	1,6%	100,0%
Femmina	6,2%	19,2%	64,3%	6,2%	3,3%	,8%	100,0%
Fino a 24	3,9%	27,1%	55,3%	12,0%		1,8%	100,0%
25-29	8,9%	14,4%	66,1%	7,2%	1,7%	1,7%	100,0%
30-34	8,7%	20,5%	63,1%	5,6%	1,5%	,5%	100,0%
35-44	11,9%	10,2%	70,6%	2,1%	5,1%		100,0%
>45	10,9%	5,5%	72,7%	1,8%	7,3%	1,8%	100,0%
A.2	6,4%	17,4%	65,3%	7,8%	2,1%	1,0%	100,0%
A.3	5,3%	23,2%	62,1%	6,3%	2,1%	1,1%	100,0%
E.1	5,6%	20,2%	67,2%	2,5%	3,5%	1,0%	100,0%
T	45,1%	5,9%	35,3%	11,8%		2,0%	100,0%
Totale	8,2%	17,9%	63,8%	6,7%	2,3%	1,1%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Gli studenti prevalgono nelle fasce di età fino a 29 anni, mentre i disoccupati sono molto presenti nella fasce alte di età (70 e 72 per cento dei destinatari tra 35-44 anni e superiori). Va anche notato che gli studenti, come gli occupati, sono per lo più presenti nella misura T, mentre nelle altre misure prevalgono i destinatari in cerca di occupazione (coerentemente con le finalità delle misure A2, A3, e E1).

L'80% (766 persone) dichiara inoltre di essere alla ricerca "attiva" di un lavoro al momento dell'iscrizione al corso FSE. Ovviamente tale condizione riguarda prevalentemente coloro che erano in cerca di prima occupazione o disoccupati (80% e 90%), ma anche tra gli occupati e gli inattivi vi sono percentuali tali da indurre a pensare o a condizioni di insoddisfazione per il lavoro che si svolge o a effetti di "scoraggiamento" sulla partecipazione delle persone⁷.

⁷ Da notare che la misura T presenta percentuali di coloro che sono alla ricerca attiva inferiore a tutte le altre misure. La misura T, pertanto, risulta la meno "finalizzata" all'inserimento occupazionale; tale caratteristica sembrerebbe confermata da fatto che i destinatari della misura T dichiarano di essere alla ricerca attiva di un lavoro solo nel 51% dei casi contro una media di 80% (vedi appendice).

Tab. 3 Essere alla ricerca attiva di un lavoro al momento dell'iscrizione, per condizione occupazionale dei destinatari

Condizione occupazionale	Sì	No	Totale
Occupati (CIG-Mobilità)	51,3%	48,7%	100,0%
In cerca prima occ	79,4%	20,6%	100,0%
Disoccupato	90,7%	9,3%	100,0%
Studente	40,6%	59,4%	100,0%
Casalinga	45,5%	54,5%	100,0%
Altro inattivo	60,0%	40,0%	100,0%
Totale	80,7%	19,3%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Quasi la metà (44%), inoltre, di questo 80% che era alla ricerca di lavoro, risulta esserlo da più di un anno, a denotare una situazione di difficile ingresso nel mercato del lavoro, che caratterizza soprattutto coloro che sono disoccupati, le fasce più elevate di età e le donne (quasi la metà delle donne che sono alla ricerca attiva di un lavoro lo sono per più di un anno, mentre gli uomini lo sono nel 34% dei casi - vedi tabella in appendice).

Le difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro di questi soggetti sono forse la ragione che spiega perché il 62% (597 persone) di loro vive ancora nel nucleo familiare di origine e solo un 30% ha il proprio nucleo familiare autonomo. Ciò riguarda soprattutto i maschi e i più giovani, ma anche tra la popolazione di età centrale ed avanzata la percentuale è elevata (57% tra 30-34 anni e un terzo per coloro tra 35 e 44 anni).

Box: Background familiare

Nelle letteratura sulla mobilità sociale in Italia, un fattore che viene messo in evidenza è quello del peso rilevante del background familiare in termini di scelte formative dei soggetti e anche di capacità di inserimento nel mercato del lavoro e di carriera.

I soggetti oggetto di analisi, come si vede dalla tabella successiva, provengono prevalentemente da famiglie con titoli di studio medi o bassi (21,5% e 70% rispettivamente) e monoreddito (53%, 504 individui). Il 42% dei destinatari vive inoltre in famiglie che coniugano uno status culturale basso con una condizione economica monoreddito.

Tab. 4 Titolo di studio e tipo di famiglia di provenienza (% sul totale, 949 casi)⁸

Titolo studio/Tipo di famiglia	Nessuno lavora	Monoreddito	Entrambi lavorano	NR	Totale
Eccellente (entrambi Laurea o più)			1,2%	,2%	1,4%
Elevato (almeno uno con Laurea)		,6%	1,8%	,4%	2,8%
Medio (almeno uno con Diploma di Maturità)	,3%	9,1%	10,5%	1,6%	21,5%
Basso (entrambi hanno al massimo licenza media)	1,4%	42,6%	17,2%	8,5%	69,7%
NR		,8%	,2%	3,6%	4,6%
Totale	1,7%	53,1%	30,9%	14,3%	100,0%

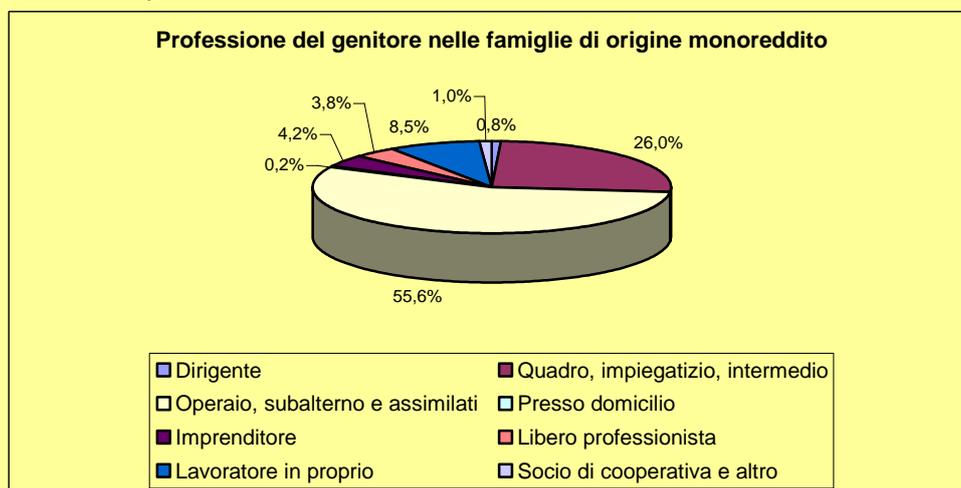
Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Il basso titolo di studio dei genitori condiziona il livello di istruzione dei destinatari (chi presenta un basso titolo infatti ha per il 99% dei casi genitori con titoli di studio bassi); per chi ha titoli di diploma o titoli elevati la correlazione è meno forte (nel primo caso si raggiunge il diploma anche nel 75% dei casi in cui i genitori hanno al più la licenza media inferiore, nel secondo caso coloro che hanno titoli elevati nella metà dei casi hanno genitori con basso livello di istruzione).

Dei 597 soggetti che vivono in famiglia di origine, inoltre, va notato che 310 soggetti vivono in famiglie monoreddito, facendo quindi pensare ad un target di soggetti che al problema dell'inserimento lavorativo associa problemi di "difficile" condizione socio-economica.

Infatti, le famiglie di origine monoreddito seguono il tipico modello del breadwinner tradizionale (capofamiglia lavoratore di genere maschile e donne casalinga, in 500 casi su 504). Nel 55,6% dei casi il reddito familiare è sostenuto dal lavoro operaio, mentre per il 26% da lavoro impiegatizio.

Le famiglie che vedono entrambi i genitori lavorare (293 casi) per il 70% dei casi presentano la combinazione lavoro operaio-impiegatizio, un 10% di situazione in cui madre e padre sono entrambi lavoratori autonomi e percentuali molto ridotte per tutte le altre combinazioni.



Le analisi precedenti evidenziano un campione di soggetti rappresentato per lo più dal genere femminile, non giovanissimo (mediamente trentenne) e con un titolo di studio buono (molto diffuso il diploma di scuola superiore).

Sono soggetti che però, soprattutto tra le donne, presentano forti difficoltà di inserimento lavorativo, infatti il 44% di coloro che dichiarano di essere alla ricerca attiva di lavoro al momento

⁸ 139 persone non hanno risposto in merito al lavoro della propria famiglia di origine.

dell'iscrizione dicono di esserlo da lungo tempo, più di un anno, inoltre il 62% non è ancora riuscito a formarsi un proprio nucleo familiare.

3.LE ASPETTATIVE: TROVARE LAVORO PER PIÙ DELLA METÀ DEI PARTECIPANTI

L'indagine evidenzia che i beneficiari hanno mediamente elevate aspettative dalla formazione; per lo più sono spinti alla partecipazione per trovare lavoro (56,4%, 535 soggetti del campione intervistato) o per intervenire sulle proprie competenze (21,8%⁹), completare in modo coerente il proprio percorso di studi (11%). Sono pochi i casi che partecipano senza una motivazione forte¹⁰ (77, appena l'8,1%), o che dichiarano esplicitamente di farlo per motivi di opportunismo (per migliorare la carriera lavorativa o perché l'attività prevede rimborsi), i quali rappresentato solo il 2,2% del campione.

Le motivazioni degli individui sono coerenti con le rispettive situazioni sociali (vedi tabella successiva). In particolare le esigenze di inserimento lavorativo crescono con le età e prevalgono all'interno dei disoccupati o degli altri inattivi. Da considerare la posizione delle casalinghe, che per lo più sono spinte alla formazione per fare qualcosa o per le proprie competenze: tale dato potrebbe denotare un atteggiamento o di scoraggiamento verso il mercato del lavoro o di scelta dettata da esigenze familiari.

Anche le pressioni economiche hanno un loro peso: chi ha un proprio nucleo familiare ha maggiori esigenze di trovare lavoro rispetto a chi vive ancora con la famiglia di origine.

⁹ Si tratta per lo più di casi che vogliono migliorare le proprie competenze e aggiornare (18%) e una piccola percentuale per adeguarle ad un livello che ritengono di non possedere (2,8%).

¹⁰ Dichiarando di farlo solo perché ci sono amici che già lo fanno, perché si ha del tempo libero o per semplice curiosità

Tab. 5 Motivi di partecipazione, per età, condizione occupazionale e stato di famiglia

	Completare il percorso degli studi	Agire sulle proprie competenze	Trovare o ritrovare lavoro	Fare qualcosa	Motivi di opportunismo	NR	Totale
Fino a 24	11,6%	25,0%	53,2%	7,7%	1,8%	,7%	100,0%
25-29	13,9%	21,7%	49,4%	10,0%	2,8%	2,2%	100,0%
30-34	7,7%	25,6%	57,4%	6,2%	2,6%	,5%	100,0%
35-44	12,3%	16,6%	61,3%	7,7%	2,1%		100,0%
>45		14,5%	70,9%	12,7%	1,8%		100,0%
Occupati (CIG-Mobilità)	16,7%	34,6%	37,2%	9,0%	2,6%		100,0%
In cerca prima occ	18,2%	20,0%	50,0%	8,2%	2,4%	1,2%	100,0%
Disoccupato	6,8%	18,2%	64,6%	7,4%	2,3%	,7%	100,0%
Studente	20,3%	45,3%	23,4%	7,8%	1,6%	1,6%	100,0%
Casalinga	13,6%	22,7%	36,4%	27,3%			100,0%
Altro inattivo	10,0%	20,0%	70,0%				100,0%
Famiglia di origine	12,9%	23,1%	53,4%	7,7%	1,8%	1,0%	100,0%
Coniuge/convivente	7,1%	15,7%	64,6%	9,4%	3,1%		100,0%
Coniuge/convivente e figli	6,5%	20,8%	60,1%	8,9%	3,6%		100,0%
Altro	8,8%	24,6%	57,9%	7,0%		1,8%	100,0%
Totale	10,7%	21,8%	56,4%	8,1%	2,2%	,7%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

L'avvicinamento all'attività formativa avviene per lo più grazie a relazioni informali e segnalazioni da parte di amici e/o parenti (un terzo dei casi dichiara di aver conosciuto l'esistenza del corso in questo modo) o da interesse suscitato da campagne informative o ricerche su internet (43% dei casi). Minore ruolo sembrano avere le istituzioni che dovrebbero fungere da interfaccia tra domanda ed offerta, come i CPI (8,5% dei casi), i Centri Informagiovani (3,3%) o gli uffici regionali (5%). Questo ultimo dato conferma quanto emerso nell'indagine ISFOL già citata (anche se il ruolo dei CPI in quello studio era ancora inferiore, pari al 2,2% per la Basilicata), evidenziando quindi una scelta "non guidata e non assistita" da parte delle Istituzioni.

Il ruolo delle istituzioni è maggiore nel caso degli uomini, ma per percentuali trascurabili (18% tra Informagiovani, CPI e Regione contro il 16% delle donne). I centri per l'impiego hanno un ruolo maggiore per i soggetti con età avanzate, con titoli di studio bassi e nella condizione di disoccupazione, soggetti quindi con caratteristiche di debolezza relativamente all'ingresso nel mercato del lavoro.

Tab. 6 Canali di avvicinamento, per età, sesso, titolo di studio, condizione occupazionale e misura (5 di riga)

	Manifesti Stampa	Internet	Struttura Organizza trice	Amici Parenti	Informa giovani	Uffici Dip.	CPI	Altro	Non risponde
Maschio	29,2%	14,8%	6,3%	28,9%	3,1%	5,7%	9,1%	2,5%	0,3%
Femmina	28,5%	13,8%	7,1%	32,3%	3,3%	4,6%	8,2%	1,3%	0,8%
Fino a 24	23,9%	14,1%	8,5%	36,6%	3,5%	4,6%	6,0%	2,5%	0,4%
25-29	24,5%	17,8%	6,1%	30,6%	3,9%	5,6%	8,9%	1,7%	1,1%
30-34	38,5%	16,4%	8,7%	22,6%	2,1%	4,1%	7,2%	0,5%	
35-44	29,8%	11,1%	3,4%	32,3%	3,8%	5,5%	11,5%	1,3%	1,3%
>45	29,1%	7,3%	9,1%	30,9%	1,8%	5,5%	12,7%	3,6%	
Element. o media inferiore	32,7%	4,2%	5,8%	34,2%	4,7%	4,7%	11,6%	1,6%	0,5%
Qualifica professionale	27,2%	12,5%	5,9%	33,8%	2,9%	5,9%	8,1%	2,9%	0,7%
Diploma di maturità	26,0%	15,0%	7,8%	31,9%	3,2%	5,7%	8,2%	1,7%	0,4%
Laurea o specialistica	35,9%	23,9%	6,0%	23,1%	1,5%	1,5%	6,0%	0,7%	1,5%
Post Laurea	8,3%	50,0%	8,3%	16,7%	8,3%	8,3%			
NR	50,0%			25,0%			25,0%		
Occupati (CIG-Mobilità)	24,4%	11,5%	14,1%	25,6%	1,3%	9,0%	9,0%	3,8%	1,3%
In cerca prima occ	28,2%	12,4%	5,9%	34,1%	4,7%	6,5%	5,9%	1,8%	0,6%
Disoccupato	29,9%	14,4%	6,1%	30,7%	3,5%	3,6%	10,1%	1,0%	0,7%
Studente	26,6%	25,0%	6,3%	28,1%	1,6%	6,3%	1,6%	4,7%	
Casalinga	31,8%	4,5%	4,5%	45,5%		9,1%	4,5%		
Altro inattivo	10,0%		20,0%	40,0%		10,0%	10,0%	10,0%	
Totale	28,8%	14,1%	6,8%	31,2%	3,3%	5,0%	8,5%	1,7%	0,6%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

In definitiva, i partecipanti al corso mostrano aspettative coerenti con la loro condizione socio-lavorativa: lo strumento formativo viene reputato strumento di politica attiva e di inserimento da più della metà dei soggetti, soprattutto nel caso siano disoccupati.

L'opportunità formativa viene trovata soprattutto grazie a canali informali e non rilevanti sono i ruoli dei soggetti istituzionali, soprattutto i Centri per l'impiego, i quali hanno un maggiore peso per le categorie più deboli di soggetti.

4. ESITI OCCUPAZIONALI: DOPO UN ANNO GLI OCCUPATI SONO CIRCA UN TERZO

Nella teoria implicita del fondo sociale europeo e anche in quella del programma FSE della Regione Basilicata, la formazione è uno degli strumenti di politica attiva finalizzati alla creazione di occupazione. Sebbene la finalità della formazione non può essere confinata alla creazione di posti di lavoro essa svolge un ruolo fondamentale per avvicinare domanda ed offerta di lavoro, accrescendo le competenze dei destinatari e permettendo loro un migliore inserimento del mercato del lavoro.

Anche osservando lo status occupazionale dei destinatari degli interventi formativi qui presi in considerazione (sono per l'80% in cerca di lavoro) e le loro aspettative (le loro motivazioni prevalenti sono di trovare lavoro) il primo aspetto per una valutazione dell'efficacia degli interventi

non può che essere l'inserimento lavorativo. Di seguito quindi si vuole comprendere la condizione occupazionale a 12 mesi di distanza¹¹ dal termine delle attività formative da parte dei destinatari.

La tabella successiva evidenzia un tasso di inserimento occupazionale lordo che si attesta tra 28-33% a seconda della tipologia di soggetti considerati.

Tab. 7 Tasso inserimento lordo ad un anno dal termine del corso di formazione, per diverse definizioni di soggetti

Tipologia soggetti considerati	Numero	Occupati ad un anno	Tasso inserimento lordo
Partecipanti totali	949	313	33,0%
Non occupati al momento dell'iscrizione	871	255	29,3%
Terminato e non erano occupati	795	229	28,8%
Terminato corso, non erano occupati ed erano alla ricerca attiva	663	202	30,5%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Come si vede dalla tabella a 12 mesi di distanza risulta occupato un 33% dei soggetti qualora si prenda in considerazione l'intero campione intervistato. Percentuale che diminuisce se più correttamente si restringe il campo dapprima a coloro che non erano già occupati al momento dell'iscrizione (29,3%) poi anche a coloro che hanno portato a compimento le attività formative (28,8%).

I dati riportati di seguito fanno riferimento a questa ultima tipologia di persone (soggetti che hanno concluso tutte le attività e che non erano già occupati in precedenza, 795 casi quindi); tale definizione ci consente una prima valutazione comparando quanto emerge qui con l'indagine ISFOL, sull'Ob.1, che considerava un periodo di attività precedente al nostro. Il dato riscontrato in questa indagine mostra un valore del tasso di inserimento occupazionale lordo maggiore di circa 11 punti percentuali rispetto all'indagine ISFOL, passando da 17% a 28%.

Ad un anno dalla fine delle attività, il campione risulta quindi distribuito, in termini di condizione occupazionale, nel seguente modo: un 28,8% occupati, un 40% disoccupati, un 19% alla ricerca di prima occupazione, un 7% studente ed il rimanente 5% inattivo.

¹¹ In letteratura questo lasso di tempo è il più diffuso, perché si ipotizza che occorra del tempo affinché la formazione "mostri" i suoi effetti in termini occupazionali.

Tab. 8 Tasso inserimento lordo ad un anno dal termine del corso di formazione e alcune caratteristiche dei destinatari

	Tasso occupazionale lordo	Numero di casi totali
Maschio	36,9%	249
Femmina	25,1%	546
Fino a 24	28,6%	248
25-29	38,0%	150
30-34	30,3%	165
35-44	23,7%	190
>45	14,3%	42
Licenza elementare o media inferiore	17,6%	153
Qualifica professionale	29,0%	107
Diploma di maturità	29,5%	410
Diploma Laurea o Laurea specialistica	38,1%	113
Post Laurea	66,7%	9
NR	33,3%	3
Pienamente adeguata	30,2%	410
Sufficientemente adeguata	28,4%	345
Del tutto inadeguata	19,4%	36
Non sa	0%	4
Ricerca attiva di lavoro prima del corso	30,5%	663
Non ricerca attiva di lavoro	20,5%	132

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

La tabella precedente offre alcune prime indicazioni di carattere descrittivo. L'inserimento occupazionale:

- è più elevato per gli uomini che per le donne (37% contro 25%);
- è più probabile nelle fasce di età 25-29 anni e 30-34 anni, rilevando difficoltà soprattutto per i casi di età avanzata, in particolare sopra i 45 anni;
- è correlato ai titoli di studio. Soprattutto Laurea e/o post laurea premia di più della qualifica professionale o licenza media inferiore. Questo è vero anche osservando la percezione soggettiva dei beneficiari: quando reputano che la loro formazione scolastica era pienamente adeguata a seguire il corso il tasso di inserimento è superiore (30,2%) che nel caso di sufficientemente adeguata (28,4%) o addirittura inadeguata (19,4%);
- ha più chances di avvenire per coloro che avevano già un atteggiamento più partecipativo nei confronti del mercato del lavoro, erano cioè più attivi nella ricerca di un lavoro (30,5% contro i non attivi nella ricerca di 20,5%).

Tab. 9 Tasso inserimento lordo ad un anno dal termine del corso di formazione e alcune caratteristiche dei percorsi formativi

	Tasso occupazionale lordo	Numero di casi
Misura A.2	29,1%	512
Misura A.3	31,6%	79
Misura E.1	25,1%	179
Misura T	40,0%	25
Formazione interno obbligo formativo	30,8%	13
Formazione post obbligo e post diploma	30,0%	583
Percorsi integrati di inserimento	27,0%	89
Tirocini	23,3%	43
Altre forme esperienza di lavoro	23,9%	67
Rilascio del titolo a fine corso	28,4%	538
Nessun titolo/attestato	27,4%	230
Non risponde	48,1%	27
Stage in Basilicata	30,0%	480
Stage fuori Regione	28,7%	115
Nessuno stage	26,0%	200
AP 06/2004 e 13/2005	44,2%	104
Altri avvisi/bandi	26,5%	691
Presenza di indennità durante il corso	29,4%	186
Assenza di indennità durante il corso	26,5%	43
< 250 ore di formazione	23,4%	77*
251-500 ore di formazione	22,4%	152*
501-750 ore di formazione	30,4%	69*
> 750 ore di formazione	38,4%	73*
Totale	28,8%	795

Nota * = Rispetto alle ore ricevute di formazione solo 371 del campione che qui interessa ha dato risposta

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Tra le misure la più efficace in termini di inserimento occupazionale è la misura A.3 (i casi in esame, comunque, sono solo 79) che presenta un tasso di inserimento lordo pari al 31,6% (simile a quello presente per la misura A.2), mentre la meno efficace è la misura E.1, dedicata al genere femminile, con 25,1%¹².

A livello di tipologia di progetto, sono le forme di work experience, inaspettatamente, che hanno una efficacia minore dei progetti di formazione e dei percorsi integrati.

Un dato interessante da rilevare riguarda gli avvisi pubblici 06/2004 e 13/2005 (104 casi). Tale bandi si distinguono dagli altri perché prevedevano l'approvazione di un progetto al quale partecipavano congiuntamente l'ente di formazione che provvedeva alla stesura del piano formativo, l'azienda che provvedeva alla stesura del piano aziendale e la Regione Basilicata. All'atto della firma l'azienda sottoscriveva una fideiussione con cui si impegnava a restituire alla regione la somma impegnata per la formazione nel caso in cui non assumeva (così come previsto nel piano aziendale). I due bandi prevedevano un impegno dell'impresa ad assumere il 50% dei partecipanti alla formazione per un periodo minimo di 18 mesi.

La Regione ha rilevato¹³ casi di imprese che hanno avuto difficoltà a trovare la fideiussione o di altre che hanno scelto di pagare la penale piuttosto che assumere. I dati relativi al tasso di

¹² La misura T ha una performance ancora migliore, ma 25 casi sono pochi e il dato potrebbe non essere troppo affidabile.

¹³ Tale considerazione è stata espressa da un funzionario regionale (Dott.ssa Leone) intervistato.

occupazione lordo, comunque, mostrano una maggiore efficacia rispetto agli altri avvisi¹⁴ (44% contro 26%).

Non appare influire sull'esito occupazionale, invece, la presenza formale di un attestato o titolo rilasciato a fine corso (solo un punto percentuale in più nel tasso di inserimento occupazionale rispetto ai corsi senza nessun titolo) né la presenza di stage (sia realizzato all'interno della Regione che fuori), che aumenta il tasso occupazionale lordo di 3-4 punti percentuali. Tra coloro che seguono lo stage e ricevono direttamente un'offerta di lavoro al termine dell'attività solo 98 casi (17,6%) dichiarano di avere accettato ed essere stati inseriti.

Per coloro che hanno risposto in merito alle ore ricevute di formazione (371 casi su 795 considerati) si può osservare una correlazione tra l'esito occupazionale e la durata della formazione: i corsi più lunghi presentano un tasso di inserimento del 38% contro il 23% dei corsi più brevi (meno di 250 ore di formazione).

Un ultimo aspetto da rilevare, infine, è che anche la presenza di compensi/indennità percepiti durante le attività formative non sembrano avere un valore aggiunto rispetto alla probabilità di trovare lavoro (solo tre punti percentuali di differenza). Questo aspetto va sottolineato, perché la presenza di questi incentivi economici (che sono piuttosto diffusi) non sembra avere effetti determinanti, né in termini di creazione di posti di lavoro né in termini di incentivi alla partecipazione alla formazione (questo aspetto vale se si considerano veritiere le motivazioni espresse dai soggetti intervistati, che solo in minima parte dichiarano di aver partecipato per la presenza di incentivi in denaro).

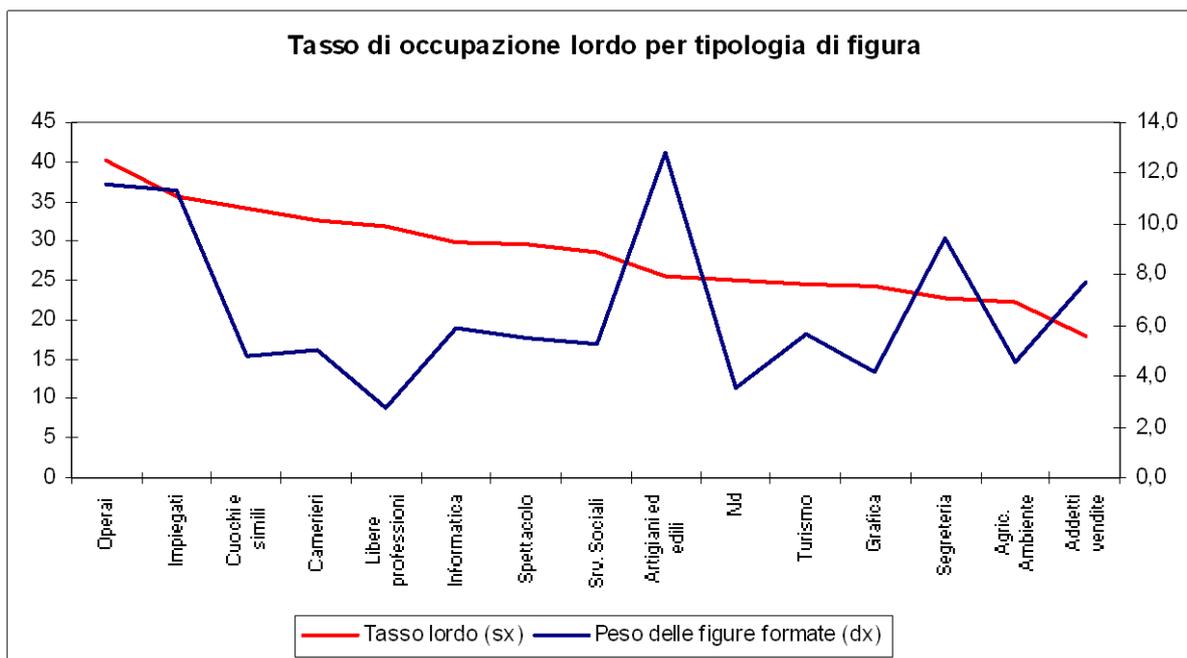
Box: La presenza di indennità economiche durante la formazione

La presenza di indennità economiche durante l'esperienza formativa è abbastanza diffusa, riguardando il 78% dei casi (76% nel caso degli uomini e il 79% nel caso delle donne).

Tale forma di "assistenza economica" abbinata alla formazione non sembra selettiva, dirigendosi anche ai "meno bisognosi": per esempio anche gli occupati dichiarano di percepirla, così come i destinatari che vivono nella famiglia di origine, quindi senza un proprio nucleo familiare da mantenere la percepiscono (vedi tabella in appendice).

Gli intervistati dichiarano di avere percepito mediamente 245 Euro al mese. Per avere la percezione delle risorse mobilitate a questa finalità si può fare una semplice stima: il 78%, che rappresenta coloro che ricevono un sussidio economico durante la formazione, se rapportato all'universo dei soggetti formati (34 mila soggetti partecipanti alla formazione nelle misure che si stanno analizzando, vedi in appendice il piano di campionamento) implicherebbe un bacino di destinatari pari a 26 mila soggetti. Ciò vorrebbe dire che si spendono circa 6,3 milioni di Euro per pagare una mensilità di indennità ai partecipanti alla formazione.

¹⁴ Con altri avvisi ci si riferisce ai progetti standard di formazione, i quali prevedevano finanziamenti erogati agli enti di formazione che avevano il compito di attuare gli interventi (formazione) e di prendere contatti con le aziende per l'eventuale tirocinio, senza impegni formali per l'assunzione.



Una ulteriore osservazione può essere fatta in relazione alla performance diversa tra le tipologie di figure professionali formate¹⁵. Quelle che mostrano i più alti tassi di inserimento, come si vede dalla linea rossa del grafico (scala di sinistra), sono le figure di operai e tecnici della produzione e quelle degli impiegati e di addetti all'amministrazione e alla contabilità (tasso di inserimento pari 40% e 35% rispettivamente), che sono anche tra quelle che pesano di più nel complesso delle figure formate (scala di destra).

Altre figure hanno un rendimento sopra la media (che sappiamo essere 28,8%) in termini di inserimento lordo, ma sono meno finanziate: si tratta di cuochi e simili, camerieri e baristi, figure legate alle libere professioni (progettisti, consulenti), informatici (in diverse sensi, da programmatori ad esperti di reti), figure legate al mondo dello spettacolo (anche in senso di manager e tecnici del mondo della musica, del teatro).

Un buon numero di interventi si sono rivolti invece a figure professionali (che quindi pesano molto tra tutte le figure formate) che non hanno avuto performance eccezionali in termini di inserimento, in particolare figure dell'artigianato e dell'edilizia, addetti d segreteria e addetti alle vendite.

Questi dati sembrerebbero indicare la necessità di una maggiore attenzione, in sede di impostazione dei contenuti dell'offerta formativa, alle richieste e ai bisogni del mondo produttivo. Va anche considerato comunque che vi è la possibilità che persone formate per una certa figura professionale si siano poi inserite accettando lavori diversi dal contenuto della propria formazione (più avanti si vedrà che in effetti un 36% di persone dichiara di avere trovato un lavoro insufficientemente coerente con il contenuto del corso).

¹⁵ Le figure professionali formate sono state classificate da noi, attraverso una lettura congiunta dei titoli dei progetti con i quanto dichiarato dagli intervistati in merito al contenuto formativo del corso.

Box Stima delle probabilità occupazionali

I risultati delle analisi descrittive mostrate in precedenza sono sottoposti a test anche attraverso l'applicazione di un modello di regressione logit per stimare la probabilità di trovarsi occupati a 12 mesi dal corso di formazione. La variabile dipendente del modello è quella della condizione occupazionale ad un anno dal corso, espressa come dummy pari a 0 nel caso di non occupazione ed 1 nel caso opposto.

Variabili	Totale		Maschi		Femmine	
	B	Odd Ratios	B	Odd Ratios	B	Odd Ratios
Sesso – Maschio*	0,534	1,706
Numero di anni di studio*	0,114	1,121	0,092	1,096	0,134	1,143
Età prima del corso**	-0,018	0,982	-0,024	0,976	-0,012	0,988
Ricerca attiva prima (si)*	0,675	1,964	0,762	2,143	0,684	1,982
Ricerca attiva dopo (si)	-0,146	0,864	-0,194	0,824	-0,093	0,911
Avvisi 6 2004 e 13 2005*	0,922	2,513	0,631	1,880	1,091	2,978
Progetto di Formazione post diploma	0,274	1,316	0,477	1,612	0,231	1,259
Certificato rilasciato (si)	0,264	1,302	-0,194	0,824	0,563	1,755
Stage realizzato (si)	0,152	1,164	0,422	1,526	0,014	1,014
Sussidi economici percepiti (si)	0,064	1,066	-0,362	0,697	0,308	1,361
Dimensione economica dei progetti	0,000	1,000	0,000	1,000	0,000	1,000
Anno di chiusura del progetto*	-0,202	0,817	0,004	1,004	-0,326	0,722

*= significatività al 0,05

**=significatività al 0,1

Nelle prima due colonne vengono riportati i dati del modello calcolato sui 795 casi (non occupati prima del corso e che lo hanno portato a termine), nella terza e quarta colonna lo stesso modello applicato per il solo genere maschile e nelle ultime due colonne per il genere femminile.

La variabile sesso è significativa e il valore dell'odd ratios¹⁶ mostra una probabilità quasi doppia per gli uomini di essere occupati rispetto alle donne.

Probabilità che è determinata positivamente anche dal livello di istruzione (si è usata la proxy degli anni di studio) e dalla ricerca attiva di lavoro al momento del corso. Non significativa invece è la ricerca attiva dopo il corso.

Non appaiono determinanti, confermando quindi le analisi descrittive precedenti, il rilascio di un titolo a fine corso, la presenza di stage o la presenza di sussidi economici durante la formazione (in questo ultima caso il coefficiente Beta è positivo ma il valore è molto basso, per gli uomini addirittura il segno del coefficiente è negativo).

Le due tipologie di avvisi che prevedevano il coinvolgimento delle imprese mostrano un valore positivamente correlato con la probabilità occupazionale e significativo, mentre non significativo (anche se il segno del coefficiente farebbe pensare ad una relazione positiva con la probabilità di occupazione) è la tipologia di formazione post diploma rispetto alle altre tipologie.

Non risulta avere influenza la grandezza dei progetti (le risorse a disposizione che essi hanno), mentre è negativamente associato con la probabilità di occupazione il tempo trascorso dalla fine del progetto: più è vicino e meno è probabile l'inserimento; questo ultimo dato, evidente per le donne soprattutto, può rappresentare la difficile condizione del mercato del lavoro locale, sul quale la formazione incide solo parzialmente e non riesce ad eliminare del tutto il basso dinamismo.

Gli esiti occupazionali sono positivi per poco meno di un terzo dei partecipanti che hanno concluso l'intervento. Dato non elevato, minore a quello riscontrato nelle Regioni del Centro Nord,

¹⁶ Esprime la probabilità di una caratteristica rispetto ad un'altra (es. uomini rispetto a donne; avere fatto lo stage contro non averlo fatto)

minore ad interventi di alta formazione realizzati in Basilicata¹⁷, ma comunque superiore, sia pure con i caveat necessari dovuti alle differenze di impostazione delle indagini, a quello emerso in indagini precedenti realizzati dall'ISFOL. Anche per la Regione Basilicata si conferma un vantaggio per il genere maschile e soprattutto per i titoli di studio più elevati, così come per i progetti che si basano su una impostazione condivisa regione-ente formativo e imprese. Non appaiono determinanti, invece, la presenza di stage o di incentivi economici percepiti durante l'attività formativa.

5. TIPOLOGIA DI OCCUPAZIONE TROVATA: LAVORI NON DI ELEVATA QUALITÀ

In questa sezione si vuole fornire indicazioni utili per comprendere meglio quale tipo di lavoro è stato trovato.

Coloro che sono occupati ad un anno lo sono per lo più alle dipendenze (209 casi su 229), mentre un 8,7% (20 casi) hanno un proprio lavoro autonomo.

Il 27,8% si inserisce in un lavoro standard (tempo indeterminato full-time), mentre il tempo determinato (sempre full-time) riguarda un 22,3% di soggetti, così come il Part-time (sia determinato che indeterminato), restando un 19% con modalità contrattuali di altro tipo (collaborazione, apprendistato, ecc...- vedi tabella in appendice).

Entrando nel dettaglio di coloro che lavorano alle dipendenze (vedi tabella successiva): quasi la metà di questi è a tempo indeterminato (30,6% full time e 11% part-time), mentre una 36% a tempo determinato (24,4% full time e 11,5% part time). Un 11% si inserisce con contratti di collaborazione co.co.co o co.pro o prestazioni occasionali, mentre CFL, contratti di inserimento o apprendistato riguardano il 4,7% dei soggetti.

Tutti gli altri contratti raggiungono percentuali molto basse; da notare che coloro che dichiarano "altro" (2,4% di coloro che sono alle dipendenze) si riferiscono a situazioni di lavoro senza contratto o che definiscono "informali", facendo quindi presagire modalità di lavoro in nero.

¹⁷ Lo studio condotto sui Master ha rilevato una percentuale di inserimento lavorativo pari al 78,3%. Cfr. Coniglio - Prota - Bellini "Capitale Umano al servizio dello sviluppo economico regionale: il caso della Basilicata".

Tab. 10 Tipologia di contratto e tempo di lavoro (% sul totale dei 209 casi)

	Tempo pieno	Part time	Totale
Tempo indeterminato	30,6%	11,0%	41,6%
Tempo determinato	24,4%	11,5%	35,9%
Contratto di formazione lavoro o inserimento		1,4%	1,4%
Contratto di apprendistato	3,3%		3,3%
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa o co.pro	2,9%	6,7%	9,6%
Contratto di prestazione occasionale	1,0%	1,0%	1,9%
Contratto di lavoro intermittente		,5%	,5%
Lavoro a domicilio		,5%	,5%
Collaborava nell'impresa di un familiare o di un parente	,5%	,5%	1,0%
Tirocinio professionale/praticantato/stage	,5%	1,0%	1,4%
Contratto di tipo sovvenzionato (Piano di inserimento professionale)		,5%	,5%
Altro	1,4%	1,0%	2,4%
Totale	64,6%	35,4%	100%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Il part-time riguarda per lo più il genere femminile (46,5% delle donne, contro il 18,3% degli uomini), mentre il tempo determinato coinvolge uomini e donne in eguale misura (35%): nel 30% dei casi con contratto a tempo determinato questo non supera i 6 mesi, un 16,4% è compreso tra sei mesi ed un anno e il rimanente è maggiore di un anno (un 6% supera i tre anni, si veda appendice).

Si è provato a costruire un indicatore di qualità del lavoro, integrando le informazioni relative alla tutela contrattuale del lavoro, alla posizione professionale e al salario percepito, individuando 5 classi per definire la qualità del lavoro: Alta, Medio-Alta, Media, Medio-bassa, Bassa.

Box: L'indicatore sulla qualità del lavoro

La qualità del lavoro è elemento considerato importante dalle politiche europee. Oltre alla creazione di nuovi posti di lavoro, infatti, i nuovi orientamenti della commissione europea prevedono l'obiettivo della qualità del lavoro come obiettivo prioritario da raggiungere.

In questa sede si sono sfruttate le informazioni a disposizione raccolte attraverso il questionario somministrato per costruire un indicatore complessivo di qualità del lavoro che integra le seguenti informazioni:

- *tutela contrattuale*, che è stata definita elevata quando il lavoro trovato era a tempo indeterminato o determinato ma con durata superiore a tre anni, bassa negli altri casi;
- *livello salariale*, definito come basso quando inferiore a 850 Euro mensili dichiarati, medio quando è compreso tra 850 e 1.450 ed elevato quando superiore a 1.450;
- *posizione professionale*, che esprime un grado di autonomia decisionale e lavorativa, espressa come alta nel caso di Dirigenti, ruoli direttivi, imprenditori e liberi professionisti, media nel caso di Impiegati e lavoratori in proprio e bassa nel caso di operai, lavoratori a domicilio, soci di cooperative e coadiuvanti familiari.

Per la definizione dell'indicatore di qualità sono stati integrate queste tre dimensioni:

Tutela contrattuale	Posizione professionale	Salario Basso	Salario medio	Salario alto
Elevata	Elevata	Media qualità	Alta qualità	Alta qualità
	Media	Medio bassa qualità	Medio alta qualità	Alta qualità
	Bassa	Medio bassa qualità	Media qualità	Alta qualità
Bassa	Elevata	Medio bassa qualità	Media qualità	Alta qualità
	Media	Bassa qualità	Media qualità	Medio alta qualità
	Bassa	Bassa qualità	Medio bassa qualità	Medio alta qualità

Circa un 23% dei destinatari trova una occupazione che si è definita medio-alta o alta, circa un terzo dei soggetti ha un'occupazione media e quasi la metà medio-bassa (24%) o bassa (22,3%).

Considerando le distinzioni di genere, si osserva che sono più della metà le donne (52,6%) che si collocano in attività lavorative medio-basse o basse (mentre gli uomini sono il 37% circa). E' nella fascia media della qualità di lavoro che gli uomini presentano dati migliori delle donne (41% contro 23%), perché se si considerano poi le fasce medio-alte prevalgono le donne sia pure di poco, mentre per quelle alte prevale il genere maschile, anche in questo caso di poco.

Si nota poi un correlazione con il titolo di studio, in quanto i possessori di titoli di studio bassi si collocano tutti in attività lavorative di qualità basse, mentre i possessori di titoli dalla licenza superiore in su hanno più probabilità di trovare un lavoro di media o elevata qualità. I risultati indicano quindi che l'istruzione di partenza è elemento importante non solo per l'inserimento in se, ma anche per il tipo e la qualità di lavoro che si trova.

Tab. 11 Indicatore di qualità di lavoro, per sesso e titolo di studio

	Alta	Medio-alta	Media	Medio-bassa	Bassa	Totale
Maschio	6,5%	15,2%	41,3%	23,9%	13,0%	100,0%
Femmina	4,4%	19,7%	23,4%	24,1%	28,5%	100,0%
Licenza elementare o media inferiore			29,6%	40,7%	29,6%	100,0%
Qualifica professionale	3,2%	16,1%	29,0%	29,0%	22,6%	100,0%
Diploma di maturità	6,6%	21,5%	24,0%	24,8%	23,1%	100,0%
Diploma Laurea o Laurea specialistica	7,0%	20,9%	46,5%	9,3%	16,3%	100,0%
Post Laurea		16,7%	66,7%		16,7%	100,0%
NR				100,0%		100,0%
Totale	5,2%	17,9%	30,6%	24,0%	22,3%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Per i giovani vi sono relativamente più opportunità di trovare un lavoro di medio-bassa o bassa qualità (61% dei casi), mentre i lavori migliori sono diffusi nelle fasce di età centrali (30-44, circa 30% dei casi).

Box: La mobilità territoriale

Sulla totalità dei partecipanti sottoposti ad indagine (949 persone) solo pochi casi, 2,2% cioè 16 persone, dichiarano di aver dovuto spostarsi per frequentare i corsi di formazione, i più partecipano all'attività nello stesso comune di residenza (76%) o in altri comuni della Basilicata.

La mobilità cresce quando è previsto lo stage a valle del corso di formazione; in questo caso, su 697 casi che frequentano lo stage il 18,8% lo fanno fuori regione.

Osservando poi la variabile territoriale per coloro che hanno trovato lavoro (229 casi) si può vedere che la mobilità rimane bassa, il lavoro dopo un anno viene trovato soprattutto all'interno del territorio Regionale (vedi tabella successiva).

Tab. 12 Sedi della formazione, dello stage e del lavoro

Luogo di formazione	Luogo stage	Luogo Lavoro		Totale
		Basilicata	Altrove	
Attività formativa in Regione	Sì, in Basilicata	60,3	1,7	62,0
	Sì, fuori Regione	9,6	2,6	12,2
	No	20,1	1,7	21,8
Sì, in un'altra Regione	Sì, in Basilicata	0,4	0,4	0,9
	Sì, fuori Regione	0,4	1,7	2,2
	No	0,0	0,9	0,9
Totale	Totale	90,8	9,2	100,0

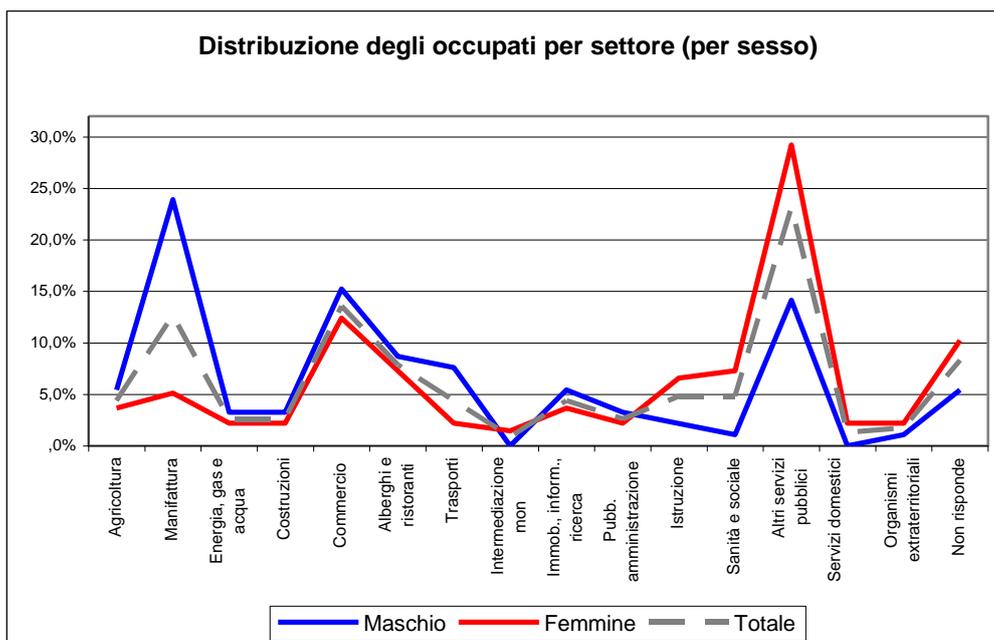
Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Come si osserva dalla tabella un 9,2%, dopo un anno, ha la sede di lavoro fuori dalla Regione Basilicata. In assoluto il percorso più diffuso di inserimento è comunque quello che vede formazione, stage e inserimento lavorativo tutti nel territorio regionale (il 60,3% di coloro che trovano lavoro, a cui si deve aggiungere un 20% di quelli che non fanno stage e dopo la formazione effettuata in Basilicata rimangono sul territorio a lavorare).

Va osservato che anche tra coloro che si sono dovuti spostare per lo stage (14,4%) si osserva fenomeni di rientro verso la Basilicata per quanto riguarda l'inserimento lavorativo (10% di tutti gli occupati, infatti, trovano occupazione in Basilicata).

In termini di settori (vedi grafico successivo) di inserimento quelli che assorbono maggiormente gli occupati ad un anno sono "gli altri servizi pubblici" (23%), seguiti dal "commercio" e dalla "manifattura" (circa il 13%), l'8% in "Alberghi e ristoranti" e poi a seguire gli altri (pochi si inseriscono nei servizi immobiliari e ricerca, 4,4%). In termini di genere, le donne si concentrano maggiormente degli uomini nei settori "altri servizi pubblici" e sanità (29% e 7% contro 14% ed 1% degli uomini), mentre gli uomini nella manifattura (25% contro 5% delle donne).

I settori che creano lavori di migliore qualità sono quelli dei servizi (vedi appendice) di intermediazione e della ricerca (50% degli occupati, anche se i casi non sono molti), dell'Istruzione e sanità (27%) e dell'industria (26%). I settori che assorbono i posti di lavoro meno qualificati sono agricoltura, commercio e alberghi e ristoranti (rispettivamente 80%, 61% e 55% dei lavori sono di qualità medio-bassa).



In definitiva, per chi si inserisce dopo un anno di corso la condizione occupazionale non appare elevata (per le donne in particolare), soprattutto in termini di posizione professionale e di salario (non si nota invece una elevata presenza di fenomeni di precarizzazione). Il percorso di inserimento, quando arriva, non richiede la mobilità territoriale: il 90% degli occupati ad un anno hanno la propria sede in Basilicata.

6. QUASI LA METÀ DEGLI OCCUPATI SI CONSIDERANO SODDISFATTI DEL LAVORO OTTENUTO

Il giudizio sulla coerenza del lavoro con i contenuti dell'attività formativa è pari a circa 6,14 di media, su una scala da 1 a 10, quindi poco sopra la sufficienza.

Il giudizio è più alto nel caso degli uomini rispetto alle donne ed è correlato positivamente con l'età, risultando il giudizio dei giovani meno positivo (fino a 24 anni esprimono un voto medio sotto la sufficienza).

Tab. 13 Giudizio sulla coerenza del lavoro trovato rispetto ai contenuti della formazione

	Media	N	Deviazione std.
Maschio	6,33	83	2,943
Femmina	6,02	124	3,125
Fino a 24	5,61	67	3,555
25-29	6,12	52	3,185
30-34	6,56	45	2,510
35-44	6,47	38	2,469
>45	7,40	5	2,408
In cerca prima occ	5,83	36	3,476
Disoccupato	6,24	157	2,957
Studente	6,36	11	2,976
Casalinga	8,00	1	.
Altro inattivo	2,50	2	2,121
Totale	6,14	207*	3,049

* Nota: dei 229 casi che hanno trovato lavoro, 22 casi non esprimono giudizi sulla coerenza

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Considerando anche il dato relativo alla condizione occupazionale al momento dell'iscrizione si può notare come coloro che erano alla ricerca della prima occupazione esprimano un voto più basso degli altri. Questo dato, letto congiuntamente a quello dell'età, potrebbe indicare un livello di aspettative superiore per chi si inserisce nel mercato del lavoro per la prima volta.

Il giudizio è anche correlato con gli elementi che abbiamo utilizzato per comporre l'indice di qualità del lavoro.

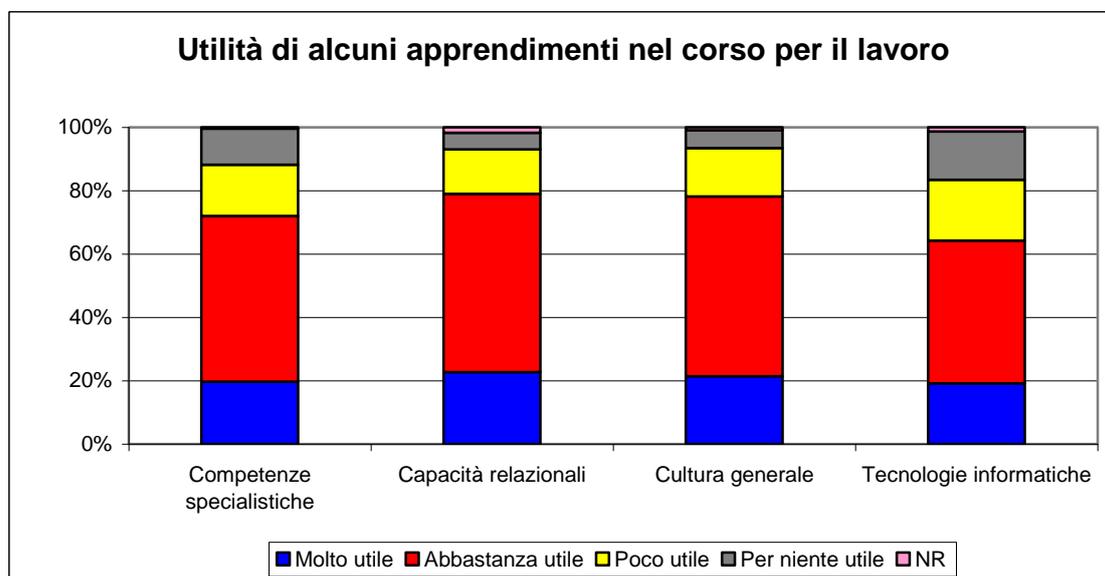
Tab. 14 Giudizio sulla coerenza del lavoro trovato rispetto ai contenuti della formazione

	Media	N	Deviazione std.
Tutela contrattuale			
Elevata	6,33	102	3,009
Bassa	5,96	105	3,091
Qualità salario			
Basso	5,61	79	3,360
Medio	6,46	126	2,822
Alto	7,50	2	0,707
Posizione professionale			
Elevata	6,31	13	3,172
Media	6,27	107	2,916
Bassa	5,97	87	3,215

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Come si vede dalla tabella sia la tutela contrattuale, sia la posizione professionale di lavoro che il livello salariale determinano giudizi positivi o negativi; dove questi indicatori sono bassi, infatti, il voto non raggiunge mai la sufficienza (5,96 nel caso di tutela contrattuale bassa, 5,97 nel caso di una posizione professionale non elevata e 5,61 nel caso di salario basso, cioè sotto gli 850 Euro netti al mese).

Il giudizio sulla coerenza, va notato, non impedisce a chi ha trovato lavoro di riconoscere l'utilità del corso di formazione in merito alla possibilità di accrescere alcune competenze e conoscenze che si rilevano utili nell'esercitare il lavoro trovato.



Sono soprattutto la migliorata capacità di relazione con gli altri e la cultura generale che vengono considerati elementi utili per lo svolgimento del lavoro (abbastanza utile e molto utile raggiungono l'80% degli intervistati con lavoro ad un anno), ma anche l'aver ricevuto competenze specialistiche e nozioni sulle tecnologie informatiche raggiungono giudizi piuttosto positivi (in entrambi i casi più del 50% dei soggetti).

Vi è poi, oltre ad elementi di natura soggettiva come quelli esaminati sino ad ora, un elemento di carattere maggiormente "oggettivo" per comprendere la soddisfazione in merito al lavoro trovato, ed è quello dell'atteggiamento di ricerca del lavoro anche dopo aver trovato lavoro.

Tab. 15 Giudizio sulla coerenza del lavoro trovato rispetto ai contenuti della formazione

Ricerca altro lavoro	Si	No	Totale
Giudizio coerenza			
		Valori Assoluti	
Non coerente	26	47	73
Coerente	31	103	134
Totale	57	150	207
		Valori Percentuali	
Non coerente	13,5%	23,1%	36,7%
Coerente	15,7%	47,6%	63,3%
Totale	29,3%	70,7%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Se si legge questo elemento contemporaneamente ai giudizi sulla coerenza¹⁸ si scopre che un trenta per cento dei soggetti sono comunque alla ricerca di un altro lavoro, dichiarando che lo

¹⁸ Qui per comodità resi come una variabile dicotomica, con giudizi coerenti quando sono dalla sufficienza in su e non coerenti quando sono dal 6 in giù.

fanno per lo più per motivi legati alla durata contrattuale (era un lavoro a tempo giustifica il 32% della risposta, seguito da giudizi sulla inadeguatezza del lavoro, per esempio pagato poco, 18%, non in linea con le aspettative, 17%, o comunque considerato un lavoro di passaggio, 15%).

Gli occupati ad un anno, quindi, possono essere considerati per un metà “soddisfatti” (il 47,6% non è alla ricerca di un nuovo lavoro e considera quella che ha trovato coerente con il suo percorso), un quarto “in attesa”, perché non sono proprio soddisfatti del loro lavoro ma non si mettono alla ricerca di un altro lavoro, un 13% si può definire come “insoddisfatti”, in quanto non trovano il lavoro coerente e di conseguenza ne cercano un altro, un 15% infine sono “miglioristi”, infatti secondo il loro giudizio la coerenza del lavoro non è da mettere in discussione, ma comunque sono alla ricerca di meglio.

La coerenza del lavoro trovato non ha un voto molto elevato (poco sopra la sufficienza, pari a 6), ma è pari alla sufficienza o più per il 65% degli occupati. Sono i giovani ed in cerca di prima occupazione quelli che mostrano voti inferiori e che vedono le loro aspettative deluse (ovviamente ciò può essere determinato anche da attese troppo elevate da parte di questi soggetti). Integrando i giudizi sulla coerenza con il comportamento di ricerca di un altro si può affermare che quasi una metà di occupati si ritengono “soddisfatti” del lavoro trovato, nel senso che non si mettono alla ricerca di un altro lavoro e lo ritengono coerente con il proprio percorso formativo.

7. ULTERIORI INDICATORI DI EFFICACIA

Come accennato nell'introduzione l'elemento dell'occupazione è sicuramente rilevante, ma altri elementi vanno compresi per poter esprimere un giudizio sull'efficacia della formazione. In questa sede l'attenzione viene dedicata al tema dell'empowerment dei soggetti partecipanti, analizzato attraverso la proxy dell'attività di ricerca attiva del lavoro dopo la formazione e alla soddisfazione complessiva dei destinatari.

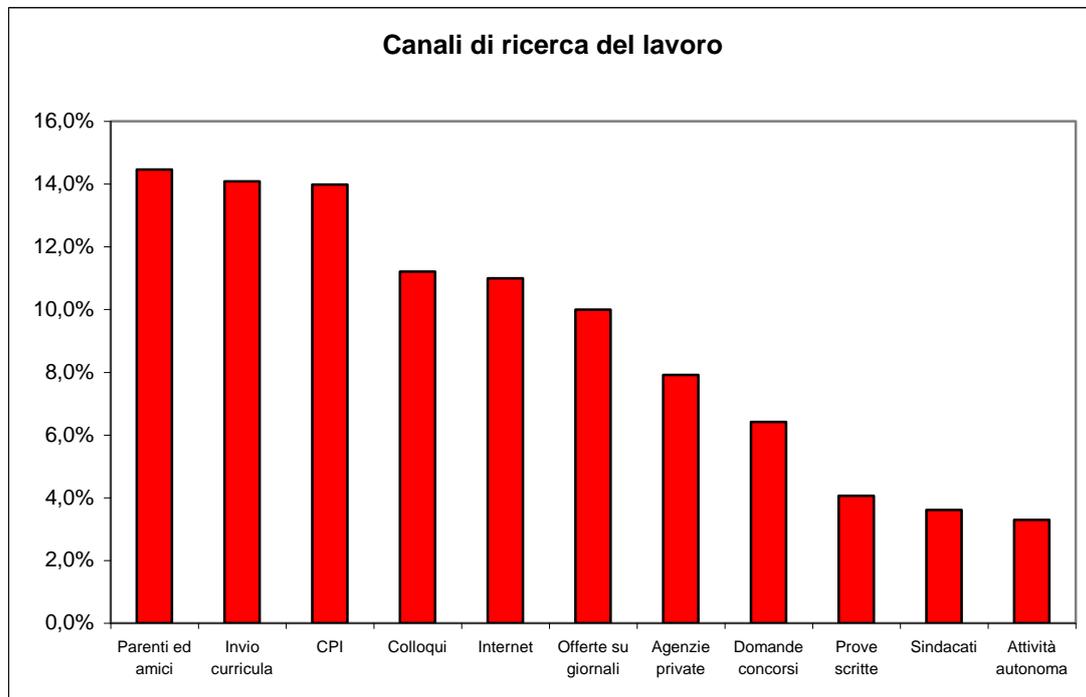
Un buon livello di partecipazione dopo il corso

Coloro che terminano l'attività formativa mostrano una buona partecipazione attiva al mercato del lavoro. Circa il 71% di quelli che terminano il corso dichiarano di effettuare ricerca attiva di lavoro al termine delle attività, mentre coloro che non terminano, ma che non hanno nel frattempo trovato lavoro, si attivano per la ricerca di un lavoro nel 54% dei casi¹⁹.

L'84% di questi soggetti che dichiarano di mettersi alla ricerca dopo il corso lo fa entro i primi tre mesi; inoltre la ricerca di lavoro avviene attivando più di una canale contemporaneamente. Solo il 7% dei casi sfrutta un solo canale di ricerca, mentre un altro 50% arriva fino a 5 canali di ricerca del lavoro e il restante attiva anche più di 5 azioni.

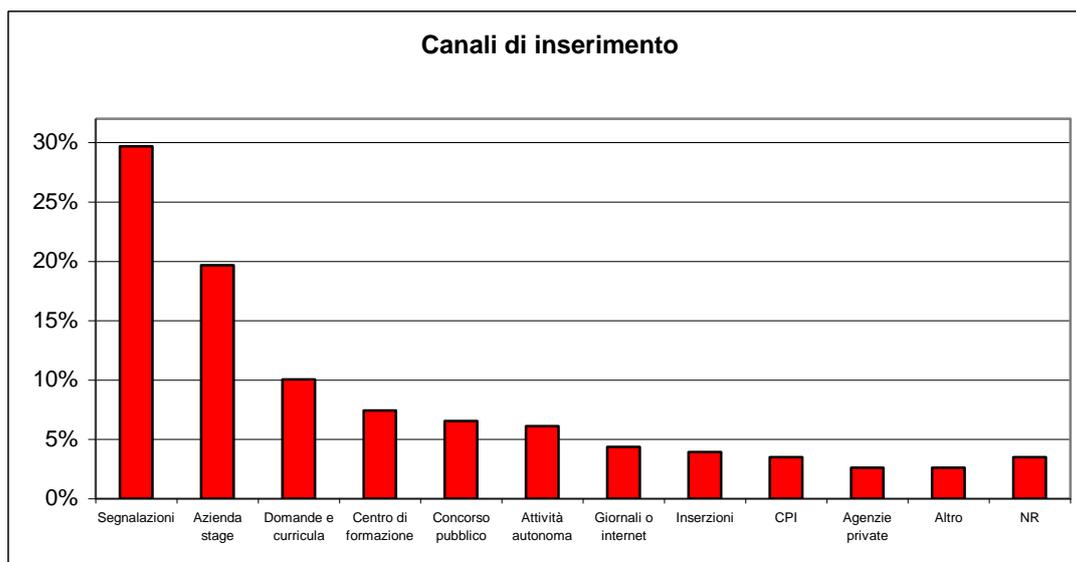
¹⁹ Lo studio ISFOL per le regioni dell'Ob.1 riporta un dato di soggetti che sono alla ricerca attiva dopo il corso di formazione pari al 47,5%, meno della metà.

Parenti ed amici e invio personale di curricula sono le azioni più diffuse, insieme al ricorso presso i CPI. I CPI quindi, dai dati della presente indagine, escono come istituzioni alle quali fare ricorso per l'inserimento lavorativo. Si è visto prima che non sono canali principali per la ricerca di corsi di formazione, ma diventano soggetti importanti al termine del corso.



Un ruolo minore lo hanno le Agenzie private (7,9% delle complessive azioni di ricerca) e i concorsi privati, così come i sindacati e il tentativo di dare avvio ad attività autonome.

Tra coloro che dichiarano avere un'occupazione ad un anno (229 casi come si è visto) il canale che si dice essere più efficace è quello del network informale di parenti ed amici (il 29% dei casi dichiarano di trovare lavoro grazie alle segnalazioni che amici e parenti hanno rivolto al datore di lavoro), seguito dallo stage aziendale svolto durante il corso di formazione e l'invio autonomo di curricula (questi tre canali spiegano il 60% degli inserimenti).



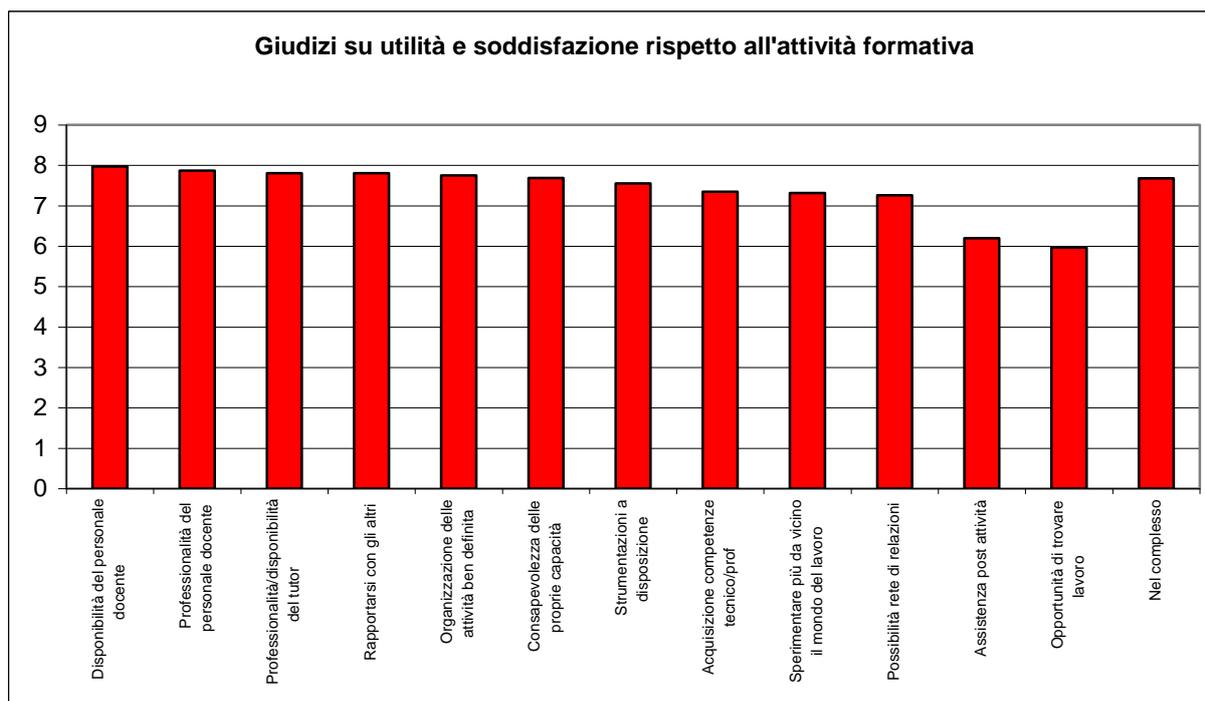
Minori i casi di inserimento dovuti a segnalazione dei Centri di formazione in cui si è svolto il corso di formazione (7,4%) o grazie ai CPI (3,5%), dato quest'ultimo piuttosto basso se confrontato con il peso che i CPI hanno in termini di canale di ricerca del lavoro. Scarsamente efficaci sono anche le agenzie private.

Una buona soddisfazione rispetto alla esperienza formativa e di stage

Agli intervistati è stato chiesto di esprimere un giudizio sulla loro soddisfazione rispetto alle attività svolte nel corso dell'attività formativa e nello stage, sia nel complesso che rispetto ad alcuni elementi specifici. In questo caso i dati si riferiscono a tutti coloro che hanno frequentato l'attività, per cui i 949 soggetti del campione nel loro complesso. Si tratta ovviamente di valutazioni soggettive, da non confondere con elementi di qualità "oggettiva" della formazione, ma che possono essere utili elementi per comprendere gli effetti delle attività non solo in termini di inserimento occupazionale.

Il giudizio complessivo è piuttosto elevato, pari a 7,67. I giudizi migliori sono per elementi relativi ad aspetti organizzativi dell'attività formativa, quali la disponibilità e professionalità del corpo docente (quasi 8 il voto medio), la disponibilità del tutor d'aula e l'organizzazione delle attività ben definite.

In relazione agli elementi relativi ad effetti sul miglioramento personale dei partecipanti quelli che riscuotono i voti più alti sono la migliorata capacità di relazionarsi con gli altri (7,8), una migliore consapevolezza delle proprie capacità (7,7) e a seguire l'acquisizione di competenze tecniche e professionali, la possibilità di capire più da vicino il funzionamento del mondo del lavoro e la possibilità di farsi una rete di relazioni utile (intorno a 7,2-7,3).



Due sono gli elementi di maggiore criticità che emergono: le attività di assistenza post attività e l'utilità del corso nel favorire possibilità di inserimento lavorativo, elementi che risultano coerenti con indagini precedenti (ISFOL, 2008).

Il giudizio complessivo sull'attività di formazione (vedi tabella in appendice) non mostra differenze rilevanti a seconda del sesso dei partecipanti, mentre risulta che i meno istruiti esprimono voti più alti, probabilmente per il livello inferiore di aspettative.

Anche l'aver trovato lavoro dopo un anno non è elemento che sembra influenzare il giudizio in modo sostanziale (7,7 contro 7,6 sono i voti nei due casi).

Tra gli elementi relativi alla gestione-organizzazione delle attività, non sembrano determinanti sul giudizio il percepire o meno una indennità di partecipazione né la presenza di stage, piuttosto il non avere incontrato problemi nel corso della realizzazione delle stesse attività.

Box: Approfondimento su attese e soddisfazioni dei destinatari

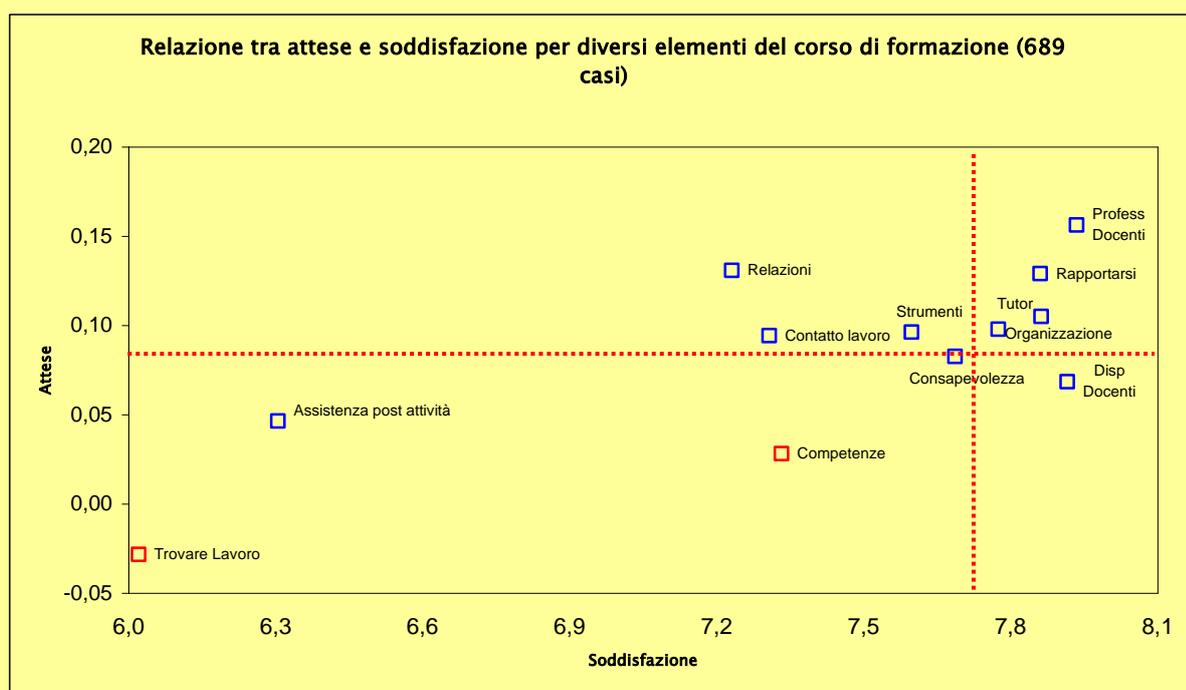
In questo box si mette in relazione la soddisfazione, che abbiamo considerato in precedenza, con le aspettative dei destinatari, attraverso un modello di regressione che contiene come variabile dipendente la soddisfazione complessiva per il corso e come variabili indipendenti i diversi elementi che concorrono a formare la soddisfazione (acquisizione competenze, opportunità di trovare lavoro...). Tale modello riesce a dare informazioni in merito a quali elementi sono maggiormente importanti per i destinatari: i coefficienti di regressione infatti indicano l'influenza delle diverse componenti sul giudizio complessivo.

Nella figura seguente si evidenzia il sistema delle attese, rappresentato dai coefficienti beta delle variabili di regressione, con la soddisfazione dichiarata dagli intervistati²⁰ relativamente ai singoli aspetti di giudizio.

²⁰ Si sono potuti considerare 689 casi, quelli che presentavano risposte su tutti gli elementi di giudizio.

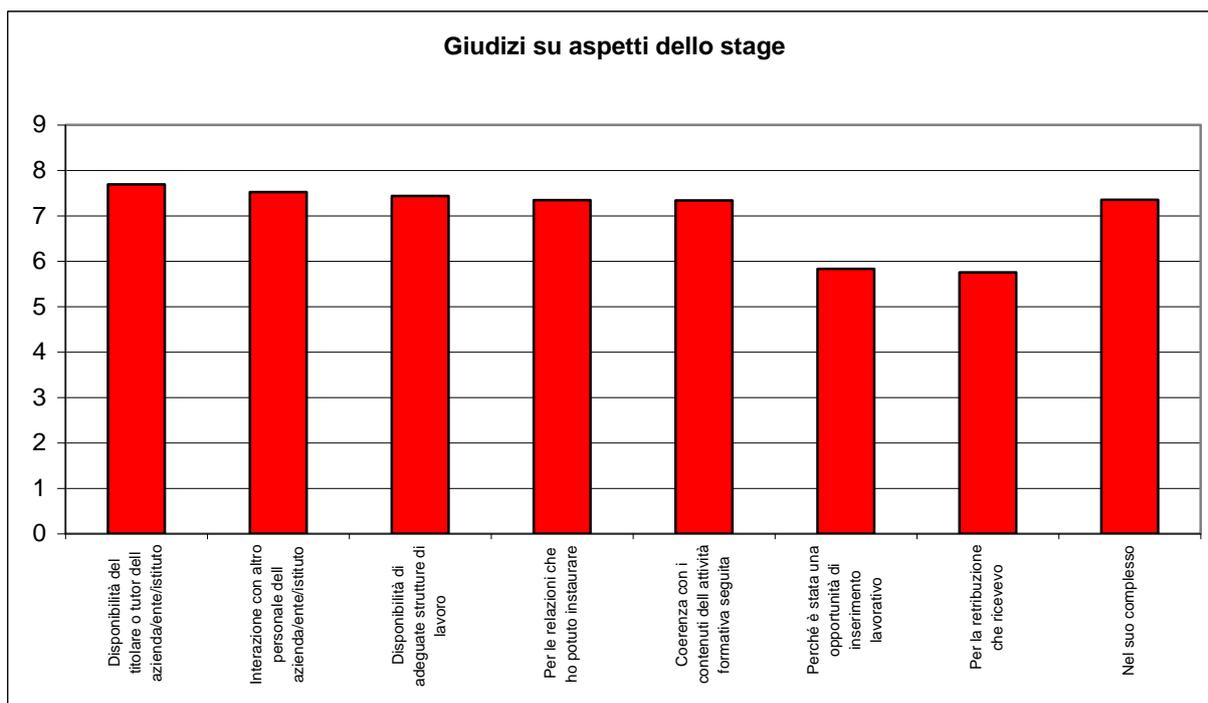
Le linee rosse tratteggiate indicano la media del valore delle attese e la media del valore della soddisfazione formando quattro quadranti che assumono il seguente significato:

- in alto a destra si trovano gli elementi di forza, perché presentano una buona soddisfazione (sopra la media) e elevate aspettative (influenzano molto cioè il giudizio complessivo). Il modello conferma quanto evidenziato in precedenza: gli elementi di forza appaiono la professionalità dei docenti, la possibilità di migliorare nel rapportarsi con gli altri, le competenze del tutor e gli aspetti organizzativi del corso;
- in alto a sinistra vi sono gli elementi che non hanno soddisfatto, ma sui quali vi erano aspettative: è soprattutto la possibilità di farsi relazioni che si può evidenziare come elemento di maggiore criticità, da intendere probabilmente come non elevata opportunità del corso di ampliare la rete di relazioni;
- in basso a destra si ritrovano gli elementi di successo però non determinanti del servizio. Le variabili qui comprese hanno soddisfazione superiori alla media ed attese inferiori alla media: vi è la disponibilità del corpo docente;
- in basso a sinistra si concentrano gli elementi di insufficienza in termini di soddisfazione e in termini di attese (inferiore alla media): si ritrovano l'assistenza post-attività, i progressi realizzati rispetto alle proprie competenze e l'opportunità di trovare lavoro (questi ultimi due sono in rosso perché debolmente significativi). Il coefficiente negativo rispetto alla componente "trovare lavoro", sapendo che una delle motivazioni principali a partecipare al corso è quella di trovare lavoro, può dipendere dal fatto che il giudizio è stato dato ex-post, quindi dopo che si è sperimentata il mancato inserimento da parte dei destinatari²¹.



Anche l'attività di stage, dove previsto, raccoglie un giudizio positivo da parte dei partecipanti (il voto medio è solo di poco inferiore rispetto all'attività formativa, pari a 7,35). Gli unici due elementi che vengono percepiti negativamente sono le possibilità che lo stage offre in termini di inserimento lavorativo e il livello di indennità che si riceveva durante lo stage (entrambi gli elementi ottengono un voto pari a 5,8).

²¹ Un'ulteriore interpretazione potrebbe essere la seguente: le motivazioni dei destinatari sono elevate in merito alla ricerca di lavoro, ma non hanno abbastanza fiducia che il corso formativo possa impattare su tale variabile.



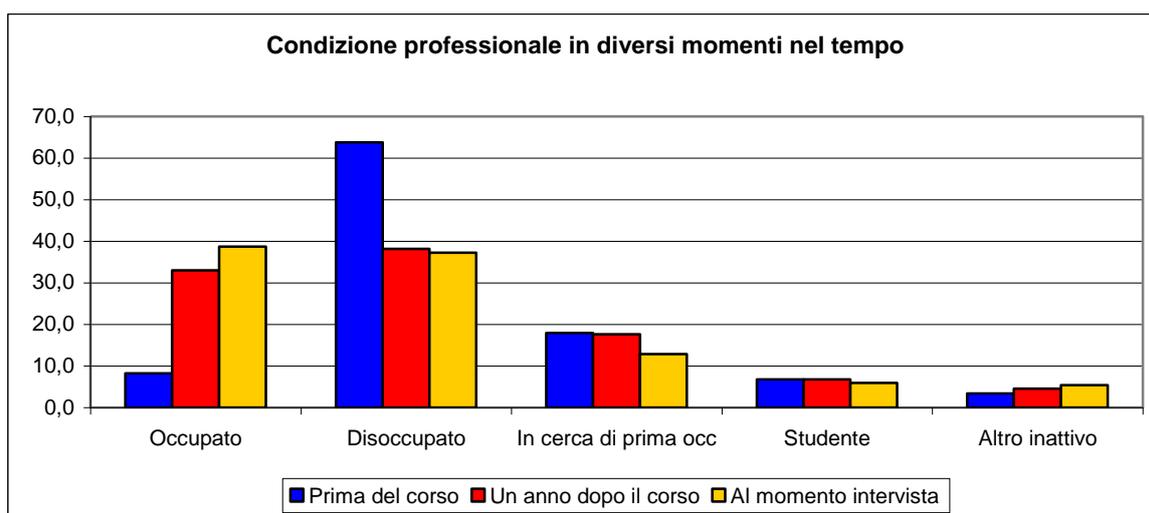
Quanto visto sopra evidenzia, al di là dell'inserimento lavorativo, due elementi positivi delle attività di formazione realizzata. Per un verso la partecipazione risulta alta dopo l'attività, in quanto un 71% di persone sono alla ricerca attiva di lavoro, compiendo anche più di una attività di ricerca (sempre nell'indagine ISFOL, la ricerca attiva del lavoro nelle regioni del mezzogiorno usciva come un elemento di debolezza, meno della metà di partecipanti risultavano attivi nella ricerca di lavoro). I Centri per l'impiego sono canale importante per questa attività di ricerca, ma non altrettanto per l'inserimento lavorativo, che il più delle volte avviene attraverso canali informali.

Ulteriore elemento di riflessione è la soddisfazione dichiarata dagli utenti: risulta positiva (voto 7,67 su 10), soprattutto per quanto riguarda gli aspetti organizzativi delle attività formative. Elemento negativo di giudizio risulta essere l'attività di orientamento e accompagnamento post formazione.

8.1 PERCORSI DI TRANSIZIONE NEL TEMPO: MOLTI NON TRANSITANO MAI PER IL MERCATO DEL LAVORO

Si è cercato di comprendere anche la situazione a più di un anno di distanza, rilevando informazioni sulla condizione occupazionale al momento dell'intervista²². Questi dati consentono di costruire i percorsi effettuati dagli intervistati e le transizioni tra una condizione occupazionale (e/o non) ad un'altra nel corso del tempo. La finalità è comprendere quanti e che tipo di soggetti risultano maggiormente deboli, cioè con difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro che si prolungano nel tempo.

Al momento dell'intervista risulta occupato un 38% del campione complessivo (367 persone, contro 313 ad un anno dalla fine del corso, con un incremento del 17%). Da un anno dalla fine del corso al momento dell'intervista sono soprattutto coloro che erano in cerca di prima occupazione a diminuire (erano il 17% e ora pesano un 12%), mentre crescono gli inattivi (dal 4,5% al 5,4%), probabilmente effetto di maggiore scoraggiamento in alcune fasce deboli, che con il trascorrere del tempo preferiscono uscire dal mercato del lavoro.



I dati precedenti mettono in evidenza “tre fotografie”, rispetto alla condizione occupazionale in tre diversi momenti. Per analizzare i percorsi personali dei diversi individui, comunque è necessario ricorrere ad un’analisi dei flussi dal primo momento di indagine (prima del corso) all’ultimo (la condizione attuale).

L’analisi compiuta sulle transizioni di status occupazionale degli individui ci consente in tal modo di individuare diverse tipologie di percorsi, come evidenziato nella tabella successiva (la tabella completa delle transizioni si trova in appendice).

²² In questo paragrafo non si escludono né coloro che erano occupati già all’inizio né coloro che non hanno terminato il corso.

Tab. 16 Percorsi occupazionali da prima dell'intervento al momento dell'intervista

	Numero	%
Stabilmente occupati	52	5,5
Fuoriescono dall'occupazione nel tempo	13	1,4
Percorsi di inserimento non immediato	109	11,5
Percorsi di inserimento stabile	206	21,7
Entrano e riescono dal mercato	48	5,1
Percorsi senza inserimento	394	41,5
Percorsi oscillanti tra partecipazione ed inattività	72	7,6
Percorsi di studenti o che rientrano nell'istruzione	55	5,8
Totale	949	100,0

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Un 5,5% dei soggetti risulta occupato già al momento dell'intervista e in tutti i successivi momenti²³, mentre un 1,4% di soggetti che dichiaravano di essere occupati al momento dell'intervista si ritrova in condizione di non occupazione negli anni successivi; tale ultimo dato può indurre a pensare che la condizione occupazionale iniziale fosse di tipo precario o a fenomeni di occupazione "grigia e/o nera".

Vi è poi un 11% di percorsi che possono essere definiti ad inserimento non immediato, percorsi cioè che trovano l'inserimento nel mercato del lavoro solo trascorso più di un anno dal corso di formazione. 88 casi di questi sono rappresentati da persone che erano in cerca di occupazione sin dall'inizio, mentre 8 soggetti erano inattivi inizialmente²⁴.

Un 21% di casi si può identificare come a "successo stabile" dei corsi di formazione: sono casi, infatti, che provenendo da una condizione di non occupato mostrano di essere inseriti al primo anno dopo il corso di formazione e mantengono lo stato di occupato nel tempo, anche magari transitando da un lavoro ad un altro.

Ci sono 48 percorsi individuali che potremmo definire di "entrata ed uscita", nel senso che dopo il corso riescono ad entrare nel mercato del lavoro ma poi si ritrovano di nuovo disoccupati (in 7 casi si dichiarano inattivi).

Un 41% di soggetti, il gruppo più numeroso, è rappresentato da 394 persone che nei tre momenti si dichiarano sempre fuori dal mercato del lavoro, trovandosi in condizione di disoccupazione o in cerca di prima occupazione.

Si tratta di percorsi che denotano una elevata difficoltà di inserimento²⁵ e dei quali bisogna comprendere meglio le caratteristiche (vedi box), come del resto del gruppo che oscilla tra

²³ Va specificato che questo dato non significa che siano occupati con lo stesso lavoro iniziale.

²⁴ Gli altri 13 casi dichiaravano di essere occupati all'inizio del corso, per poi trovarsi ad un anno disoccupati e quindi di nuovo rientrati nel mercato del lavoro a distanza di tempo. La condizione occupazionale iniziale potrebbe essere una condizione a rischio o anche in questo caso si tratta di percorsi potenzialmente partiti da un condizione di occupazione in nero.

²⁵ Ciò non vuol dire che tra la fine del corso e un anno di tempo e tra questo istante ed il momento dell'intervista non possano avere svolto dei lavori, ma dato l'arco temporale che stiamo esaminando (massimo quinquennale, dal 2004 al momento dell'intervista), probabilmente si sono trattate di esperienze di breve periodo.

partecipazione e inattività e sono il 7,6%. Va anche considerato che 185 persone (quindi quasi la metà delle persone che non si inseriscono) dichiarano che già erano alla ricerca di un lavoro da più di un anno prima dell'attività di formazione.

Infine, un ultimo tipo di percorsi (55 persone, il 5,8%) riguarda quelli che si dichiarano studenti all'inizio e non perdono mai questa qualifica nel tempo (sono 34 casi) o che entrano/rientrano nella condizione di studente nel corso del tempo.

Box A – “I percorsi di non inserimento” e “i percorsi stabili”: loro caratteristiche

Concentrando l'attenzione sui “percorsi di non inserimento” ed i “percorsi stabili di inserimento” (i due gruppi maggiori, rappresentanti il 66% dell'intero campione) si possono rintracciare alcuni elementi che li contraddistinguono (si veda tabella in appendice):

- le donne sono prevalenti nei percorsi di non inserimento, mentre all'opposto per gli uomini è più probabile la presenza di percorsi di inserimento stabile;
- sebbene non vi sia una correlazione evidente con l'età i percorsi di non inserimento tendono a prevalere per le età più elevate, al contrario dei percorsi stabili di occupazione che invece sono più probabili per la fasce di età giovanili, soprattutto 25–29 anni;
- la stessa modalità di correlazione vale per i titoli di studio, dove sono bassi si accresce la probabilità di non transitare per il mercato del lavoro, al contrario dei possessori di titoli di studio elevati, soprattutto laurea e post-laurea;
- non sembra esservi forti differenze tra i vari percorsi collegate alle motivazioni iniziali dei soggetti, né con l'aver portato a termine il corso;
- la percezione di sostegni economici, la presenza di attestato alla fine del corso e la presenza di stage non crea distinzioni rilevanti nei percorsi. Ciò che è invece importante sottolineare è che quando lo stage è presente e al termine di esso viene offerto un posto di lavoro, il rifiuto da parte dello stagista comporta una maggiore probabilità di trovarsi poi in percorsi di non inserimento nel corso del tempo;
- anche in questo caso, come per il tasso di occupazione lordo, gli avvisi che hanno contemplato una presenza e collaborazione delle imprese sin dalla fase di impostazione delle attività formative favorisce i percorsi di inserimento stabili, il contrario per gli altri avvisi.

Box B– I progressi di carriera: non elevati

Si è provato a comprendere se nel cambiamento di lavoro tra un anno dalla fine del corso di formazione e il momento dell'intervista si assiste a mutamenti di “carriera”, salario o tutela contrattuale; i casi non sono numerosi, sono circa 80 individui che si trovano ad avere un lavoro al momento dell'intervista che non era quello ad un anno dal corso.

Rispetto alla tipologia contrattuale si nota un 20% circa di soggetti che passano da tutele contrattuali inferiori a tutele superiori (12,5% dal tempo determinato e 8% circa da altre figure atipiche), ma vi è anche un 5% di soggetti che passano da lavoro a tempo indeterminato a determinato ed un 4% circa di soggetti che passano da lavori stabili a precari, pertanto non si può parlare di progressi consistenti.

Tab. 17 Tipologia contrattuale lavoro ad un anno e lavoro attuale (% su totale)

Attuale/precedente	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Altri	Autonomo	Totale
Tempo indeterminato	16,3%	12,5%	8,8%	2,5%	40,0%
Tempo determinato	5,0%	13,8%	11,3%	.	30,0%
Altri	3,8%	5,0%	7,5%	.	16,3%
Autonomo	2,5%	3,8%	.	7,5%	13,8%
Totale	27,5%	35,0%	27,5%	10,0%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Rispetto al salario si osserva una situazione simile, un 7,6% migliora la propria situazione (3,8% da una salario basso a medio e 3,8% da medio ad elevato) a confronto di un 5% che la peggiora, vedendo il suo salario diminuito, ma la tendenza è per lo più a confermare i livelli salariali del primo inserimento ad un anno dal corso. Il dato non assume una dimensione negativa comunque, perché come viene sottolineato in letteratura per i lavoro a tempo i passaggi di lavoro sono sempre difficili da questo punto di vista, in quanto comportano spesso decurtazioni di salario.

Tab. 18 Livello salariale lavoro ad un anno e lavoro attuale (% su totale)

Guadagnava/guadagna	Basso	Medio	Alto	Non risponde	Totale
Basso	28,8%	3,8%	.	2,5%	35,0%
Medio	5,0%	21,3%	3,8%	2,5%	32,5%
Alto	.	.	1,3%	.	1,3%
Non risponde	3,8%	2,5%	0,0%	25,0%	31,3%
Totale	37,5%	27,5%	5,0%	30,0%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Dati appena superiori si osservano con riferimento alla posizione professionale, nel senso che il passaggio da un lavoro ad un altro consente di avere una posizione più elevata ad un 15% circa di soggetti (5% da media ad alta, 2,5% da bassa ad alta e 7,5% da bassa a media), contro un 6,3% di soggetti che vedono peggiorare la loro condizione.

Tab. 19 Posizione professionale lavoro ad un anno e lavoro attuale (% su totale)

Precedente/attuale	Alta	Media	Bassa	Non risponde	Totale
Alta	7,5%	1,3%	.	.	8,8%
Media	5,0%	41,3%	5,0%	1,3%	52,5%
Bassa	2,5%	7,5%	25,0%	3,8%	38,8%
Totale	15,0%	50,0%	30,0%	5,0%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Al momento dell'intervista un 38% del campione risulta essere occupato, con un incremento rispetto alla situazione al primo anno dopo il corso del 17%.

Analizzando i percorsi dei destinatari si riscontra che quasi la metà (41%) risultano non inseriti nei diversi momenti sottoposti ad indagine (prima del corso, ad un anno e al momento dell'intervista); questi possono considerarsi un target di soggetti particolarmente svantaggiato, al quale le politiche dovrebbero dedicare particolare attenzione, anche perché quasi la metà di loro erano già in condizione di lunga disoccupazione prima di partecipare all'attività formativa.

9. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Il **campione** (949 intervistati) di coloro che hanno seguito attività formative del FSE è composto per lo più da donne, non è particolarmente giovane (trenta anni) e ha un titolo di studio mediamente elevato (diploma di scuola superiore). Il 44% dichiara che era alla ricerca di lavoro da lungo tempo – più di 1 anno – il 62% non si è ancora formato un proprio nucleo familiare e molti mostrano serie difficoltà di inserimento.

L'avvicinamento all'attività formativa è avvenuto per lo più grazie a **relazioni, campagne informative o internet** (43% dei casi); le istituzioni di interfaccia tra domanda ed offerta sembrano avere un ruolo minore, come i CPI (8,5% dei casi), i Centri Informagiovani (3,3%) o gli uffici regionali (5%).

Il **tasso di inserimento occupazionale lordo a 12 mesi dalla fine del corso risulta del 33%** per l'intero campione e del **28,8% per coloro che non erano già occupati** al momento dell'iscrizione e hanno terminato la formazione. I risultati di questa indagine mostrano un valore maggiore di circa 11 punti del tasso di inserimento occupazionale lordo registrato dall'ISFOL in un periodo precedente (da 17 a 28%), che può dipendere dalla maggiore estensione della nostra analisi e dal differente periodo di rilevazione.

L'inserimento occupazionale è stato:

- **più elevato per gli uomini** (37% contro 25% delle donne);
- **più probabile nelle fasce di età 25–29 anni e 30–34 anni**, mentre è stato più difficoltoso nelle fasce di età avanzata, in particolare sopra i 45 anni;
- **positivamente correlato con i titoli di studio** posseduti. Soprattutto la laurea e/o post laurea premia più della qualifica professionale o della licenza media inferiore.

In termini relativi la più efficace misura per inserimento occupazionale è stata la **A.3 (per disoccupati di l.d.)**, seguita da vicino dalla A.2 mentre la meno efficace è la misura E.1, dedicata alle donne, con un tasso lordo del 25,1%.

Tra le tipologie di progetto, le **work experience** ha registrato, in parte inaspettatamente, una efficacia minore dei progetti di formazione e dei percorsi integrati.

Gli **avvisi pubblici 06/2004 e 13/2005**²⁶ mostrano un tasso di occupazione lordo maggiore rispetto agli altri avvisi: 40% contro 26%.

Non appare molto influente sull'esito occupazionale la presenza formale **di un attestato o titolo** rilasciato a fine corso, o anche, seppure in misura diversa, la presenza di **stage sia all'interno della Regione sia fuori** (solo 3–4 punti percentuali). Non risulta neanche determinate per la probabilità di essere occupato ad un anno dal corso la percezione di sostegni economici durante la formazione.

²⁶ I quali prevedevano un progetto congiunto tra ente, azienda e Regione Basilicata e l'azienda sottoscriveva una fideiussione con cui si impegnava ad assumere i formandi. Vi sono state imprese che hanno avuto difficoltà a trovare la fideiussione o altre che hanno scelto di pagare la penale piuttosto che assumere.

Si registra anche una diversa performance tra le **figure professionali formate**: le figure di operai e tecnici della produzione e quelle di impiegati, addetti all'amministrazione e alla contabilità (40% e 35% rispettivamente) che mostrano i più alti tassi di inserimento²⁷.

Questi risultati indicano l'importanza di uno stretto collegamento delle attività formative con le **richieste e i bisogni del mondo produttivo**.

Circa il 71% di quelli che hanno terminato il corso dichiarano di effettuare ricerca attiva di lavoro al suo termine, mentre coloro che non terminano si attivano solo nel 54% dei casi; un effetto della formazione è quindi quello di **aumentare la partecipazione attiva** al mercato del lavoro.

Tra coloro che dichiarano avere un'occupazione dopo un anno il **canale di ricerca lavoro** più efficace è quello del **network informale di parenti ed amici**, seguito dallo stage aziendale durante la formazione e l'invio di curricula (questi tre canali spiegano il 60% degli inserimenti). Minori i casi di inserimento dovuti ai Centri di formazione (7,4%) o ai CPI (3,5%), dato quest'ultimo piuttosto basso se confrontato con il peso che i CPI dovrebbero avere in termini di ricerca lavoro.

Il **precorso di inserimento più diffuso** è quello che vede: formazione, stage e inserimento lavorativo nel territorio regionale (il 60,3% di coloro che trovano lavoro). Tra coloro che si sono dovuti spostare per lo stage (14,4%) si osserva un rientro in Basilicata per l'inserimento lavorativo. Nel complesso il 90% degli occupati che ha seguito la formazione **lavora in Basilicata**.

Coloro che sono occupati ad un anno lo sono per lo più alle dipendenze (209 casi su 229). Quasi la metà di questi sono a **tempo indeterminato** (30,6% full time e 11% part-time), mentre un **36% a tempo determinato** (24,4% full time e 11,5% part time). L'11% si è inserito con contratti di collaborazione o prestazioni occasionali, mentre CFL, contratti di inserimento o apprendistato riguardano il 4,7% del soggetto. Coloro che dichiarano "altro" sono il 5% circa e si riferiscono a **situazioni di lavoro "informali"**, facendo quindi presagire modalità di lavoro in nero.

Integrando le informazioni relative a tutela contrattuale, posizione professionale e salario percepito sono state definite 5 classi (alta, medio-alta, media, medio-bassa, bassa) di **qualità del lavoro**:

- il 23% dei destinatari ha trovato una **occupazione "medio-alta o alta"**,
- circa un terzo ha trovato un'**occupazione "media"**;
- quasi la metà un'**occupazione medio-bassa** (24%) o **bassa** (22,3%);
- più della metà delle **donne** (52,6%) si sono collocate in attività lavorative "medio-basse" o "basse" (gli uomini per il 37% circa). Nelle fasce "medio-alte" prevalgono sia pure di poco le donne, mentre nella "alta" prevale il genere maschile, sempre di poco.
- **i possessori di titoli di studio bassi** si collocano in attività lavorative di qualità bassa, mentre accade l'inverso per i possessori di titoli più elevata.

Il giudizio sulla **coerenza del lavoro con i contenuti dell'attività formativa** è poco sopra la sufficienza e pari a circa 6,1 di media (scala da 1 a 10). Sia la posizione professionale che il livello salariale degli occupati influisce su questi giudizi.

²⁷ Va considerata comunque la possibilità che persone si siano inserite accettando lavori diversi dal contenuto della formazione (36% di persone dichiara di avere trovato un lavoro poco coerente con il corso).

Chi ha trovato lavoro riconosce l'**utilità del corso di formazione** in merito ad alcune competenze: soprattutto la capacità relazionale e la cultura generale considerate utili per il lavoro dall'80% degli intervistati con lavoro, ma anche competenze specialistiche e nozioni informatiche raggiungono giudizi piuttosto positivi (50% dei soggetti).

Il **giudizio complessivo sul corso** è piuttosto elevato, pari a 7,7. I migliori giudizi sono per elementi organizzativi dell'attività formativa, quali la disponibilità e professionalità del corpo docente, la disponibilità del tutor d'aula e l'organizzazione delle attività ben definite. Emergono due elementi di criticità: le attività di assistenza post corsuale e l'utilità del corso nel favorire l'inserimento lavorativo²⁸.

Al momento dell'intervista un 38% del campione risulta essere occupato, con un incremento rispetto alla situazione al primo anno dopo il corso del 17%. Analizzando i percorsi degli individui nel tempo si verifica che un metà quasi di partecipanti alla formazione (**41%**) **risultano non inseriti nei diversi momenti sottoposti ad indagine** (prima del corso, ad un anno e al momento dell'intervista); questi possono considerarsi un target di soggetti particolarmente svantaggiato, al quale le politiche dovrebbero dedicare particolare attenzione, anche perché quasi la metà di loro erano già in condizione di lunga disoccupazione prima di partecipare all'attività formativa.

Box: Confronto con l'indagine sui Master

Per completezza di analisi si vuole evidenziare alcuni elementi distintivi delle attività di formazione di inserimento rispetto a quanto emerso nel corso dell'indagine sui Master del Gennaio 2008.

Si tratta ovviamente di due tipologie di interventi diverse, come è evidente dalle caratteristiche dei partecipanti, più giovani, istruiti e con background familiare elevato per i partecipanti agli interventi destinati ai master e all'alta formazione.

Elementi	Formazione inserimento	Master/alta formazione
Caratteristiche partecipanti	<ul style="list-style-type: none"> - Età media 30 - Prevalenza diploma superiore (50%) e 15% laureati - Titolo di studio dei genitori bassi (70% entrambi licenza media) 	<ul style="list-style-type: none"> - Età media 28 - 91% laureati e 11% diplomati - Titolo di studio dei genitori elevato (22% di casi con almeno uno con laurea)
Mobilità per la frequentazione delle attività	- 2,2% seguono attività formativa fuori Regione	- 73% frequentano master fuori Regione
Tasso di ingresso nel mercato del lavoro	- 29% occupati dopo un anno	- 78% al termine del periodo di formazione (in media dopo 3-4 mesi trovano lavoro)
Tipologia del primo lavoro trovato dopo l'esperienza	<ul style="list-style-type: none"> - 9% lavoro autonomo - 38% alla dipendenze full time (tempo indet) - 53% altro 	<ul style="list-style-type: none"> - 10% lavoro autonomo - 53% alle dipendenze full time (tempo indet) - 47% altro
Soddisfazione rispetto all'esperienza	<ul style="list-style-type: none"> - 25% ottimo - 55% buono 	<ul style="list-style-type: none"> - 20% ottimo - 44% buono
Soddisfazione rispetto allo stage	<ul style="list-style-type: none"> - 23% ottima - 48% buona 	<ul style="list-style-type: none"> - 30% ottima - 35% buona

²⁸ Questi elementi confermano i risultati di indagini precedenti (ISFOL, 2008)

Tasso di occupazione al momento dell'intervista	- 38% occupati, di cui il 13% fuori regione	- 71% occupati, di cui il 70% fuori regione (del 29% dei disoccupati solo il 13% è fuori regione)
-------------------------------------------------	---------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

Un dato confortante, che accomuna le due indagini, è che in entrambi i casi il livello di soddisfazione è piuttosto elevato; nel caso della formazione d inserimento un po' più elevato forse perché le aspettative dei soggetti partecipanti sono inferiori.

Emergono invece importanti differenze dei due strumenti in ordine alla capacità di creare lavoro e alla mobilità territoriale dei soggetti.

Per la formazione di inserimento, finalizzata su figure professionali di medio profilo, la mobilità territoriale non è elevata, né a monte (la formazione avviene quasi completamente sul territorio lucano) né a valle (solo un 13% degli occupati risiede fuori regione), ma la capacità di inserimento è bassa (nel lungo periodo non supera il 38%).

Gli interventi di alta formazione (Master), al contrario, mostrano una capacità di migliorare conoscenze e capitale umano e di consentire un elevato inserimento nel mercato del lavoro, anche se questo avviene per lo più fuori dalla Regione e con basse percentuali di rientri in Regione.

I risultati dell'analisi consentono di rilevare alcune possibili raccomandazioni per i programmatori ed in particolare, per quello che in questa sede ci interessa, nella impostazione degli interventi di formazione di inserimento:

- è auspicabile una **intensificazione della rilevazione dei fabbisogni**, di concerto con le imprese o attraverso azioni di sistema (monitoraggio, Osservatorio), infatti molto spesso si formano figure che non sembrano necessarie per il sistema economico;

- va **intensificata la partecipazione degli stessi attori imprenditoriali** (soprattutto le PMI e le parti sociali) alla definizione dei percorsi di formazione e ai progetti formativi (incentivando per esempio coloro che assumono al termine dei periodi di stage). Dove ciò è avvenuto in questa programmazione i risultati, anche in termini occupazionali, sono stati migliori;

- **vanno considerati attentamente eventuali sostegni economici**; i rischi di un loro uso troppo estensivo sono quelli della selezione avversa, dispersione di risorse che potrebbero essere concentrate su altri interventi più efficaci, persistenza di atteggiamenti oscillanti tra la partecipazione e la non partecipazione al mercato del lavoro;

- si dovrebbe realizzare una **formazione più mirata**, capace cioè di distinguere i diversi target sui quali si interviene ed i loro bisogni e mettere in campo **interventi integrati e reti di servizi per i più svantaggiati**; si prenda il caso del genere femminile ad esempio: gli interventi non sono mancati, anzi il livello di copertura è stato piuttosto elevato, ma l'efficacia è rimasta non elevata. In questo caso, per esempio, non è pensabile pensare la formazione "sganciata" da servizi di supporto alla conciliazione e di altra natura per il genere femminile;

- **intensificare il coinvolgimento anche dei CPI**, che allo stato attuale sembrano assumere un ruolo non rilevante, soprattutto a valle del percorso formativo, in fase di assistenza post-attività.

APPENDICE

Appendice statistica

Paragrafo "Caratteristiche del campione"

Tab. 20 Età media dei destinatari per titolo di studio, condizione occupazionale e misura di riferimento del programma

Titolo di studio inizio	Media	Numero casi	Deviazione std.
Licenza elementare o media inferiore	32,28	190	9,88
Qualifica professionale	30,24	136	8,65
Diploma di maturità	29,63	473	7,93
Diploma Laurea o Laurea specialistica	31,51	134	6,01
Post Laurea	30,33	12	4,31
NR	31,00	4	6,48
Occupati (CIG-Mobilità)	33,53	78	8,08
In cerca prima occ	27,41	170	6,88
Disoccupato	31,34	605	8,39
Studente	25,67	64	5,45
Casalinga	37,91	22	6,39
Altro inattivo	26,10	10	7,88
A.2	28,76	605	7,86
A.3	32,95	95	8,87
E.1	33,80	198	7,50
T	34,24	51	8,56
Totale	30,53	949	8,25

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Tab. 21 Titolo di studio dei destinatari e misure del programma

	Licenza elementare o media inferiore	Qualifica professionale	Diploma di maturità	Diploma Laurea o Laurea specialistica	Post Laurea	NR	Totale
A.2	20,3%	15,2%	50,4%	12,4%	1,2%	,5%	100,0%
A.3	17,9%	10,5%	50,5%	16,8%	4,2%		100,0%
E.1	22,7%	12,1%	47,0%	17,2%	,5%	,5%	100,0%
T	9,8%	19,6%	52,9%	17,6%			100,0%
Totale	20,0%	14,3%	49,8%	14,1%	1,3%	,4%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Tab. 22 Ricerca attiva del lavoro al momento dell'iscrizione per misura

Misura	Sì	No	Totale
A.2	80,7%	19,3%	100,0%
A.3	83,2%	16,8%	100,0%
E.1	87,4%	12,6%	100,0%
T	51,0%	49,0%	100,0%
Totale	80,7%	19,3%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Tab. 23 Lunghezza del periodo di ricerca attiva del lavoro, per sesso, età e condizione occupazionale

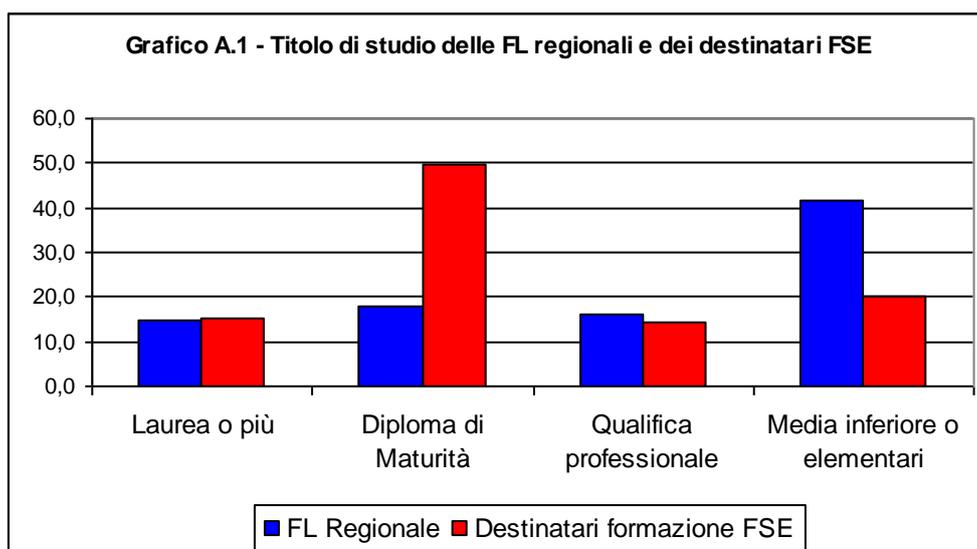
	Meno di un mese	1-6 mesi	6-12 mesi	Più di un anno	Totale
Maschio	12,2%	33,9%	19,7%	34,3%	100,0%
Femmina	11,5%	19,9%	19,5%	49,0%	100,0%
Fino a 24	14,6%	30,0%	18,9%	36,5%	100,0%
25-29	10,1%	29,7%	18,8%	41,3%	100,0%
30-34	10,5%	22,8%	19,1%	47,5%	100,0%
35-44	10,9%	17,7%	21,9%	49,5%	100,0%
>45	9,8%	14,6%	17,1%	58,5%	100,0%
Occupati (CIG-Mobilità)	17,5%	32,5%	20,0%	30,0%	100,0%
In cerca prima occ	17,0%	28,9%	16,3%	37,8%	100,0%
Disoccupato	9,3%	23,0%	20,0%	47,7%	100,0%
Studente	30,8%	15,4%	15,4%	38,5%	100,0%
Casalinga	10,0%	40,0%	40,0%	10,0%	100,0%
Altro inattivo		33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
Totale	11,7%	24,5%	19,6%	44,1%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Tab. 24 Nucleo familiare dei destinatari, per sesso ed età

	Famiglia di origine	Coniuge convivente	Coniuge convivente e figli	Altro	Totale
Maschio	76,7%	5,7%	9,1%	8,5%	100,0%
Femmina	55,9%	17,3%	22,0%	4,8%	100,0%
Fino a 24	94,0%	2,1%		3,9%	100,0%
25-29	80,0%	8,9%	2,2%	8,9%	100,0%
30-34	57,9%	20,0%	16,4%	5,6%	100,0%
35-44	29,8%	22,6%	43,0%	4,7%	100,0%
>45	5,5%	23,6%	56,4%	14,5%	100,0%
Totale	62,9%	13,4%	17,7%	6,0%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa



Paragrafo “Esiti occupazionali”

Tab. 25 Percezione di forme di indennità economiche durante l'attività formativa, per sesso, misura, condizione occupazionale e condizione familiare

	Sì	No
Maschio	76,4%	23,6%
Femmina	79,4%	20,6%
A.2	81,8%	18,2%
A.3	81,1%	18,9%
E.1	75,8%	24,2%
T	43,1%	56,9%
Occupati (CIG-Mobilità)	70,5%	29,5%
In cerca prima occ	72,4%	27,6%
Disoccupato	81,5%	18,5%
Studente	73,4%	26,6%
Casalinga	72,7%	27,3%
Altro inattivo	100,0%	
Famiglia di origine	79,1%	20,9%
Coniuge/convivente	75,6%	24,4%
Coniuge/convivente e figli	78,0%	22,0%
Altro	78,9%	21,1%
Totale	78,4%	21,6%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Paragrafo “Tipologia di occupazione”

Tab. 26 Tipologie di contratto per i 229 soggetti che sono occupati ad un anno dal corso

Tipo contratto	Numero	%
Autonomo	20	8,7
Indeterminato full-time	64	27,9
Determinato full-time	51	22,3
Part-time	51	22,3
Altri	43	18,8
Totale	229	100,0

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Tab. 27 Durata del contratto per chi ha il tempo determinato tra gli occupati ad un anno

	Frequenza	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Meno di un mese	2	1,6	1,6
Da 1 a 3 mesi	18	14,8	16,4
Da 4 a 6 mesi	37	30,3	46,7
Da 7 mesi a un anno	20	16,4	63,1
Da più di 1 anno a 2 anni	20	16,4	79,5
Da più di 2 a 3 anni	8	6,6	86,1
Più di 3 anni	7	5,7	91,8
Durata non definita	6	4,9	96,7
Non risponde	4	3,3	100,0
Totale	122	100,0	

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Tab. 28 Qualità del lavoro per fasce di età

	Alta	Medio-alta	Media	Medio-bassa	Bassa	Totale
Fino a 24	4,2%	9,9%	23,9%	32,4%	29,6%	100,0%
25-29	3,5%	15,8%	36,8%	24,6%	19,3%	100,0%
30-34	8,0%	24,0%	34,0%	18,0%	16,0%	100,0%
35-44	6,7%	24,4%	28,9%	17,8%	22,2%	100,0%
>45		33,3%	33,3%	16,7%	16,7%	100,0%
Totale	5,2%	17,9%	30,6%	24,0%	22,3%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Tab. 29 Settori e qualità del lavoro

Settori	Medio-alta	Media	Medio-bassa	Totale	Casi
Agricoltura	10,0%	10,0%	80,0%	100,0%	10
Industria	26,8%	46,3%	26,8%	100,0%	41
Commercio	16,1%	22,6%	61,3%	100,0%	31
Alberghi e ristoranti	16,7%	27,8%	55,6%	100,0%	18
Trasporti	20,0%	30,0%	50,0%	100,0%	10
Intermediazione e immobiliari	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%	12
Pubb. amministrazione	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%	6
Istruzione e sanità	27,3%	31,8%	40,9%	100,0%	22
Altri servizi pubblici	22,6%	26,4%	50,9%	100,0%	53
Altri servizi	14,3%	28,6%	57,1%	100,0%	7
Non risponde	26,3%	31,6%	42,1%	100,0%	19
Totale	23,1%	30,6%	46,3%	100,0%	229

Nota: alcuni settori sono stati accorpati

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Tab. 30 Settori e dimensione delle imprese degli occupati ad un anno (% sul totale dei casi)

Settori e dimensioni delle imprese	<9	10-49	>50	Totale
Agricoltura	2,4%	1,9%	0,5%	4,7%
Industria	7,6%	5,7%	6,2%	19,4%
Servizi	40,8%	20,4%	14,7%	75,8%
Totale	50,7%	28,0%	21,3%	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Paragrafo “Ulteriori indicatori di efficacia”

Tab. 31 Soddisfazione espressa dagli intervistati in merito alla formazione realizzata, secondo diverse caratteristiche (voti medi, da 1 a 10)

	Nel complesso	Acquisizione competenze	Rapportarsi con gli altri	Farsi una rete di relazioni	Consapevolezza delle proprie capacità	Sperimentare più da vicino il mondo del lavoro	Opportunità di trovare lavoro	Professionalità del personale docente	Disponibilità del personale docente	Professionalità/disponibilità del tutor	Strumentazioni a disposizione	Organizzazione delle attività ben definita	Assistenza post attività
Maschio	7,52	7,34	7,79	7,32	7,65	7,38	6,07	7,85	7,85	7,74	7,56	7,75	6,22
Femmina	7,75	7,34	7,81	7,24	7,7	7,27	5,92	7,88	8,03	7,84	7,54	7,75	6,19
Motivi alla partecipazione													
Completare il percorso degli studi	8,02	7,54	7,91	7,6	7,61	7,28	5,8	8	7,94	7,74	7,43	7,43	6,4
Agire sulle proprie competenze	7,81	7,32	7,84	7,3	7,78	7,27	6	7,91	8,11	7,91	7,58	7,98	5,88
Trovare o ritrovare lavoro	7,52	7,27	7,75	7,15	7,65	7,37	5,98	7,79	7,9	7,69	7,5	7,69	6,32
Fare qualcosa	7,96	7,46	8,03	7,5	7,79	7,11	5,84	7,97	8,22	8,36	7,81	8,1	6
Motivi di opportunismo	7,71	7,76	7,6	7,24	7,65	7,33	6,35	8,52	7,76	8,3	7,67	7,24	5,57
NR	7,14	7,71	7,43	7,43	7,57	6,71	6,29	8,29	7,57	7,43	8,71	8	6,71
Età in classi													
Fino a 24	7,77	7,33	7,95	7,46	7,81	7,43	5,97	7,98	7,95	7,91	7,69	7,8	6,23
25-29	7,73	7,43	7,94	7,31	7,65	7,28	6,22	7,88	7,89	7,8	7,72	7,84	6,11
30-34	7,51	7,45	7,6	7,15	7,72	7,47	6,01	7,91	8,07	7,77	7,41	7,71	6,15
35-44	7,72	7,17	7,67	7,15	7,5	7,22	5,82	7,75	7,97	7,78	7,54	7,68	6,35
>45	7,4	7,47	7,91	6,93	7,84	6,58	5,65	7,7	7,96	7,58	6,76	7,62	5,8
Titolo di studio inizio													
Licenza elementare o media inferiore	7,98	7,13	7,87	7,14	7,72	7,4	6,14	7,8	8,05	7,92	7,67	7,88	6,38
Qualifica professionale	7,56	7,57	7,89	7,47	7,7	7,4	6,28	7,87	8,04	7,76	7,68	7,72	6,36
Diploma di maturità	7,66	7,32	7,74	7,26	7,68	7,17	5,79	7,99	7,9	7,8	7,55	7,75	6,13
Diploma Laurea o Laurea specialistica	7,47	7,41	7,9	7,25	7,65	7,56	6,1	7,66	8,11	7,83	7,3	7,64	6,06
Post Laurea	7,27	8,17	7,42	7,17	7,42	7,33	5,78	6,92	7,08	6,83	6,83	7,75	6,25
NR	6,75	7,25	7,67	7,67	8	8	5	7,75	7,75	7,5	8	6,75	5
Occupazione inizio attività													
Occupati (CIG-Mobilità)	7,75	7,15	8,06	7,42	7,63	6,83	6,07	7,92	8,17	8,06	7,64	7,88	6,22
In cerca prima occupazione	7,73	7,37	7,83	7,6	7,7	7,38	5,67	7,87	7,89	7,69	7,4	7,64	5,99
Disoccupato	7,6	7,37	7,73	7,16	7,66	7,31	6,06	7,83	7,96	7,73	7,59	7,75	6,21
Studente	7,98	7,34	7,91	7,3	7,81	7,52	5,98	8,11	7,69	8,26	7,34	7,8	6,48

Casalinga	8	6,57	8,09	6,76	7,82	7,67	5,55	8,23	8,73	8,28	7,9	7,67	5,61
Altro inattivo	8,22	8,63	8,7	7,6	7,9	8,1	5,56	7,7	8,2	8,8	7,6	8,22	7,7
Condizione occupazionale a fine corso													
Occupato	7,7	7,33	7,86	7,13	7,69	7,26	6,21	7,91	7,96	7,68	7,55	7,77	6,27
Non occupato	7,66	7,35	7,78	7,33	7,68	7,33	5,84	7,85	7,97	7,87	7,55	7,74	6,16
Frequenza dell'attività													
Ha frequentato fino alla conclusione	7,73	7,33	7,82	7,26	7,7	7,34	5,99	7,86	7,96	7,84	7,58	7,75	6,2
Ha abbandonato prima della fine	6,96	7,51	7,58	7,27	7,48	6,96	5,71	7,95	8,04	7,47	7,17	7,71	6,13
Incentivi economici													
Si	7,69	7,28	7,77	7,21	7,71	7,32	5,98	7,84	7,94	7,76	7,52	7,72	6,09
No	7,6	7,56	7,94	7,46	7,6	7,28	5,93	8	8,07	7,97	7,65	7,87	6,55
Misura													
A.2	7,71	7,33	7,83	7,28	7,68	7,31	5,95	7,94	8,04	7,91	7,67	7,79	6,15
A.3	7,69	7,48	7,61	7,29	7,77	7,13	6,16	7,96	7,73	7,55	7,68	7,99	6,22
E.1	7,52	7,38	7,76	7,17	7,65	7,4	5,86	7,75	7,91	7,67	7,28	7,51	6,2
T	7,82	7,08	8,04	7,33	7,68	7,22	6,24	7,39	7,84	7,66	6,86	7,78	6,69
Interno obbligo scolastico e formativo													
Interno obbligo scolastico e formativo	7,88	7,47	8,29	7,65	7,12	7,65	6,31	7,94	7,94	7,35	7,82	8,41	7,63
Altre forme esperienza di lavoro	7,68	7,39	7,64	7,33	7,83	7,01	6,07	7,95	7,68	7,39	7,59	7,83	6
Formazione per l'inserimento	7,95	7,34	7,66	7,08	7,74	7,52	6,02	8,05	8,04	7,83	7,61	7,94	6,36
Post obbligo formativo e post diploma	7,68	7,34	7,83	7,26	7,71	7,33	5,98	7,86	7,99	7,86	7,54	7,73	6,14
Tirocini	7	7,25	7,8	7,44	7,27	6,96	5,33	7,49	7,96	7,92	7,33	7,33	6,46
Totale	7,67	7,34	7,8	7,26	7,68	7,31	5,97	7,87	7,97	7,81	7,55	7,75	6,2

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Paragrafo “I percorsi di transizione”

Tab. 32 Condizione occupazione degli intervista prima delle attività formative, ad un anno e al momento dell'intervista (valori assoluti)

Occupazione inizio attività	Occupazione ad un anno	Occupazione all'intervista					Totale
		Occupato	Disoccupato	In cerca di prima occupazione	Studente	Inattivo diverso da studente	
Occupati (CIG-Mobilità)	Occupato	52	3	2		1	58
	Disoccupato	7	3			2	12
	In cerca di prima occupazione	6		1			7
	Studente				1		1
In cerca prima occ	Occupato	35	7		1	1	44
	Disoccupato	3	6	2	1	1	13
	In cerca di prima occupazione	14	10	73	1	1	99
	Studente				7		7
	Inattivo diverso da studente			2	1	4	7
Disoccupato	Occupato	157	34			6	197
	Disoccupato	57	258	1	2	5	323
	In cerca di prima occupazione	10	14	30	1		55
	Studente	3	4		6		13
	Inattivo diverso da studente	1	6	1		9	17
Studente	Occupato	11					11
	Disoccupato	2	3		2		7
	In cerca di prima occupazione			3	1	1	5
	Studente	3	2	4	31		40
	Inattivo diverso da studente					1	1
Casalinga	Occupato	1					1
	Disoccupato	1	1			1	3
	Inattivo diverso da studente					18	18
Altro inattivo	Occupato	2					2
	Disoccupato	2	2				4
	In cerca di prima occupazione			1			1
	Studente			2	1		3
Totale		367	353	122	56	51	949

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Tab. 33 Caratteristiche del campione, dei percorsi di non inserimento e dei percorsi stabili (% di colonna)

	Campione	Percorsi non inserimento	Percorsi stabili	Campione	Percorsi non inserimento	Percorsi stabili
Sesso						
Maschio	318	104	94	33,5	26,4	45,6
Femmina	631	290	112	66,5	73,6	54,4
Titolo di studio inizio						
Licenza elementare o media inferiore	190	106	26	20,0	26,9	12,6
Qualifica professionale	136	61	29	14,3	15,5	14,1
Diploma di maturità	473	183	101	49,8	46,4	49,0
Diploma Laurea o Laurea specialistica	134	41	41	14,1	10,4	19,9
Post Laurea	12	3	8	1,3	0,8	3,9
NR	4		1	0,4		0,5
Età						
Fino a 24	284	115	60	29,9	29,2	29,1
25-29	180	59	51	19,0	15,0	24,8
30-34	195	82	49	20,5	20,8	23,8
35-44	235	114	40	24,8	28,9	19,4
>45	55	24	6	5,8	6,1	2,9
Totale	949	394	206	100,0	100,0	100,0
Motivi a partecipare						
Completare il percorso degli studi	102	36	24	10,7	9,1	11,7
Agire sulle proprie competenze	207	80	37	21,8	20,3	18,0
Trovare o ritrovare lavoro	535	237	125	56,4	60,2	60,7

Fare qualcosa	77	27	14	8,1	6,9	6,8
Motivi di opportunismo	21	10	5	2,2	2,5	2,4
NR	7	4	1	0,7	1,0	0,5
Frequenza corso						
Ha frequentato, anche saltuariamente, fino alla conclusione	868	360	184	91,5	91,4	89,3
Ha abbandonato prima della fine	81	34	22	8,5	8,6	10,7
Indennità durante l'attività formativa						
Sì	744	311	168	78,4	78,9	81,6
No	205	83	38	21,6	21,1	18,4
Attestato al termine						
SI	591	236	128	68,1	65,6	69,6
Nessun titolo/attestato	244	112	45	28,1	31,1	24,5
Non risponde	33	12	11	3,8	3,3	6,0
Totale	868	360	184	100,0	100,0	100,0
Non ha concluso	81	34	22			
Presenza di stage						
Sì, in Basilicata	566	245	130	59,6	62,2	63,1
Sì, fuori Regione	131	52	30	13,8	13,2	14,6
No	252	97	46	26,6	24,6	22,3
Offerta di lavoro dopo lo stage						
Si e sono stato inserito	113	15	58	11,9	3,8	28,2
SI, ma ho rifiutato	496	244	79	52,3	62,0	38,3
Non ha fatto stage	340	135	69	35,8	34,3	33,5
Disoccupati che hanno rifiutato offerte l'anno dopo il corso						
Sì	46	21		8,7	5,5	
No	483	363		91,3	94,5	
Totale	529	384		100,0	100,0	
Altra condizione	430	575				
Iter						
Avvisi 10/2004 e 13/2005	133	33	48	14,0	8,3	23,3
Altri	816	361	158	86,0	91,7	76,7
Misura						
A.2	605	251	141	63,8	63,7	68,4
A.3	95	46	20	10,0	11,7	9,7
E.1	198	90	33	20,9	22,8	16,0
T	51	7	12	5,4	1,8	5,8
Figura formata dal corso						
Operai e tecnici di produzione	117	38	37	12,3	9,6	18,0
Impiegati, addetti in amministrazione e contabilità	108	37	28	11,4	9,4	13,6
Ruoli di segreteria	83	44	11	8,7	11,2	5,3
Figure del mondo agricolo e ambientale	42	22	7	4,4	5,6	3,4
Artigiani ed edili	123	56	22	13,0	14,2	10,7
Addetti vendite	68	36	8	7,2	9,1	3,9
Camerieri, baristi, addetti mense	48	24	12	5,1	6,1	5,8
Cuochi e simili (pasticceria, panificazione)	44	21	11	4,6	5,3	5,3
Figure del turismo e beni culturali	51	25	10	5,4	6,3	4,9
Grafica, pubblicità, comunicazione	40	15	9	4,2	3,8	4,4
Informatica	56	16	18	5,9	4,1	8,7
Libere professioni (studi notarili, progettisti, consulenti)	30	11	7	3,2	2,8	3,4
Figure dello spettacolo	54	9	11	5,7	2,3	5,3
Servizi sociali, alla persona, sanitari	51	22	10	5,4	5,6	4,9
Non disp.	34	18	5	3,6	4,6	2,4
Casi	949	394	206	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa

Il questionario somministrato

SEZIONE A: INFORMAZIONI DI CARATTERE ANAGRAFICO

- D.1 Sesso** M F
- D.2 Data di nascita** / /
- D.3 Stato di nascita:**
- Italia (→ D.5)
 - Altro (specificare)_____ (→ D.4)
- D.4 Si ricorda da quanti anni risiede in Italia:**
- D.5 Cittadinanza italiana:**
- Sì
 - No (specificare cittadinanza)_____
- D.6 Comune di residenza:**_____
- D.7 Provincia di residenza:**_____

SEZIONE B: INFORMAZIONI RELATIVE AL DESTINATARIO PRIMA DELLE ATTIVITA'

- D.8 Titolo di studio posseduto al momento di avvio dell'intervento (una sola risposta)**
- Nessun titolo o licenza elementare
 - Licenza media inferiore
 - Diploma di qualifica professionale
 - Qualifica professionale acquisita attraverso corso di formazione professionale o tramite apprendistato
 - Diploma di maturità e diploma di scuola superiore
 - Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)
 - Diploma universitario, Laurea di base o altri titoli equipollenti (compreso ISEF e Conservatorio)
 - Laurea specialistica
 - Master post laurea o diploma di specializzazione post laurea
 - Dottorato di ricerca
- D.9 Quale era la Sua condizione professionale al momento dell'iscrizione all'intervento (una sola risposta)**
- Occupato
 - Occupato in CIG o in mobilità
 - In cerca di prima occupazione
 - Disoccupato
 - Tirocinante
 - Studente
 - Casalinga/o
 - In servizio di leva o in servizio civile sostitutivo
 - Altro inattivo (specificare_____)
- D.10 Al momento dell'iscrizione all'intervento era alla ricerca di un lavoro**
- Sì → D.11
 - No → D.12
- D.11 Può indicare indicativamente da quanto tempo cercava lavoro (una sola risposta)**
- Meno di un mese
 - 1-6 mesi
 - 6-12 mesi
 - Più di un anno
- D.12 Al momento dell'iscrizione all'intervento viveva con (una sola risposta):**
- Famiglia d'origine con ambedue i genitori
 - Famiglia d'origine con un solo genitore
 - Coniuge/convivente
 - Coniuge/convivente e figli
 - Amici
 - Da solo
 - Altro (Specificare)_____
- D.13 Indicare il titolo di studio dei genitori (anche se non più in vita):**
- | | Madre | Padre |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Nessun titolo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Licenza elementare | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Licenza media o di avviamento | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Diploma | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Laurea | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- D.14 Quale era la condizione/posizione professionale dei suoi genitori (se pensionato/i indicare l'ultima condizione professionale ricoperta):**
- | | Madre | Padre |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Non occupato | | |
| 1. Casalinga/o | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Inabile al lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Disoccupata/o o in mobilità | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Occupato alle dipendenze come | | |
| 4. Dirigente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Direttivo/Quadro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Impiegato o intermedio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Operaio, subalterno e assimilati | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Lavorante presso il proprio domicilio per conto di imprese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Occupato autonomo come | | |

- | | | |
|---------------------------|---|---|
| 9. Imprenditore | _ | _ |
| 10. Libero professionista | _ | _ |
| 11. Lavoratore in proprio | _ | _ |
| 12. Socio di cooperativa | _ | _ |
| 13. Coadiuvante | _ | _ |

Altro (specificare.....)

|_| |_|

SEZIONE C: INFORMAZIONI CIRCA L'ATTIVITA' SEGUITA

D.15 Dalle informazioni in nostro possesso risulta che Lei ha partecipato ad una attività formativa (corso di formazione, work experience, percorso integrato) organizzata dalla regione Basilicata:

1. Sì
2. No (Fine intervista)

(Nel caso l'intervistato abbia partecipato a più di un'attività si chiede di fare riferimento all'ultima esperienza di formazione, conclusa almeno da un anno dalla data di intervista)

D.16 Si ricorda la data di inizio dell'attività:

1. Sì (specificare, almeno mese ed anno) |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|
2. No

D.17 Si ricorda la data di fine dell'attività:

1. Sì (specificare, almeno mese ed anno) |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|
2. No

D.18 Come è giunto a conoscenza dell'intervento (una sola risposta)

1. Manifesti o depliant
2. Internet
3. Stampa quotidiana o spot radio televisivi
4. Centri Informagiovani
5. Centro per l'impiego
6. Informazioni acquisite presso la struttura che ha organizzato l'intervento
7. Uffici del Dipartimento Formazione, Lavoro, Cultura e Sport della Regione Basilicata
8. Amici, parenti o conoscenti
9. Altro (Specificare).....

D.19 Quale è stato il motivo principale che l'ha spinto a partecipare all'attività (max due risposte, una principale, A e una secondaria B)

1. L'attività Le sembrava il naturale completamento del suo percorso di istruzione
2. Riteneva non adeguate le competenze tecnico/professionali acquisite durante il suo percorso d'istruzione
3. Trovare un lavoro
4. Reinserirsi nel mercato del lavoro dopo un periodo di inattività
5. Aveva del tempo libero
6. Partecipavano all'attività suoi amici o conoscenti
7. Aggiornamento/arricchimento delle proprie competenze/conoscenze
8. La partecipazione all'attività dava luogo a punteggio utile ai fini della carriera lavorativa
9. L'attività prevedeva rimborsi spese/piccola borsa di studio
10. Altro (Specificare)

D.20 Per quanto riguarda la frequenza all'attività (una sola risposta):

1. Ha frequentato, anche saltuariamente, fino alla conclusione della stessa (→ D.22)
2. Ha abbandonato prima della fine (→ D.21)
3. Non ha mai frequentato (fine intervista)

D.21 Quale è stato il principale motivo di abbandono (una sola risposta)

1. Ha trovato un lavoro durante il corso
2. Ha dovuto interrompere la frequenza, a causa di problemi personali/familiari
3. Il corso non rispondeva alle sue esigenze
4. Altro (specificare)

D.22 Ritieni che la sua preparazione professionale e/o scolastica fosse adeguata per seguire l'attività in modo proficuo (una sola risposta)

1. Pienamente adeguata
2. Sufficientemente adeguata
3. Del tutto inadeguata
4. Non sa

D.23 Per quale figura professionale/mansione la preparava il corso seguito

D.24 Quante ore complessivamente ha seguito di formazione

|_|_|_|_|

D.25 Per partecipare all'attività formativa, ha dovuto stabilirsi in un altro comune (una sola risposta)

1. No, l'attività si svolgeva nello stesso comune di residenza
2. Sì, ma nella stessa provincia
3. Sì, in un comune di altra provincia
4. Sì, in un'altra Regione

D.26 Durante la frequenza dell'attività formativa, percepiva qualche tipo di sostegno economico

1. Sì (→ D.27)
2. No (→ D.28)

D.27 Se sì, a quanto ammontava (mensilmente)?

Euro

D.28 Al termine (sole se in D.20=1) dell'attività ha ricevuto (una sola risposta):

1. Un attestato di frequenza
2. Diploma di qualifica professionale
3. Certificato di specializzazione di tecnico superiore (IFTS)

4. Diploma di specializzazione
5. Abilitazione professionale
6. Nessun titolo/attestato → D.29
7. Altro (specificare)

D.29 Perché non ha ricevuto nessun titolo/attestato (una sola risposta)

1. Non era previsto
2. Non sono stato ammesso all'esame finale
3. Non ho superato l'esame finale
4. Non ricordo
5. Altro (specificare_____)

D.30 Utilizzando una scala da 1 (Per niente utile) a 10 (molto utile), Le chiediamo un giudizio sull'utilità dell'attività formativa seguita riguardo ai seguenti aspetti:

- | | |
|-----------------------------------------------------|----|
| 1. Acquisizione di competenze tecnico/professionali | __ |
| 2. Capacità di rapportarsi con gli altri | __ |
| 3. Possibilità di farsi una rete di relazioni | __ |
| 4. Prendere consapevolezza delle proprie capacità | __ |
| 5. Sperimentare più da vicino il mondo del lavoro | __ |
| 6. Opportunità di trovare lavoro | __ |
| 7. Altro (specificare_____) | __ |

D.31 Le chiediamo di esprimere un giudizio sui seguenti aspetti attinenti l'attività seguita utilizzando una scala da 1 (molto negativo) a 10 (molto positivo):

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Professionalità del personale docente | __ |
| 2. Disponibilità del personale docente | __ |
| 3. Professionalità/disponibilità del tutor | __ |
| 4. Strumentazioni a disposizione (aule, laboratori, materiali didattici...) | __ |
| 5. Organizzazione delle attività ben definita (puntualità...) | __ |
| 6. Assistenza post attività all'orientamento ed inserimento lavorativo | __ |
| 7. Altro (specificare_____) | __ |

D.32 Dovendo esprimere un voto da 1 a 10 quale voto darebbe nel complesso all'attività che ha seguito:

- da 1 a 10 |__|

D.33 L'attività formativa prevedeva un periodo di stage da effettuarsi presso una azienda/ente (una sola risposta):

1. Sì, in Basilicata
2. Sì, fuori Regione (specificare_____)
3. No

(→ D.40)

D.34 Ha concluso il periodo di stage previsto

1. Sì
2. No

(→ D.36)

(→ D.35)

D.35 Per quale motivo non ha più concluso lo stage (una sola risposta) (→ D.39)

1. Lo stage era al di sotto delle Sue aspettative
2. Nel frattempo ha trovato un impiego, ovvero ha intrapreso un'attività lavorativa
3. Per motivi personali
4. Non è stato più organizzato lo stage da parte dell'Ente
5. Si è ritirato dall'attività prima dell'inizio dello stage (→ D.40)
6. Altro (Specificare)_____

D.36 Durante lo stage percepiva qualche tipo di sostegno economico?

1. Sì
2. No

→ D.38

D.37 Se sì, a quanto ammontava (mensilmente)?

Euro _____

D.38 L'ente in cui ha frequentato lo stage/tirocinio le ha offerto un posto di lavoro (una sola risposta)

1. Sì e sono stato inserito
2. Sì, ma ho rifiutato
3. No

D.39 Le chiediamo di esprimere un giudizio per ognuno dei seguenti aspetti attinenti lo stage effettuato, utilizzando una scala da 1 (molto negativo) a 10 (molto positivo):

- | | |
|------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Disponibilità del titolare o tutor dell'azienda/ente/istituto | __ |
| 2. Disponibilità di adeguate strutture di lavoro | __ |
| 3. Interazione con altro personale dell'azienda/ente/istituto | __ |
| 4. Coerenza con i contenuti dell'attività formativa seguita | __ |
| 5. Perché è stata una opportunità di inserimento lavorativo | __ |
| 6. Per la retribuzione che ricevevo | __ |
| 7. Per le relazioni che ho potuto instaurare | __ |
| 8. Nel suo complesso | __ |

D.40 Quando ha terminato (solo se D.20=1) l'attività finanziata dalla Regione, lei quindi era nelle seguente condizione professionale (una sola risposta)

1. Occupato
2. Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione (o iscritti alle liste di mobilità)
3. In cerca di prima occupazione
4. Studente
5. Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio di leva o civile)

SEZIONE D: CONDIZIONE OCCUPAZIONALE AD UN ANNO DALLA CONCLUSIONE DELL'ATTIVITÀ'

D.41 Dopo la conclusione dell'attività formativa organizzata dalla regione ha cercato attivamente lavoro:

1. Sì
2. No

(→ D.42)

(→ D.44)

D.42 Quanti mesi dopo la conclusione dell'attività ha iniziato a cercare lavoro (una sola risposta)

1. Da 0 a 3 mesi
2. Da 4 a 6 mesi
3. Da 7 a 12 mesi

4. Oltre un anno

D.43 Quali delle seguenti azioni di ricerca di lavoro ha fatto dopo la conclusione dell'attività:

	SI	NO
1. Si è messo in contatto con un centro pubblico per l'impiego	__	__
2. Ha sostenuto un colloquio di lavoro, una selezione presso privati	__	__
3. Ha inviato una domanda per partecipare ad un concorso pubblico	__	__
4. Ha sostenuto prove scritte e/o orali di un concorso pubblico	__	__
5. Ha esaminato e/o risposto ad offerte di lavoro sui giornali (o radio o TV)	__	__
6. Ha fatto domande di lavoro e/o inviato curriculum a privati	__	__
7. Si è rivolto a parenti amici, conoscenti	__	__
8. Si è rivolto a sindacati	__	__
9. Ha cercato lavoro su internet	__	__
10. Ha avuto contatti con un'agenzia privata per il lavoro (agenzia interinale, agenzia di ricerca e selezione, agenzia di intermediazione, ecc.)	__	__
11. Ha intrapreso iniziative per l'avvio di un'attività autonoma	__	__
12. Altro (Specificare)_____	__	__

D.44 Quale era la Sua condizione professionale ad un anno dalla chiusura dell'intervento (una sola risposta):

1. Occupato (→ sezione E)
2. Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione (inclusi gli iscritti alle liste di mobilità) (→ sezione F)
3. In cerca di prima occupazione (→ sezione G)
4. Studente (→ sezione H)
5. Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio di leva o civile) (→ sezione I)

SEZIONE E: OCCUPATI

D.45 Di che tipo di lavoro si trattava:

1. Faceva un lavoro alle dipendenze (inclusi praticante, tirocinante, stagista retribuito, Lsu, ecc.) (→ D.46)
2. Faceva un lavoro autonomo (con o senza partita IVA) (→ D.49)

D.46 Che tipo di contratto aveva (una sola risposta)

1. Tempo indeterminato (→ D.48)
2. Tempo determinato
3. Contratto di formazione lavoro o inserimento
4. Contratto di apprendistato
5. Contratto di collaborazione coordinata e continuativa o co.pro
6. Contratto di prestazione occasionale
7. Contratto interinale
8. Contratto di lavoro intermittente
9. Contratto di lavoro ripartito
10. Lavoro a domicilio
11. Collaborava nell'impresa di un familiare o di un parente
12. Tirocinio professionale/praticantato/stage
13. Contratto di tipo sovvenzionato (Piano di inserimento professionale, Borsa lavoro, tirocinio, Lsu, Lpu)
14. Altro (specificare_____)

D.47 Quale era la durata del contratto/rapporto di lavoro (una sola risposta)

1. Meno di un mese
2. Da 1 a 3 mesi
3. Da 4 a 6 mesi
4. Da 7 mesi a un anno
5. Da più di 1 anno a 2 anni
6. Da più di 2 a 3 anni
7. Più di 3 anni
8. Durata non definita

D.48 Si trattava di un lavoro a:

1. Tempo pieno
2. Part time

D.49 Quale era la Sua posizione professionale

- Alle dipendenze come:

1. Dirigente (→ D.51)
2. Direttivo - quadro (compresi segretario comunale, docente di scuola secondaria, ufficiali delle FF AA da sottotenente a tenente colonnello) (→ D.51)
3. Impiegato o intermedio (compresi docenti scuole materne ed elementari e i sottufficiali) (→ D.51)
4. Operaio, subalterno o assimilati (compresi bidelli, uscieri, guardiani e i graduati fino al grado di caporal maggiore) (→ D.51)
5. Lavorante presso il proprio domicilio per conto di imprese (→ D.51)
6. Altro (specificare)_____ (→ D.51)

- Autonomo come:

7. Imprenditore
8. Libero professionista
9. Lavoratore in proprio
10. Socio di cooperativa
11. Coadiuvante familiare
12. Altro (specificare)_____

D.50 (Se D.49=autonomo). Aveva dipendenti o collaboratori:

1. Sì
2. No

D.51 Qual era il settore di attività economica del suo lavoro (una sola risposta)

Agricoltura

1. Agricoltura, caccia e silvicoltura, pesca, piscicoltura e servizi connessi (01–05)

Industria

2. Estrazioni minerali (10–14)
3. Industria manifatturiera (15–37) (→ D. 52)
4. Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua (40–41)
5. Costruzioni (45)

Terziario

6. Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali per la casa (50–52)
7. Alberghi e ristoranti (55)
8. Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (60–64)
9. Intermediazione monetaria e finanziaria (65)
10. Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali e imprenditoriali (70–74)
11. Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale e obbligatoria (75)
12. Istruzione (80)
13. Sanità e altri servizi sociali (85)
14. Altri servizi pubblici, sociali e personali (90–93)
15. Servizi domestici presso famiglie e convivenze (95–97)
16. Organizzazioni ed organismi extraterritoriali (99)

D.52 Potrebbe specificare il tipo di industria manifatturiera (una sola risposta)

1. Industrie alimentari delle bevande e del tabacco (15–16)
2. Industria tessile e dell'abbigliamento (17–18)
3. Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari (19)
4. Industria del legno e dei prodotti in legno (20)
5. Fabbricazione della pasta carta, della carta e dei prodotti di carta; stampa ed editoria (21–22)
6. Fabbricazioni di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari (23)
7. Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali (24)
8. Fabbricazione articoli in gomma e materie plastiche (25)
9. Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi (26)
10. Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo (27–28)
11. Fabbricazione di macchine e di apparecchi meccanici, compresi l'installazione, il montaggio, la riparazione e la manutenzione (29)
12. Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche (30–33)
13. Fabbricazione di mezzi di trasporto (34–35)
14. Altre industrie manifatturiere (36–37)

D.53 Quale era l'orario abituale del Suo lavoro, al giorno

N. ore |__|__|

D.54 Quanti addetti aveva l'azienda, ente, organismo in cui lavorava

1. 1 (solo l'interessato)
2. Da 2 a 9 addetti
3. Da 10 a 25 addetti
4. Da 26 a 49 addetti
5. Da 50 a 249 addetti
6. 250 addetti e più

D.55 Dove era la sede del suo lavoro

1. In un comune della Basilicata (specificare_____)
2. Fuori regione (specificare)

D.56 Quanto guadagnava mediamente al mese (retribuzione netta)

1. Fino a 450 Euro
2. Da più di 450 a 850 Euro
3. Da più di 850 a 1.050 Euro
4. Da più di 1.050 a 1.450 Euro
5. Da più di 1.450 Euro a 1.850
6. Più di 1.850 Euro

D.57 In che data ha iniziato a svolgere tale lavoro

Mese|_|_| Anno |__|_|_|_|

D.58 In che modo lo ha trovato (una sola risposta):

1. Su segnalazione a datori di lavoro da parte di familiari, amici o conoscenti
2. Con inserzioni su giornali o su internet
3. Rispondendo a offerte di lavoro pubblicate sui giornali o su internet
4. Inviando domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, ecc.)
5. Attraverso un servizio pubblico per l'impiego (ad esempio, uffici regionali o provinciali, servizi per l'impiego, ex uffici di collocamento)
6. Per concorso pubblico
7. Tramite il centro di formazione presso cui ha svolto il corso (nel caso di attività corsuale)
8. Nell'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/work experience, ecc.
9. Attraverso agenzie private di collocamento/selezione (agenzie interinali...)
10. Iniziando un'attività autonoma o collaborando ad un'attività familiare
11. Altro (specificare)

D.59 Esprima un giudizio sul grado di coerenza del lavoro trovato con i contenuti dell'attività formativa realizzata, da 1 (poco coerente) a 10 (molto coerente)

|__|__|

D.60 Ritieni che i contatti stabiliti durante l'attività formativa Le siano stati utili nel trovare lavoro (una sola risposta)

1. Molto utile
2. Abbastanza utile
3. Poco utile
4. Per niente utile

D.61 Nello svolgimento del lavoro quanto Le è stato utile quello che ha appreso durante l'attività regionale**A. Competenze specialistiche (una sola risposta)**

1. Molto utile
2. Abbastanza utile

3. Poco utile
4. Per niente utile

B. Capacità di rapportarsi con gli altri (una sola risposta)

1. Molto utile
2. Abbastanza utile
3. Poco utile
4. Per niente utile

C. Cultura generale (una sola risposta)

1. Molto utile
2. Abbastanza utile
3. Poco utile
4. Per niente utile

D. Uso di tecnologie informatiche (internet o software) (una sola risposta)

1. Molto utile
2. Abbastanza utile
3. Poco utile
4. Per niente utile

D.62 Mentre era occupato era alla ricerca di un nuovo lavoro:

1. Sì (→ D.63)
2. No

D.63 Per quale motivo era alla ricerca di un nuovo lavoro (una sola risposta):

1. Era un lavoro a termine
2. Temeva di perdere il lavoro
3. Lo considerava come un impiego temporaneo
4. Desiderava guadagnare di più
5. L'orario di lavoro svolto non era adatto per le esigenze familiari
6. Era alla ricerca di un lavoro più qualificante rispetto alle sue conoscenze/competenze
7. Non rispondeva alle mie aspettative
8. Altro (Specificare)_____

SEZIONE F: DISOCCUPATO ALLA RICERCA DI UNA NUOVA OCCUPAZIONE (INCLUSI GLI ISCRITTI ALLE LISTE DI MOBILITÀ)

(Le domande che seguono si riferiscono ai 12 mesi successivi alla chiusura dell'intervento)

D.64 Nel corso dell'anno successivo alla chiusura dell'intervento risultava iscritto alle liste di mobilità:

1. Sì
2. No

D.65 Da quanto tempo era disoccupato?

1. Da meno di 6 mesi
2. Da 6 a 12 mesi
3. Da 13 a 24 mesi
4. Da oltre 24 mesi

D.66 Nel corso dell'anno successivo alla chiusura dell'intervento ha svolto attività lavorativa (anche occasionale):

1. No
2. Sì e l'ho involontariamente interrotta
3. Sì e sono stato costretto ad interromperla

D.67 Ha rifiutato delle offerte di lavoro:

1. Sì
2. No

(→ D.68)

(→ D.69)

D.68 Per quale motivo (una sola risposta)

1. Era un lavoro poco retribuito
2. Era un lavoro precario/temporaneo senza nessuna garanzia
3. Era un lavoro part-time
4. Era un lavoro a tempo pieno
5. Era un lavoro non corrispondente al mio livello di istruzione e professionalità
6. L'orario era disagiata

D.69 In relazione all'ultimo lavoro svolto, di che tipo di lavoro si trattava (una sola risposta)

1. Alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato
2. Alle dipendenze a tempo determinato
3. Apprendista o Contratti di formazione lavoro (o di inserimento)
4. Autonomo
5. Altro (specificare)

D.70 Si trattava di un lavoro a:

1. Tempo pieno
2. Part time

D.71 Quale è stato il motivo dell'interruzione del precedente lavoro (una sola risposta)

1. Licenziamento o mobilità
2. Chiusura o cessazione attività
3. Fine di un lavoro a tempo determinato
4. Problemi familiari/personali
5. Studio o formazione professionale
6. Servizio di leva o servizio civile sostitutivo
7. Lavoro occasionale/saltuario
8. Retribuzione non soddisfacente
9. Altro (Specificare)

SEZIONE G: IN CERCA DI PRIMA OCCUPAZIONE

(Le domande che seguono si riferiscono ai 12 mesi successivi alla chiusura dell'intervento)

D.72 Nel corso dell'anno successivo alla chiusura dell'intervento ha avuto uno o più contatti con il Centro per l'impiego:

1. Sì (→ D.73)
2. No (→ D.74)

D.73 Per quale motivo (una sola risposta):

1. Per iscrivermi allo stato di disoccupazione
2. Per verificare l'esistenza di opportunità di lavoro
3. Ha ricevuto un offerta di lavoro
4. Ha ricevuto un offerta di partecipazione ad un corso di formazione professionale
5. Per compilare un test attitudinale
6. Per consulenza o orientamento
7. Altro (Specificare)

D.74 Nel corso dell'anno successivo alla chiusura dell'intervento ha svolto attività lavorativa (anche occasionale):

4. No
5. Sì e l'ho involontariamente interrotta
6. Sì e sono stato costretto ad interromperla

D.75 Nel corso dell'anno successivo alla chiusura dell'intervento ha rifiutato delle offerte di lavoro:

1. Sì (→ D.76)
2. No (→ D.77)

D.76 Per quale motivo (una sola risposta)

1. Era un lavoro poco retribuito
2. Era un lavoro precario/temporaneo senza nessuna garanzia
3. Era un lavoro part-time
4. Era un lavoro a tempo pieno
5. Era un lavoro non corrispondente al mio livello di istruzione e professionalità
6. L'orario era disagiata

D.77 Sarebbe stato immediatamente disponibile a lavorare (una sola risposta)

1. Sì, entro due settimane
2. Sì, dopo due settimane
3. No

D.78 Quale è il guadagno minimo mensile (netto) per il quale sarebbe stato disposto a lavorare:

(Specificare)_____

SEZIONE H: STUDENTE

(Le domande che seguono si riferiscono ai 12 mesi successivi alla chiusura dell'intervento)

D.79 Nel corso dell'anno successivo alla chiusura dell'intervento può indicare il tipo di corso di studio seguito (una sola risposta)

1. Corso di scuola secondaria di primo grado
2. Corso di scuola secondaria di secondo grado
3. Corso di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS)
4. Corso universitario o equipollente (ISEF o Conservatorio)
5. Corso post laurea

D.80 Perché ha proseguito gli studi (una sola risposta)

1. L'istruzione o formazione ricevuta non era sufficiente a trovare lavoro
2. Arricchimento bagaglio culturale e professionale
3. Miglioramento delle prospettive di carriera
4. Altro (Specificare)_____

D.81 Era alla ricerca di un lavoro:

1. Sì
2. No

D.82 Sarebbe stato immediatamente disponibile a lavorare (una sola risposta)

4. Sì, entro due settimane
5. Sì, dopo due settimane
6. No

D.83 Quale è il guadagno minimo mensile (netto) per il quale sarebbe stato disposto a lavorare:

(Specificare)_____

SEZIONE I: INATTIVO DIVERSO DA STUDENTE (CASALINGO/A, INABILE AL LAVORO, RITIRATO DAL LAVORO, IN SERVIZIO CIVILE)

(Le domande che seguono si riferiscono ai 12 mesi successivi alla chiusura dell'intervento)

D.84 Nel corso dell'anno successivo alla chiusura dell'intervento ha effettuato azioni di ricerca di lavoro (come ad esempio, presentazione domande di assunzione, richiesta ad amici/parenti informazioni su possibili lavori, contatti con servizi pubblici o privati di collocamento, ecc.):

1. Sì → D.86
2. No → D.85

D.85 Per quale motivo non ha cercato lavoro (una sola risposta)

1. Per problemi fisici e di salute
2. Per impegni familiari
3. Perché ritengo di non riuscire a trovare un lavoro
4. Altro (Specificare)_____

D.86 Nel corso dell'anno successivo alla chiusura dell'intervento era immediatamente disponibile a lavorare:

1. Sì, entro due settimane
2. Sì, dopo due settimane
3. No

D.87 Quale è il guadagno minimo mensile (netto) per il quale sarebbe stato disposto a lavorare:

(Specificare)_____

SEZIONE L - CONDIZIONE ATTUALE

D.88 Dopo l'esperienza formativa di cui abbiamo parlato in precedenza, ad oggi, ha partecipato o si è iscritto ad altri interventi/corsi formativi (una sola risposta)

1. Sì, ed ho concluso
2. Sì, sto ancora svolgendo le attività
3. Sì, devo iniziare
4. No (→ D.90)

D.89 Complessivamente quanto dura (è durato) questo intervento:

1. Meno di sei mesi
2. Tra sei mesi e un anno
3. Tra un anno e due anni
4. Due anni e oltre

D.90 Quale è la Sua attuale condizione professionale (una sola risposta)

1. Occupato (→ D.91)
2. Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione (inclusi gli iscritti alle liste di mobilità) (→ D.100)
3. In cerca di prima occupazione (→ D.100)
4. Studente (→ D.100)
5. Altro inattivo (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro) (→ D.100)

D.91 Il lavoro attuale (una sola risposta)

1. E' lo stesso di quello che avevo ad un anno dal corso di formazione (→D.100)
2. E' stato preceduto da diverse esperienze lavorative di breve durata
3. E' il primo lavoro dopo il corso di formazione

D.92 In che data ha iniziato a svolgere tale lavoro Mese|_|_| Anno |_|_|_|_|_|

D.93 Che tipo di rapporto ha (una sola risposta)

1. Dipendente a tempo indeterminato
2. Dipendente a tempo determinato
3. Apprendista o Contratti di formazione lavoro (o di inserimento)
4. Contratto di co.co.co o co.pro
5. Contratto interinale
6. Autonomo
7. Altro (specificare)

D.94 Si tratta di un lavoro a:

1. Tempo pieno
2. Part time

D.95 In che modo lo ha trovato (una sola risposta)

1. Su segnalazione a datori di lavoro da parte di familiari, amici o conoscenti
2. Con inserzioni su giornali o su internet
3. Rispondendo a offerte di lavoro pubblicate sui giornali o su internet
4. Inviando domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, ecc.)
5. Attraverso un servizio pubblico per l'impiego (ad esempio, uffici regionali o provinciali, servizi per l'impiego, ex uffici di collocamento)
6. Attraverso un centro di orientamento e informazione per giovani e disoccupati
7. Per concorso pubblico
8. Tramite il centro di formazione presso cui ha svolto il corso (nel caso di attività corsuale)
9. Attraverso l'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/work experience, ecc.
10. Tramite contatti acquisiti nei lavori svolti precedentemente
11. Attraverso agenzie private di collocamento/selezione
12. Rivolgendosi ad un'agenzia di lavoro interinale
13. Iniziando un'attività autonoma o collaborando ad un'attività familiare

D.96 Quanto guadagna mediamente al mese (retribuzione netta) (una sola risposta)

1. Fino a 450 Euro
2. Da più di 450 a 650 Euro
3. Da più di 650 a 850 Euro
4. Da più di 850 a 1.050 Euro
5. Da più di 1.050 a 1.450 Euro
6. Da più di 1.450 Euro a 1.850 Euro
7. Più di 1.850 Euro

D.97 Quale è la Sua posizione professionale (una sola risposta)

- Alle dipendenze come:

1. Dirigente
2. Direttivo - quadro (compresi segretario comunale, docente di scuola secondaria, ufficiali delle FF AA da sottotenente a tenente colonnello)
3. Impiegato o intermedio (compresi docenti scuole materne ed elementari e i sottufficiali)
4. Operaio, subalterno o assimilati (compresi bidelli, uscieri, guardiani e i graduati fino al grado di caporal maggiore)
5. Lavorante presso il proprio domicilio per conto di imprese
6. Altro (specificare)_____

- Autonomo come:

7. Imprenditore
8. Libero professionista
9. Lavoratore in proprio
10. Socio di cooperativa
11. Coadiuvante familiare
12. Altro (specificare)_____

D.98 Qual è il settore di attività economica del suo lavoro (una sola risposta)

Agricoltura

1. Agricoltura, caccia e silvicoltura, pesca, piscicoltura e servizi connessi (01-05)

Industria

2. Estrazioni minerali (10-14)
3. Industria manifatturiera (15-37)
4. Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua (40-41)
5. Costruzioni (45)

Terziario

6. Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali per la casa (50-52)
7. Alberghi e ristoranti (55)
8. Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (60-64)
9. Intermediazione monetaria e finanziaria (65)
10. Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali e imprenditoriali (70-74)
11. Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale e obbligatoria (75)
12. Istruzione (80)
13. Sanità e altri servizi sociali (85)
14. Altri servizi pubblici, sociali e personali (90-93)
15. Servizi domestici presso famiglie e convivenze (95-97)
16. Organizzazioni ed organismi extraterritoriali (99)

D.99 Dove è la sede del suo lavoro

1. In un comune della Basilicata (specificare.....)
2. Fuori regione (specificare.....)

D.100 Sta effettuando azioni di ricerca di lavoro (come ad esempio, presentazione domande di assunzione, richiesta ad amici/parenti informazioni su possibili lavori, contatti con servizi pubblici o privati di collocamento, ecc.):

1. Sì (→ D.102)
2. No (→ D.101)

D.101 Per quale motivo non cerca lavoro (una sola risposta)

1. Per problemi fisici e di salute
2. Per impegni familiari
3. Perché ritengo di non riuscire a trovare un lavoro
4. Perché sono soddisfatto del mio lavoro attuale
5. Altro (Specificare).....

D.102 E' immediatamente disponibile a lavorare o cambiare lavoro?

1. Sì, entro due settimane
2. Sì, dopo due settimane
3. No

D.103 Quale è il guadagno minimo mensile (netto) per il quale sarebbe stato disposto a lavorare:

(Specificare).....

D.104 Nel corso dell'ultimo anno ha rifiutato delle offerte di lavoro:

1. Sì → D.105
2. No

D.105 Per quale motivo (una sola risposta)

1. Era un lavoro poco retribuito
2. Era un lavoro precario/temporaneo senza nessuna garanzia
3. Era un lavoro part-time
4. Era un lavoro a tempo pieno
5. Era un lavoro non corrispondente al mio livello di istruzione e professionalità
6. L'orario era disagiata

D.106 Titolo di studio posseduto attualmente (una sola risposta):

1. Nessun titolo o licenza elementare
2. Licenza media inferiore
3. Diploma di qualifica professionale
4. Qualifica professionale acquisita attraverso corso di formazione professionale o tramite apprendistato
5. Diploma di maturità e diploma di scuola superiore
6. Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)
7. Diploma universitario, Laurea di base o altri titoli equipollenti (compreso ISEF e Conservatorio)
8. Laurea specialistica
9. Master post laurea o diploma di specializzazione post laurea
10. Dottorato di ricerca

APPROFONDIMENTO – LA FORMAZIONE CONTINUA

INTRODUZIONE

Il presente approfondimento ha l'obiettivo di fornire alcuni elementi conoscitivi circa la diffusione e le caratteristiche di base della formazione continua e gli effetti determinati dagli interventi in tema di formazione continua nelle imprese operanti nel sistema produttivo regionale beneficiarie degli interventi cofinanziati dalla Misura III.1.D.1 "*Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del mercato del lavoro e della competitività, delle imprese pubbliche e private, con priorità alle PMI*" del POR Basilicata 2000–2006.

Il tema della formazione continua negli anni recenti ha assunto notevole rilevanza a seguito dei mutamenti di ampia portata che hanno investito le imprese e che hanno riguardato da un lato lo sviluppo interno (innovazioni di processo, di prodotto, riorganizzazione) e dall'altro il posizionamento sul mercato. In questo quadro di mutamenti di ampia portata i processi di riadattamento delle competenze assumono un ruolo sempre più attivo, anche se con gradi e diffusione eterogenei in relazione ai diversi contesti, in quanto considerati leva dello sviluppo delle organizzazioni al pari degli interventi di innovazione tecnologica, organizzativa, finanziaria e commerciale. In quest'ottica, la formazione continua, intesa come l'insieme delle attività volte all'elevamento culturale e professionale dei lavoratori, ovvero al miglioramento della qualificazione o alla riqualificazione di chi svolge un'attività lavorativa, diviene lo strumento necessario per riorganizzare e riadattare, in maniera ricorrente, il sistema di competenze individuali. L'utilizzo della formazione continua inteso come strumento utile al miglioramento del livello di qualificazione e di sviluppo professionale della forza lavoro e come processo di arricchimento e manutenzione di tutto il sistema di competenze, sia di base che trasversali che specifiche, consente alle imprese di dare una risposta operativa e rapida ai bisogni di adattamento e di sviluppo delle competenze del proprio personale, di ottenere miglioramenti organizzativi, produttivi e competitivi.

Le politiche di sviluppo attribuiscono un rilevante significato alla formazione continua. La nuova *Strategia europea per l'occupazione*²⁹, definisce l'accesso dei lavoratori alla formazione come "elemento essenziale dell'equilibrio tra flessibilità e sicurezza" del posto di lavoro e sottolinea come occorre "sostenere la partecipazione di tutti i lavoratori, tenendo conto del profitto derivante dagli investimenti per i lavoratori, i datori di lavoro e per la società nel suo complesso". Per realizzare la piena occupazione, le politiche nazionali devono quindi promuovere lo sviluppo del capitale umano favorendo il ricorso alla formazione continua, strumento-ponte tra lavoratore e impresa, in grado di coniugare gli obiettivi dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e della modernizzazione nell'organizzazione del lavoro.

²⁹ Rinsaldata dalla Decisione del Consiglio 2003/578/CE del 22 luglio 2003 relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, la quale intende meglio contribuire alla strategia di Lisbona e porre in essere strategie coerenti e globali per l'apprendimento permanente e con cui sono stati riformulati gli orientamenti per l'occupazione integrando l'obiettivo strategico definito a Lisbona di trasformare l'Unione europea nell'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo entro il 2010.

L'obiettivo della presente analisi tematica è quindi quello di comprendere come gli interventi sulla formazione continua nelle imprese operanti nel sistema produttivo lucano, beneficiarie di finanziamenti del FSE (misura D.1) abbiano influenzato il miglioramento delle performance aziendali, del capitale umano e la propensione all'innovazione delle imprese.

L'indagine fornisce un quadro conoscitivo delle tipologie di interventi formativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo in termini di addetti formati, settori di intervento, modalità di erogazione dell'attività formativa e risultati conseguiti e percepiti dalle imprese. Inoltre, rileva le caratteristiche dell'attività formativa condotta dalle imprese indipendentemente dal finanziamento pubblico ricevuto, il fabbisogno di competenze, l'introduzione di cambiamenti organizzativi e di innovazioni tecnologiche.

Il rapporto, oltre a contenere una parte introduttiva e un'appendice, si articola nei seguenti capitoli:

1. *L'approccio metodologico*, che riporta la metodologia di base utilizzata per la determinazione del campione e la definizione del questionario;
2. *Una breve rassegna della letteratura sulla formazione continua*, che contiene una disamina dei risultati delle principali analisi in materia di formazione continua svolte a livello nazionale ed europeo;
3. *Il contesto della programmazione FSE in Basilicata relativamente alla formazione continua*, che riporta in sintesi le caratteristiche della programmazione del Fondo Sociale Europeo in Basilicata;
4. *I risultati dell'indagine*, in cui sono contenuti, oltre alla descrizione delle caratteristiche in termini di settore di attività economica di appartenenza, di classe dimensionale, di fatturato delle aziende intervistate, gli esiti delle interviste telefoniche integrati dagli elementi più significativi emersi nel corso delle interviste in profondità presso le imprese;
5. *Conclusioni e raccomandazioni*, che sintetizza le considerazioni conclusive e riporta alcune raccomandazioni per l'amministrazione regionale.

1. L'APPROCCIO METODOLOGICO

L'indagine è stata realizzata su un campione di 106 aziende individuate tra quelle beneficiarie degli interventi a valere sulla misura III.1.D.1 attraverso la somministrazione di un questionario telefonico con metodologia C.A.T.I., ed è stata integrata da un'indagine di campo condotta tramite la realizzazione di interviste dirette in profondità presso un gruppo più ristretto di 15 imprese individuate sulla base della dimensione aziendale e del settore di attività economica di appartenenza, volte a verificare il punto di vista mediante opinioni, giudizi, suggerimenti circa le attese e i bisogni delle stesse. Le interviste *face to face*, realizzate attraverso colloqui approfonditi con i diversi referenti aziendali (Responsabile risorse umane, legale rappresentante, Direttore stabilimento, ecc), hanno consentito di andare in profondità rispetto alle tematiche oggetto di indagine³⁰.

Nella definizione del questionario, riportato in appendice, sono state prese a riferimento le metodologie adottate a livello nazionale ed in particolar modo si è tenuto conto del questionario

³⁰ Vedi Appendice per l'elenco delle imprese intervistate su campo.

elaborato dall'ISTAT in collaborazione con l'ISFOL in occasione della rilevazione "Formazione nelle imprese" dell'industria e dei servizi condotta nell'ambito della rilevazione CVTS (Continuing Vocational Training Survey).

Il questionario si articola in quattro sezioni precedute da una scheda concernente le informazioni generali sull'impresa³¹:

- la prima sezione rileva informazioni connesse all'intervento formativo realizzato con il finanziamento del Fondo Sociale Europeo nel periodo 2000-2006, facendo riferimento all'ultimo intervento nel caso in cui l'impresa abbia partecipato a più progetti. Le informazioni rilevate riguardano il numero totale di addetti dell'impresa alla data di partecipazione all'attività formativa, il numero di addetti che hanno preso parte a tale attività e relativa distribuzione rispetto alla posizione professionale ricoperta e alla tipologia contrattuale; il numero di ore di formazione erogate; il costo complessivo dell'intervento formativo; le motivazioni che hanno indotto l'impresa a partecipare al progetto; le tematiche affrontate; le modalità di erogazione e coordinamento dell'intervento;
- la seconda sezione mira a verificare quali sono stati i risultati raggiunti in termini di: miglioramento delle competenze, aumento della produttività del lavoro, miglioramento dei processi di produzione, accrescimento delle attività di ricerca e sviluppo, ecc.; giudizio sull'esperienza di formazione realizzata; raggiungimento degli obiettivi prefissati; criticità rilevate ed aspetti positivi e negativi;
- la terza sezione indaga sull'attività di formazione svolta dall'impresa indipendentemente dal finanziamento ricevuto dalla Regione Basilicata. A tal proposito, i quesiti proposti sono volti a meglio comprendere le modalità con cui l'azienda organizza le attività di formazione e i fabbisogni di cui necessita al momento della rilevazione;
- le domande contenute nell'ultima sezione, infine, sono finalizzate a quantificare il fatturato aziendale, il suo andamento e la sua ripartizione sul mercato, l'introduzione di cambiamenti e miglioramenti organizzativi, il numero di addetti suddiviso per genere e relativa posizione professionale alla fine del 2008.

2. I PRINCIPALI RISULTATI DELLE INDAGINI SULLA FORMAZIONE CONTINUA

Di seguito si illustrano i principali risultati che si desumono dall'analisi delle indagini statistiche più significative concernenti la formazione continua realizzata dalle imprese, con particolare riferimento all'indagine condotta a livello europeo Eurostat CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*) e alle fonti di tipo nazionale costituite dall'indagine INDACO-Imprese condotta dall'ISFOL e dal sistema informativo Excelsior di Unioncamere, le cui caratteristiche metodologiche sono riportate in appendice.

Questa breve rassegna ha lo scopo di evidenziare le principali caratteristiche della formazione continua in Italia e nel Mezzogiorno, anche al fine di avere una baseline di riferimento per la lettura dei risultati.

³¹ Denominazione, indirizzo, telefono, indirizzo di posta elettronica, riferimento del compilatore del questionario e relativo ruolo aziendale, settore di attività economica di appartenenza, anno di costituzione dell'impresa e prodotti e/o servizi venduti

Un primo risultato è che negli ultimi anni la formazione continua si è diffusa tra le imprese italiane, anche se la distanza con i valori europei è ancora ampia e soprattutto la formazione continua si concentra nelle imprese maggiormente strutturate. I dati dell'indagine CVTS, che evidenziano che dal 1999 al 2005 la percentuale di imprese con un numero di addetti superiore a 10 che ha svolto una o più attività di formazione continua è aumentata di circa un terzo passando dal 23,9% al 32,2% pur rimanendo ancora distante dalla media europea pari al 60%. L'incremento ha interessato tutte le classi di addetti in particolar modo le piccole e medie imprese. I dati dimostrano anche come l'investimento in formazione sia strettamente correlato alla dimensione d'impresa: il 96,7% delle imprese con 1.000 addetti e oltre svolge attività di formazione contro il 25,6% di quelle fino a 19 addetti.

A livello settoriale nel 2005 la propensione a svolgere attività di formazione è maggiore per le imprese appartenenti al settore delle costruzioni con una percentuale superiore alla media del 36,7% e dei servizi (34,5%) rispetto alle imprese industriali (28,4%). I settori caratterizzati dalla minore presenza di imprese formatrici coincidono con quelli che negli anni più recenti hanno attraversato maggiori difficoltà, vale a dire il tessile e l'abbigliamento, ma anche il comparto alberghiero e il commercio al dettaglio. L'analisi per macroarea territoriale rivela come le imprese del Nord-Est (36%) e del Nord-Ovest (34,7%) svolgano una maggiore attività di formazione rispetto a quelle del Centro (27,2%) e del Mezzogiorno (23,6). Per quel che concerne la modalità di formazione più utilizzata le imprese dimostrano una preferenza per i corsi a gestione esterna. La partecipazione ai corsi di formazione ha riguardato il 28,8% del totale degli addetti per un totale di 2.512.000 addetti contro il valore medio europeo pari al 33%.

Dall'indagine INDACO Grandi Imprese emerge che le grandi imprese che hanno svolto attività di formazione per i propri dipendenti costituiscono il 90,8% del totale delle aziende. Si rileva omogeneità di comportamento fra il segmento delle imprese con meno di 500 addetti e quello delle imprese con un numero di addetti superiore a 500. Dal punto di vista settoriale emergono rilevanti differenze tra le imprese appartenenti ai settori del credito, delle assicurazioni e dell'industria rispetto alle imprese del commercio, dei trasporti e delle comunicazioni. L'analisi territoriale mette in evidenza il forte divario tra le imprese meridionali e le restanti.

La propensione ai cambiamenti organizzativi è maggiore rispetto alle PMI e l'innovazione più diffusa è rappresentata dall'utilizzo di applicativi informatici.

Gli esiti dell'indagine INDACO PMI riferita al 2005 mostra che il totale delle imprese che hanno realizzato attività di formazione pari al 43,7%, ma solo il 25,4% delle stesse possono essere considerate formatrici in senso stretto, il restante 18,3% ha praticato attività di formazione soltanto per assolvere agli obblighi di legge. La lettura dei dati per aree obiettivo mette in evidenza come nelle regioni appartenenti all'obiettivo Competitività regionale ed occupazione vi sia una maggiore presenza di imprese formatrici con un'incidenza del 26,1% contro il 20,5% riferito alle regioni dell'obiettivo Convergenza. La regione Basilicata presenta un valore prossimo alla media delle regioni in Competitività pari 25,4%.

L'analisi per settore di attività economica mostra come il settore del credito e delle assicurazioni primeggi con una percentuale del 77% circa, mentre sia per il settore manifatturiero che del commercio si rileva una tendenza alla riduzione degli investimenti formativi. Dal punto di vista territoriale il primato è rappresentato dalle aziende del Nord-Est e del Nord-Ovest, seguite da quelle del Centro e infine del Mezzogiorno.

Riguardo alla tipologia di formazione erogata prevalgono le imprese che hanno fornito corsi esterni rispetto a quelle che hanno offerto corsi interni. Si nota, inoltre, come la percentuale di queste ultime salga al crescere della classe dimensionale. La modalità di formazione più frequentemente adottata è quella dell'affiancamento seguita dalla rotazione delle mansioni e dalla possibilità di partecipare a workshop, fiere e lezioni. Le tematiche maggiormente affrontate riguardano la sicurezza sul luogo di lavoro, la normativa HACCP e in misura minore l'amministrazione e gestione delle risorse umane, la qualità finalizzata alla certificazione e l'informatica. Si rileva, inoltre, una bassa percentuale di imprese che organizzano corsi di lingue.

L'indagine, realizzata dall'Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua dell'ISFOL avviata nel 2006, che rileva i comportamenti formativi nelle micro-imprese, è stata preceduta da un'indagine pilota sulle due province di Firenze e Treviso, caratterizzate da un tessuto imprenditoriale alquanto articolato e complesso, volta a verificare le condizioni di fattibilità in termini di identificazione del campione rappresentativo del fenomeno indagato, di tecniche, metodologia e strategia di rilevazione, di analisi, elaborazione e valutazione dei risultati.

La sintesi dei principali risultati mostra come circa il 17% delle imprese con un numero di addetti inferiore a 10 ha effettuato nel corso del 2005 corsi di formazione interni o esterni. Il dato si riferisce esclusivamente alle imprese definite formatrici "in senso stretto" in quanto è depurato dalle informazioni riferite alle imprese che hanno svolto attività di formazione solo per assolvere agli obblighi di legge. A livello territoriale solo le imprese del Nord-Est si collocano al di sopra del valore medio. L'analisi per settore di attività economica mette in evidenza come le imprese dei servizi raggiungano un valore del 22% circa contro l'esigua percentuale rappresentata dall'industria in senso stretto pari all'incirca all'8%. Le tematiche dei corsi riguardano sia competenze prettamente specialistiche che trasversali, come l'informatica e l'amministrazione e gestione delle risorse umane. Solo il 7,5% delle imprese formatrici "in senso stretto" ha ricevuto una qualche forma di finanziamento, prevalentemente dalle regioni, Province e altre Amministrazioni. Il 60% circa delle imprese formatrici ha un buon livello di fiducia nell'investimento formativo inteso come strumento per la competitività e di accrescimento delle competenze della forza lavoro. Le microimprese utilizzano maggiormente i corsi esterni rispetto a quelli interni.

L'undicesima indagine Excelsior evidenzia uno scenario pienamente coerente rispetto alle tendenze rilevate nel recente passato e all'insegna di un orientamento sempre più marcato delle imprese verso l'investimento in formazione: una formazione più diffusa sia a livello inter-aziendale, che intra-aziendale, con uno sforzo crescente - in termini di tempi e risorse - in confronto agli anni precedenti. I dati disponibili riferiti all'annualità 2007 collocano la percentuale di imprese italiane che, internamente o esternamente, hanno effettuato corsi di formazione per il personale su un valore del 21,9%. L'analisi per macroarea territoriale conferma quanto già affermato relativamente all'indagine CVTS, e cioè che l'incidenza delle imprese che praticano attività di formazione è maggiore nelle regioni Nord-Est (25,2%), seguite da quelle del Nord-Ovest (22,3%), del centro (21,4%) e infine dal Sud e dalle Isole con un valore del 19,1%. E' opportuno notare che, rispetto al dato registrato nel 2004 (16,7%), le regioni meridionali mostrano un aumento più marcato della tendenza ad investire in formazione da parte delle imprese. A livello settoriale, il 22,8% delle imprese di servizi ha attivato interventi di formazione nel 2007 rimanendo in linea con quanto registrato nel 2004. La percentuale di imprese industriali che hanno praticato

attività di formazione nel 2007 ha subito una variazione positiva alquanto significativa rispetto all'annualità 2004, passando dal 16,6% al 20,3%. I valori maggiormente performanti, esaminando i dati disaggregati per classe dimensionale, sono registrati dall'80% circa delle imprese con un numero di addetti compreso tra 50 e 249 che ha effettuato corsi di formazione nel 2007, mentre il dato più esiguo (18%) si riferisce alle piccole imprese che contano un numero di dipendenti da 1 a 9.

Allo stato attuale i risultati delle indagini sopracitate, riportati nel Rapporto sulla Formazione continua 2008 al Parlamento (CVTS, Indaco Imprese) non consentono una completa disamina delle differenze regionali. Anche gli approfondimenti realizzati in sede di valutazione intermedia (2005) dal valutatore indipendente del POR 2000–2006 della Basilicata si sono concentrati sulle sole misure di inserimento lavorativo attraverso l'analisi di due strumenti di formazione avanzata (Borse Lavoro e Work Experience) e dei risultati diretti prodotti in termini di inserimento lavorativo. Rispetto alla formazione continua l'analisi riportata nel rapporto di Valutazione Intermedia riguarda la *performance* registrata dalla misura III.1.D.1, che all'epoca risultava appena soddisfacente a causa della frammentarietà dei progetti formativi e la bassa rilevanza finanziaria di ciascuno di essi.

In questo scenario, caratterizzato dall'assenza di dati supportati da indagini *ad hoc* in materia di formazione continua, la presente analisi intende fornire un inquadramento generale sulle peculiarità della formazione continua realizzata dalle imprese lucane ponendo un accento particolare sulle tipologie di interventi formativi realizzati con il cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo relativamente ai destinatari dello stesso, alle tematiche affrontate, al soddisfacimento delle esigenze di fabbisogni in termini di competenze, ai risultati ottenuti, con il limite rappresentato dal fatto che il campione considerato risulta essere rappresentativo delle sole imprese beneficiarie di tali interventi e non del complesso delle imprese regionali.

3. LA PROGRAMMAZIONE FSE IN BASILICATA RELATIVAMENTE ALLA FORMAZIONE CONTINUA

Relativamente alla strategia complessiva di sostenere la formazione continua la programmazione del Fondo Sociale Europeo in Basilicata ha inteso privilegiare le seguenti linee di intervento:

- il sostegno e lo sviluppo delle attività produttive e di servizio attraverso la formazione delle competenze operative, tecniche, tecnico-specialistiche e gestionali collegate ai piani assuntivi aziendali (formazione disoccupati) ed alle necessità di adattamento organizzativo (formazione occupati);
- il supporto ai processi di innovazione tecnologica ed organizzativa da realizzare sia attraverso azioni di sistema che attraverso azioni di formazione aziendale;
- la qualificazione dei lavoratori precari, atipici e/a professionalità debole, compresi gli anziani;
- il rafforzamento delle competenze delle pubbliche amministrazioni, in stretto raccordo ed a supporto delle iniziative della progettazione integrata.

In quest'ottica la misura III.1.D.1 mira al sostegno del sistema produttivo regionale nell'attuazione dei processi di consolidamento, espansione, innovazione ed internazionalizzazione attraverso lo

sviluppo di capacità tecniche, specialistiche, gestionali ed imprenditoriali. La misura si articola in tre azioni:

- Azioni rivolte alle persone finalizzate all'adeguamento delle competenze interne al sistema delle imprese ai mutamenti organizzativi, produttivi e tecnologici;
- Azioni di sistema volte al rafforzamento delle reti di formazione continua a carattere settoriale, intersettoriale e territoriale;
- Azioni di accompagnamento per le imprese e le parti sociali con finalità di informazione e sensibilizzazione.

E' stato previsto che il 90% delle risorse finanziarie a valere sulla misura siano destinate alle PMI e il restante 10% alle Grandi Imprese.

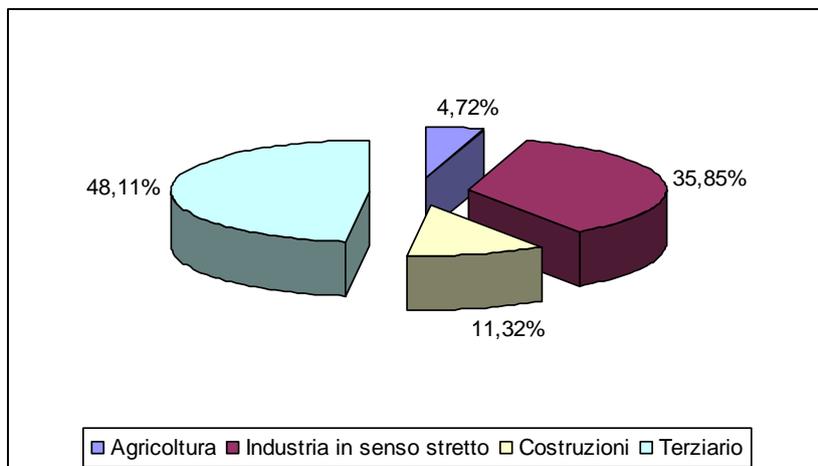
L'attuazione della misura si è realizzata, in seguito ad un confronto con le parti sociali e ad una fase complessa di elaborazione del modello di intervento, attraverso l'emanazione sia di bandi generalisti rivolti a tutte le tipologie di imprese, sia di quattro bandi mirati volti a favorire processi di consolidamento e sviluppo di distretti formalmente riconosciuti, di cui uno rivolto al Distretto del mobile imbottito, uno al distretto della corsetteria di Lavello, uno al Distretto ortofrutticolo del metapontino e uno al Distretto agro-industriale del Vulture. A questi si è aggiunto un ulteriore bando destinato ad un distretto non riconosciuto formalmente che è quello dei Sistemi Turistici Locali, i cui destinatari sono costituiti dagli occupati presso agenzie di viaggio, tout operator, alberghi, ecc.. Per ognuno di questi bandi sono stati finanziati progetti di formazione aziendale per tutti gli occupati dell'azienda con qualsiasi tipologia di contratto.

4. I RISULTATI DELL'INDAGINE

Le caratteristiche delle imprese intervistate

L'osservazione è stata condotta su un campione di 106 imprese beneficiarie della misura D.1 nel periodo 2000-2006 distribuite per settore di attività economica come riportato nella figura che segue.

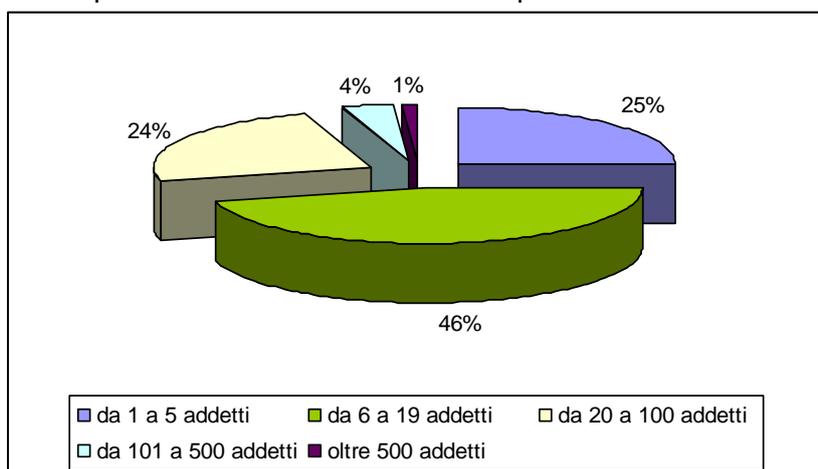
Figura 1 - Distribuzione per settore di attività economica delle imprese intervistate



Fonte: elaborazione ISMERI Europa

Si nota come tra le imprese sottoposte ad intervista telefonica prevalga il settore terziario all'interno del quale la percentuale più alta di aziende (43%) rientra nel comparto dei servizi seguito dal comparto alberghiero. Nell'ambito del settore dell'industria in senso stretto primeggiano le imprese produttrici di metallo e di fabbricazione di prodotti in metallo, di macchine e apparecchi meccanici e le aziende che si collocano nella divisione "Altre industrie manifatturiere".

Figura 2 - Distribuzione per classe dimensionale delle imprese intervistate



Fonte: elaborazione ISMERI Europa

Prevalgono le imprese con un numero di addetti inferiore a 20 ma superiore a 5 con una percentuale del 46%, seguite dalle imprese fino a 5 dipendenti e da quelle con un numero di addetti compreso tra 20 e 100. Una percentuale residuale è ricoperta dalle aziende appartenenti alla classe da 101 a 500 addetti e ancor più da quelle rientranti nella fascia oltre i 500 addetti.

I dati rilevati concernenti il fatturato medio registrato dalle imprese mostrano un tasso di non risposta piuttosto elevato in quanto poco più della metà delle imprese sottoposte ad intervista si è rifiutata di rispondere al relativo quesito. Delle 52 imprese rispondenti il 48% colloca il proprio fatturato medio nella classe inferiore a 500.000 Euro, il 25% nella fascia tra 500.000 Euro e 2 milioni di Euro, il 21% all'interno della classe da 2 a 5 milioni di Euro e il restante 6% circa supera i 5 milioni di Euro.

L'andamento del fatturato appare stazionario per quasi il 40% delle imprese, in crescita per circa il 36%, mentre solo per l'11% appare in forte crescita. Per la metà delle imprese di costruzione il fatturato rimane stazionario, così come per una quota pari a circa il 40% delle imprese manifatturiere e del terziario. Risulta in crescita per il 41% delle imprese costruttive e per il 32% e 37% delle aziende appartenenti rispettivamente al settore dell'industria in senso stretto e del terziario.

L'introduzione di cambiamenti e miglioramenti nel comparto organizzazione e personale ha interessato poco più della metà delle aziende, appartenenti prevalentemente al settore manifatturiero e terziario, con un numero di addetti inferiore a 5 e compreso tra 20 e 500. Meno significativa e corrispondente mediamente a circa un quarto del totale è l'incidenza delle imprese che hanno introdotto mutamenti in tema di progettazione e ricerca. Tale fenomeno ha interessato

soprattutto le aziende con una classe dimensionale tra 6 e 100 addetti. L'incidenza delle imprese che hanno introdotto nuovi processi o prodotti è pari all'incirca al 26% del totale e ha riguardato le aziende manifatturiere e del terziario con un numero di addetti compreso tra 101 e 500.

Oltre i tre quarti delle imprese dichiara di non aver introdotto nuove tecnologie e di non aver attuato interventi finalizzati all'ottenimento della certificazione di qualità. Poco significativi appaiono i cambiamenti e miglioramenti in ambito commerciale e in termini di internazionalizzazione.

Tabella 1 – Introduzione cambiamenti e miglioramenti nei comparti (% di risposte affermative)

	Agricoltura	Costruzioni	Industria in senso stretto	Terziario	Totale
Personale/Organizzazione	20,00	33,33	50,00	58,82	50,94
Progettazione/Ricerca	0,00	16,67	36,84	19,61	24,53
Nuovi processi/Nuovi prodotti	40,00	8,33	36,84	21,57	26,42
Commerciale/rete di vendita	0,00	0,00	5,26	11,76	7,55
Acquisizioni/Internazionalizzazione	0,00	0,00	2,63	0,00	0,94
Nuove tecnologie/ICT	20,00	8,33	34,21	11,76	19,81
Certificazione di qualità	40,00	25,00	18,42	19,61	20,75
Altro	0,00	0,00	15,79	9,80	10,38

Fonte: elaborazione ISMERI Europa

Il 42% delle imprese dichiara di aver introdotto sul mercato nuovi prodotti o servizi o di aver adottato al suo interno processi di produzione tecnologicamente nuovi o migliorati. La propensione all'introduzione di tali innovazioni è una peculiarità delle imprese con un organico aziendale superiore a 100 e interessa in misura minore le imprese appartenenti alle classi dimensionali inferiori.

Tabella 2 – Introduzione di prodotti o servizi e/o adozione di processi di produzione tecnologicamente nuovi o migliorati, % aziende per classe dimensionale

Classi di addetti	%
1-5	44,00
6-19	34,78
20-100	41,67
101-500	100,00
oltre 500	100,00

Fonte: elaborazione ISMERI Europa

L'introduzione di miglioramenti in determinati comparti o di nuove tecnologie, laddove è avvenuta, è stata realizzata prevalentemente attraverso l'utilizzo di competenze interne ritenute più che sufficienti, soltanto in pochi casi sono state inserite in azienda figure specialistiche reperite all'esterno o è stato fatto ricorso a consulenze o a collaborazioni con soggetti specializzati.

L'attitudine delle imprese alla FC e i canali di finanziamento

Riguardo all'organizzazione generale delle attività di formazione il 46% delle aziende realizza solo occasionalmente tale attività, il 36% promuove sistematicamente l'attuazione di interventi formativi e il restante 18% non organizza attività formative o perché considerate troppo costose o perché ritiene che non ci sia il tempo necessario per il relativo svolgimento o perché non rileva particolari fabbisogni. A promuovere attività formative in maniera strutturata è il 20% delle imprese agricole, il 33% di quelle di costruzione, il 34% delle imprese manifatturiere e il 39% delle imprese di servizi.

Tabella 3 – Organizzazione e pianificazione delle attività di formazione per settore (% di colonna)

	Agricoltura	Costruzioni	Industria in senso stretto	Terziario	Totale
Aziende che non praticano formazione	20,0	33,3	15,8	15,7	17,9
Aziende che praticano formazione occasionalmente	60,0	33,3	50,00	45,1	46,2
Aziende che praticano formazione sistematicamente	20,0	33,3	34,2	39,2	35,9

Fonte: elaborazione ISMERI Europa

L'attitudine ad organizzare in maniera sistematica attività di formazione è maggiore per le imprese con un numero di addetti superiore a 20 ed aumenta al crescere della dimensione dell'organico aziendale. Per la maggior parte delle imprese con un numero di addetti inferiore a 20 ciò si verifica occasionalmente.

Tabella 4 – Organizzazione e pianificazione delle attività di formazione per classe dimensionale

	Classi dimensionali				
	1-5	6-19	20-100	101-500	oltre 500
Aziende che non praticano formazione	28,0	21,7	8,3		
Aziende che praticano formazione occasionalmente	52,0	50,00	41,7		
Aziende che praticano formazione sistematicamente	20,0	28,3	50,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ISMERI Europa

Tali considerazioni trovano opportuni riscontri anche negli esiti degli incontri realizzati presso le aziende nel corso dei quali è emerso che la pianificazione e organizzazione sistematica, almeno annuale, delle attività di formazione è una peculiarità delle aziende maggiormente strutturate all'interno delle quali viene redatta un'analisi dei fabbisogni formativi, seguita da una pianificazione degli interventi necessari a colmare tali fabbisogni e dall'individuazione delle risorse utili a coprire i relativi costi attraverso l'utilizzo di finanziamenti pubblici o di un budget dedicato coperto con risorse proprie.

All'interno di circa l'80% di aziende che promuovono e organizzano in maniera sistematica attività di formazione professionale vi è un responsabile o un servizio che gestisce l'organizzazione degli interventi formativi e vengono svolte analisi strutturate sui fabbisogni interni di competenze. Il 71% delle stesse redige periodicamente un piano per la formazione e il 60% prevede uno specifico budget per sostenere le spese derivanti dalla realizzazione di progetti formativi.

In oltre la metà del totale delle aziende vengono svolte sistematicamente analisi strutturate sui propri fabbisogni formativi e di competenze professionali e vi è un responsabile o un servizio che si occupa dell'organizzazione delle attività di formazione professionale del personale. Il 42% delle aziende redige periodicamente un piano per la formazione, mentre il 37% dispone annualmente di uno specifico budget per le spese di formazione professionale.

Il ricorso ad altre fonti di finanziamento, diverse dal Fondo Sociale Europeo, per il sostegno delle attività di formazione ha interessato circa il 46% delle imprese, delle quali la maggior parte ha utilizzato l'autofinanziamento, altre tipologie di fondi regionali o i fondi interprofessionali. Frequente è il caso, emerso prevalentemente negli incontri realizzati direttamente presso le imprese e confermato anche dal fatto che alcune di esse allo stato attuale hanno già esaurito i fondi disponibili per l'annualità 2009, in cui le stesse fanno riferimento, mediante l'accantonamento di una quota pari allo 0,30% dei contributi previdenziali, al Fondo Paritetico Interprofessionale Fondimpresa, che l'impresa F³² definisce "*..una sorta di salvadanaio*", considerato un rapido ed efficace strumento di sostegno alla formazione continua per la qualità della formazione erogata, l'elevato livello di personalizzazione degli interventi e l'affidabilità del supporto ricevuto dall'ente di formazione per tutte le attività, dall'analisi dei fabbisogni alla realizzazione degli interventi.

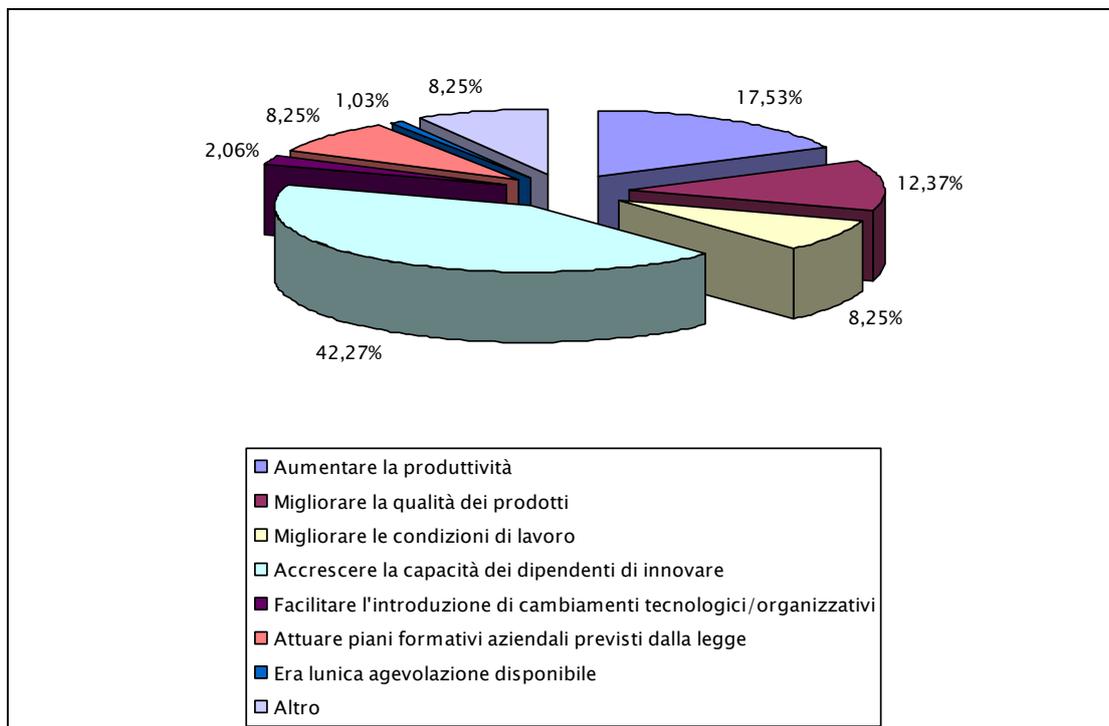
Riguardo alla possibilità di personalizzare l'intervento formativo sulla base dei propri fabbisogni l'impresa G dichiara che "*...non vanno bene i pacchetti già pronti e preconfezionati...*" sottolineando l'esigenza di avere a disposizione uno strumento flessibile esente da vincoli o come asserisce l'impresa H "*...sarebbe più utile uno strumento che ci metta nelle condizioni di cucirci addosso il progetto*". Diversi sono i casi in cui, soprattutto le aziende con sede in Valbasento, hanno realizzato progetti di formazione continua promossi dall'Unione Industriali di Matera. E' principalmente il settore terziario ad usufruire di altre possibilità di finanziamento insieme all'industria in senso stretto e in entrambi i casi la scelta prevalente ricade sull'autofinanziamento.

Le motivazioni delle imprese

La maggior parte delle imprese pari a circa il 42% del totale dichiara in maniera prioritaria di aver deciso di partecipare ai progetti di formazione cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo al fine di accrescere la capacità di innovazione dei propri dipendenti. Tra le restanti imprese il 17% è stata spinta dall'esigenza di aumentare la produttività aziendale e il 12% da quella di miglioramento della qualità dei propri prodotti. Le rimanenti imprese, che costituiscono una fetta piuttosto esigua rispetto al totale, sono state stimolate dall'esigenza di migliorare le condizioni di lavoro in termini di sicurezza e di rapporti tra addetti, di facilitare l'introduzione di cambiamenti tecnologici e di attuare piani formativi aziendali previsti dalla legge (sicurezza, HACCP).

³² Nella citazione di discorsi emersi nel corso delle interviste si farà ricorso, per garantire l'anonimato, a ipotetiche sigle per identificare le imprese, come F,G....

Figura 3 – Motivazioni per le quali le aziende hanno deciso di partecipare al progetto formativo cofinanziato dal FSE



Fonte: elaborazione ISMERI Europa

Nelle imprese che dichiarano di non svolgere la formazione generalmente le aspettative erano inferiori, nel senso che un peso maggiore tra le motivazioni lo aveva sia il miglioramento delle condizioni di lavoro che l'attuazione di piani formativi previsti per legge; mentre le imprese che svolgono abitualmente la formazione per più del 50% vogliono aumentare la capacità di innovazione i loro dipendenti e hanno anche obiettivi personalizzati (11% rispondono altro, per lo più individuando in un miglioramento delle competenze specialistiche i loro obiettivi).

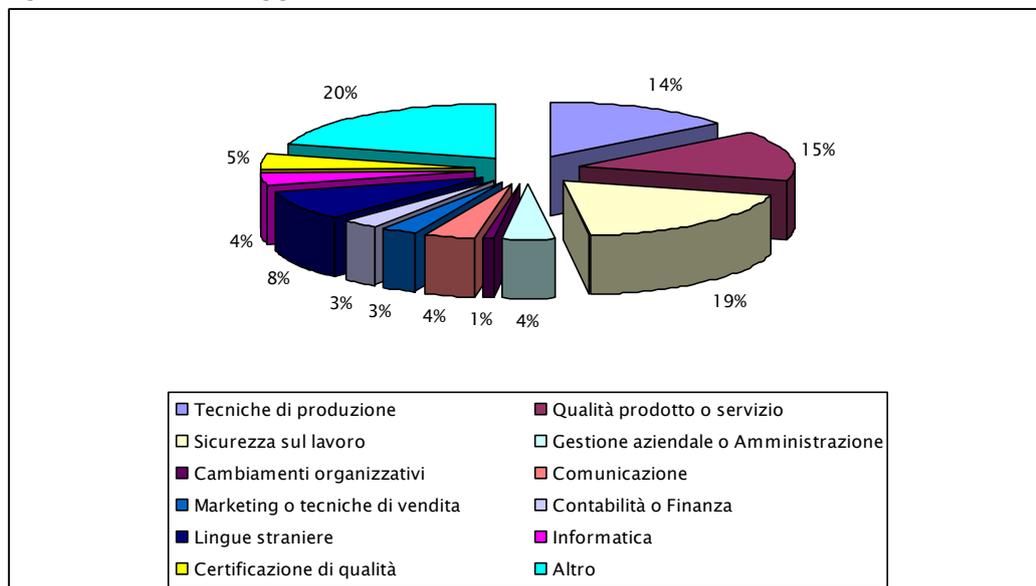
Le Modalità organizzative della formazione continua

Nella maggior parte dei casi il progetto di formazione è stato proposto o direttamente dall'impresa o da un ente di formazione; rari sono i casi in cui il soggetto proponente il progetto è costituito da consorzi di impresa o da associazioni di categoria. Escludendo il 29% delle imprese che non sono state coinvolte nella definizione del progetto formativo la restante parte dichiara di avere partecipato alla stesura dello stesso mediante il coinvolgimento dell'imprenditore e/o amministratore delegato, o del responsabile della formazione o del personale.

Le attività di coordinamento dell'intervento formativo molto spesso sono state gestite direttamente dal titolare dell'impresa (nella metà dei casi), o, in misura minore, dal responsabile del personale e delle attività di formazione professionale (15% circa in entrambi i casi). Più raro, invece, è il caso in cui si sia fatto ricorso ad un team interno appositamente creato al fine di gestire le attività formative.

Relativamente alle tematiche oggetto del corso le imprese si sono prioritariamente concentrate sugli ambiti relativi alla sicurezza sul lavoro, alla qualità del prodotto e/o del servizio offerto e sulle tecniche di produzione.

Figura 4 – Materia oggetto del corso di formazione cofinanziato dal FSE



Fonte: elaborazione ISMERI Europa

Le attività di formazione nel 70% circa di casi sono state erogate in aula, per il 25% attraverso la modalità di affiancamento in azienda ed in maniera residuale mediante stage e visite didattiche presso altre aziende. Non risulta affatto utilizzata la modalità di formazione a distanza per mezzo di video conferenze o e-learning. Le aziende, inoltre, non sembrano avere un giudizio positivo circa la formazione all'aria aperta basata sull'avventura, di recente introduzione, che prevede corsi di sopravvivenza o di sport estremo finalizzati allo sviluppo di abilità di team work, di cooperazione, di riflessione, di gestione delle relazioni ma anche di capacità comunicative, creatività, leadership e intesa come metafora dalla quale sviluppare apprendimenti in ambiti organizzativo/aziendali.

L'attività formativa è stata organizzata prevalentemente da Enti di formazione lucani, rari sono i casi in cui si è fatto ricorso a personale interno all'impresa e a consulenti individuali.

Da notare lo scarso rilievo assunto da soggetti quali l'Università o centri di ricerca, sia in qualità di soggetti ospitanti le attività di formazione sia quali soggetti responsabili dell'erogazione dei contenuti della formazione.

Il più delle volte le attività di formazione sono state seguite durante il normale orario di lavoro. Tale aspetto costituisce una criticità emersa in sede di colloquio presso le aziende visitate direttamente, le quali affermano che, soprattutto nel caso in cui gli addetti formati operano sugli impianti di produzione, la partecipazione alle attività formative durante l'orario lavorativo determina l'interruzione della normale attività che in alcune situazioni l'impresa non si può permettere. Il suggerimento proposto dall'impresa D è quello di "collocare le attività di formazione a cavallo tra il termine delle attività lavorative e il dopo orario lavorativo". Oltre la metà delle imprese definisce positivo il rapporto con l'ente attuatore, eccezionalmente viene espresso un giudizio negativo.

Rispetto al totale degli addetti presenti presso le aziende al momento di inizio dell'attività formativa, pari a 2.757 unità, il totale dei formati rilevati attraverso le interviste telefoniche al campione di imprese ammonta a 2.046 addetti, di cui il 59% di genere femminile e 41% di genere maschile, maggiormente concentrati nel settore dell'Industria in senso stretto (57%), con una percentuale di formati sul totale pari al 74%. Il periodo in cui si è maggiormente concentrata l'attivazione e chiusura degli interventi formativi è compreso nel biennio 2006-2008.

I risultati della formazione continua

Il giudizio sui risultati ottenuti in termini di miglioramento delle competenze degli addetti, di facilitazione dei flussi informativi, di condivisione del Know-how aziendale e di accrescimento della motivazione del personale appare soddisfacente per la grande maggioranza delle aziende; sono questi gli elementi che nel complesso raggiungono un valore superiore al 6 in una scala da 1 a 10.

Tabella 5 – Principali risultati ottenuti (dichiarazioni delle imprese)

Risultati	N°	Voto medio	Std. dev
Migliorato le competenze degli addetti	103	7,5	1,2
Contribuito a motivare il personale dell'impresa	101	7,3	1,3
Facilitato i flussi informativi e la condivisione del know-how aziendale	94	7,1	1,3
Migliorato il processo di produzione erogazione dei servizi	94	7,0	1,6
Facilitato l'adozione di innovazioni (di prodotti o processi o organizzazione)	77	6,9	1,7
Consentito di instaurare relazioni con soggetti esterni all'impresa	78	6,7	1,8
Aumentato la produttività del lavoro	92	6,6	1,7
Accresciuto le possibilità di carriera dei partecipanti	95	6,5	1,9
Consentito di rafforzare le attività di ricerca e sviluppo	69	6,1	2,2
Consentito di inserire in modo stabile personale che era a tempo determinato	59	5,3	2,3

Fonte: elaborazione ISMERI Europa

E' evidente come per alcuni risultati il giudizio sia meno positivo e sembra evidenziare una minore efficacia della formazione nel migliorare le attività di ricerca e sviluppo, favorire percorsi di progressione nella carriera.

Ovviamente dipende anche dal tipo di imprese. Infatti, del 36% di imprese che potremmo definire formatrici in quanto promotrici di interventi di formazione continua in maniera sistematica, circa i due terzi ritiene di aver conseguito discreti risultati in termini di miglioramento delle competenze, di condivisione del know-how aziendale e di accrescimento della motivazione da parte del personale. L'aumento della produttività del lavoro, l'accrescimento delle possibilità di carriera degli addetti formati e l'introduzione di innovazioni di processo o di prodotto ha interessato in maniera più che discreta circa la metà delle imprese che organizzano almeno con cadenza annuale attività di formazione per i propri addetti. Il 42% delle imprese formatrici dichiara, inoltre, di aver più che sufficientemente rafforzato le attività di ricerca e sviluppo.

Circa il 90% del totale delle aziende e delle aziende che promuovono sistematicamente interventi formativi ritiene di aver raggiunto, a seguito dell'intervento formativo, gli obiettivi inizialmente prefissati.

Tabella 6 – Raggiungimento obiettivi prefissati

	Obiettivi raggiunti	Raggiungimento obiettivi		Altro
		Obiettivi non raggiunti per via del tipo e qualità di formazione erogata	Obiettivi non raggiunti per incoerenza della formazione con le esigenze aziendali	
Totale aziende	91,5	4,7	2,8	0,9
Aziende che praticano formazione sistematicamente	89,5	5,3	2,6	2,6
Aziende che praticano formazione occasionalmente	91,8	6,1	2,0	-
Aziende che non praticano formazione	94,7	-	5,3	-

Fonte: elaborazione ISMERI Europa

La metà delle aziende che dichiara di aver raggiunto pienamente gli obiettivi prefissati dichiara che nel biennio 2009-2010 usufruirà nuovamente del Fondo Sociale Europeo per il sostegno delle attività di formazione, il 32% non attuerà interventi formativi le restanti copriranno i costi necessari o con altri fondi o attraverso l'autofinanziamento. Circa l'80% delle imprese che non ha raggiunto i risultati previsti, invece, utilizzerà nuovamente il Fondo Sociale Europeo, il restante 20% farà ricorso ad altri fondi.

L'impatto dichiarato dalla imprese

Il finanziamento del Fondo Sociale Europeo appare necessario per circa la metà delle imprese che in alternativa non avrebbe realizzato l'intervento. Ciò è confermato anche dal fatto che il 63% delle imprese che non attua abitualmente interventi di formazione dichiara che senza l'intervento del Fondo Sociale Europeo non avrebbe realizzato il progetto. La percentuale si riduce al 47% e al 42% rispettivamente per le imprese che praticano occasionalmente e sistematicamente attività formative.

Tabella 7 – Svolgimento attività formative mediante altri strumenti di finanziamento in alternativa al FSE

	Nessuna attività	Altri fondi	Auto finanziamento	In misura inferiore	Altro
Aziende che praticano formazione sistematicamente	42,1	15,8	23,7	15,8	2,6
Aziende che praticano formazione occasionalmente	46,9	18,4	14,3	20,4	
Aziende che non praticano formazione	63,2	10,5	15,8	10,5	
Totale aziende	48,1	16	17,9	17	0,9

Fonte: elaborazione ISMERI Europa

Tale tendenza è maggiormente accentuata nelle imprese che contano un numero di addetti inferiore a 100. Per le restanti imprese l'intervento sarebbe stato comunque realizzato anche in assenza di tale contributo facendo ricorso a risorse proprie o ad altre fonti di finanziamento. La propensione a considerare il Contributo del Fondo Sociale Europeo essenziale per coprire i costi delle attività di formazione è più accentuata nel settore agricolo, delle costruzioni e terziario mentre appare più attenuata nel settore dell'industria in senso stretto, come confermano anche gli

esiti degli incontri presso le imprese manifatturiere, per le quali le attività di formazione sarebbero comunque state svolte o mediante il ricorso ad altre fonti di finanziamento o con risorse proprie.

La soddisfazione delle imprese

Complessivamente il giudizio sull'esperienza di formazione continua realizzata con il contributo del Fondo Sociale Europeo è buono, così come anche quello concernente la rispondenza con le necessità strategiche dell'impresa, la qualità della formazione erogata, il rafforzamento delle attività formative dell'impresa e l'ammontare delle risorse ricevute.

Tabella 8 – Giudizio delle imprese sulla soddisfazione complessiva e rispetto ad alcuni elementi specifici (da 1 a 10)

	N	Media	Std. Deviation
Qualità della formazione erogata	99	7,4	1,2
Rispondenza con le necessità strategiche dell'impresa in quel momento	95	7,2	1,4
Complessivamente	98	7,2	1,2
Opportunità di rafforzare le attività formative dell'impresa	93	6,9	1,5
Ammontare delle risorse ricevute	94	6,8	1,7
Tempestività dei tempi di erogazione delle risorse	94	6,8	1,6
Formalità da espletare per la gestione e la rendicontazione	88	6,6	1,8

Fonte: elaborazione ISMERI Europa

Un aspetto negativo, emerso nel corso delle interviste in profondità e sollevato prevalentemente dalle imprese manifatturiere, riguarda i tempi, dal momento in cui viene emanato l'avviso pubblico al momento in cui si effettua concretamente l'attività di formazione, di realizzazione dell'intervento che il più delle volte non risultano essere in linea dal punto di vista temporale con le reali esigenze aziendali. Ciò trova conferma nelle seguenti affermazioni estratte nell'ambito delle interviste *face to face* e riportate integralmente: *“La variabile tempo è fondamentale per noi, al fine di non perdere le occasioni di crescita”* (Impresa A), *“..tempi più celeri, non possiamo aspettare che la regioni espleti tutte le procedure, nel frattempo il corso di formazione potrebbe non essere più confacente con le nostre esigenze”* (Impresa B), *“non si deve aspettare il bando, ma sarebbe più utile per noi avere a disposizione delle risorse da cui attingere per il finanziamento del progetto che si redige”* (Impresa I).

All'interno di una quota pari a circa il 35% di imprese che rilevano criticità (un valore sicuramente non allarmistico, ma non da sottovalutare) nel corso dell'attuazione dell'intervento formativo, la maggior parte dichiara di aver incontrato difficoltà durante l'erogazione dell'attività formativa, nell'espletamento delle attività burocratiche e di rendicontazione e nel processo di valutazione dei risultati. Le relazioni con il soggetto attuatore sono state buone e a conferma di ciò 94 imprese su 106 definiscono questo rapporto positivo o molto positivo.

I fabbisogni per il futuro

Per il biennio 2009–2010 circa il 52% delle imprese intervistate prevede di realizzare attività di formazione professionale utilizzando il Fondo Sociale Europeo come fonte di finanziamento,

questo è confermato anche dalle dichiarazioni rese dalla quasi totalità delle imprese intervistate direttamente le quali affermano di aver partecipato, e di essere in attesa dell'esito, all'avviso pubblico di gennaio 2009 di recente scadenza "Formazione e competitività di impresa" a valere sul Programma Operativo FSE Basilicata 2007–2013.

Quasi un terzo delle imprese non prevede lo svolgimento di attività formative per il prossimo biennio, tra queste rientrano parte delle imprese di costruzione, dell'industria in senso stretto e in misura minore del terziario. Ad usufruire del finanziamento del Fondo Sociale Europeo saranno tutte le imprese agricole e buona fetta del settore manifatturiero e del terziario.

Tabella 9 – Strumenti di finanziamento scelti dalle imprese per la realizzazione di attività formative nel biennio 2009–2010

	Agricoltura	Costruzioni	Industria in senso stretto	Terziario	Totale
Fondo sociale europeo	100,00	25,00	50,00	54,90	51,89
Altri fondi		16,67	10,53	9,80	10,38
Autofinanziamento		16,67	7,89	7,84	8,49
Nessuna attività formativa		41,67	31,58	27,45	29,25
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: elaborazione ISMERI Europa

Il fabbisogno di competenze in materia di sicurezza sul lavoro, maggiormente avvertito dalle imprese di costruzione, unitamente alla necessità di assolvere agli obblighi formativi in materia di sicurezza sul lavoro imposti dalla normativa, ma anche all'esigenza, sentita soprattutto dalle aziende maggiormente strutturate, di far sì che i propri dipendenti intendano la sicurezza come una sorta di responsabilizzazione e autotutela o come dichiara l'impresa C *"..è necessario insegnare al proprio dipendente a voler bene a sé stesso"*, è una priorità che si rileva nella gran parte dei casi accanto al fabbisogno di competenze concernenti le tecniche di produzione, la qualità del prodotto o del servizio offerto, il marketing, la conoscenza della lingua inglese, l'informatica e i cambiamenti organizzativi rispetto ai quali le imprese manifatturiere dichiarano di avvertire una particolare esigenza.

5. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

La rinnovata *Strategia europea per l'occupazione* conferisce notevole rilevanza alla formazione continua alla quale viene attribuito un ruolo fondamentale in quanto strumento utile all'interno dei processi di riadattamento delle competenze nell'ambito del più ampio scenario complessivo caratterizzato da profondi mutamenti che hanno investito l'intero sistema imprenditoriale.

La programmazione del Fondo Sociale Europeo nel sessennio 2000–2006 in Basilicata, in materia di formazione continua, si è attuata attraverso interventi a valere sulla misura III.1.D.1 del POR Basilicata 2000–2006 mediante l'emanazione di diversi Avvisi Pubblici rivolti sia a tutte le tipologie di imprese che a cinque specifici distretti, i cui destinatari erano costituiti da tutti gli occupati dell'azienda con qualsiasi tipologia contrattuale.

Dall'analisi tematica, realizzata attraverso la somministrazione del questionario telefonico e integrata dalle interviste dirette al campione di imprese estratto dall'universo costituito dalle imprese beneficiarie della misura III.1.D.1, emergono le seguenti considerazioni conclusive.

- **Esiste una correlazione tra propensione alla formazione e dimensione di impresa**, L'attitudine a pianificare le attività di formazione, partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi aziendali e proseguendo con la stesura di un piano per la formazione che individua gli interventi utili a colmare le carenze rilevate e conseguentemente le risorse finanziarie utili a coprire i derivanti costi, attraverso uno specifico budget, interessa le aziende con un organico aziendale a partire dai 20 addetti e aumenta all'aumentare dello stesso. La gestione degli interventi formativi da parte di un responsabile o servizio dedicato, lo svolgimento di analisi strutturate dei fabbisogni, la redazione di un piano di formazione aziendale e la previsione di un budget che sostenga i costi della formazione sono peculiarità, inoltre, di quelle imprese che si definiscono formatrici in quanto promotrici di attività di formazione in maniera sistematica.
- **Il Fondo Sociale Europeo costituisce l'unico strumento di finanziamento ad essere utilizzato per coprire i costi derivanti dallo svolgimento di attività formative per più della metà delle imprese in assenza del quale gli interventi di formazione non si realizzerebbero.** Tale tendenza è più accentuata nelle imprese che non praticano abitualmente attività di formazione, nelle imprese agricole, costruttive e del terziario con un numero di addetti inferiore a 100. Nelle aziende manifatturiere maggiormente strutturate le attività di formazione si svolgono indipendentemente dal contributo del Fondo Sociale Europeo utilizzando o risorse finanziarie proprie o facendo ricorso ad altri strumenti di finanziamento. Frequente è il caso in cui si ricorre a Fondimpresa considerato rapido ed efficiente strumento di risposta alle esigenze formative, essenzialmente per tre fattori: la qualità della formazione erogata, l'elevato livello di personalizzazione degli interventi e l'affidabilità del supporto ricevuto dall'ente formativo per tutte le attività, dall'analisi dei fabbisogni alla realizzazione degli interventi. La scelta del Fondo Sociale Europeo come strumento di finanziamento maggiormente utilizzato si conferma anche per il biennio 2009-2010, soprattutto per gran parte delle aziende che ritiene di non aver raggiunto gli obiettivi prefissati.
- **Nella scelta della modalità di erogazione dell'attività formativa si privilegia il metodo tradizionale di apprendimento maggiormente consolidato e collaudato** che è quello in aula il quale genera momenti di confronto con i colleghi e di interazione con il docente utili per eventuali chiarimenti ed approfondimenti. A tale modalità si preferisce affiancare in alcuni casi la formazione sul campo, utilizzando direttamente le strutture aziendali e le competenze interne, considerata un'opportunità assai fertile per la formazione continua. L'erogazione di contenuti formativi elettronicamente attraverso l'e-learning pur rappresentando una soluzione di apprendimento flessibile non risulta affatto utilizzata. Inoltre le aziende sembrano non avere un giudizio positivo circa le modalità di derivazione anglo-sassone e di recente introduzione nella pratica formativa costituite dall'adventure training che si caratterizza per esperienze di sopravvivenza o di sport estremo all'aria aperta. Un elemento debole da sottolineare è lo scarso ruolo che sembra avere Università e centri di ricerca all'interno delle attività finanziate.
- **La realizzazione degli interventi formativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo molto spesso non è coerente, dal punto di vista temporale, con le reali esigenze aziendali** a causa dei tempi eccessivamente lunghi che intercorrono dal momento in cui viene pubblicato l'avviso pubblico al momento effettivo di realizzazione dell'intervento formativo.

- La partecipazione ai progetti di formazione continua è stata dettata dall'esigenza di accrescere la capacità di innovazione dei dipendenti, di aumentare la produttività aziendale e di migliorare la qualità dei prodotti o servizi offerti, mentre le tematiche oggetto dei corsi di formazione hanno riguardato gli ambiti relativi alla sicurezza sul lavoro, la qualità del prodotto e/o del servizio offerto e le tecniche di produzione.
- La valutazione circa i risultati ottenuti mostra come nella quasi totalità dei casi, sia rispetto al totale delle aziende che relativamente alle sole imprese formatrici, siano stati raggiunti gli obiettivi inizialmente prefissati e rileva un **giudizio soddisfacente in termini di miglioramento delle competenze, di facilitazione dei flussi informativi, di accrescimento della motivazione del personale**. Rispetto a quest'ultimo aspetto le imprese mostrano un'attenzione particolare in quanto è considerato uno strumento utile nel creare condizioni tali da stimolare alti livelli di prestazioni lavorative. Buona parte delle aziende che hanno conseguito appieno il raggiungimento degli obiettivi confermano la scelta del Fondo Sociale Europeo come strumento di finanziamento per il sostegno delle attività di formazione anche per il biennio 2009-2010.
- Al momento si rilevano fabbisogni di competenze in materia di sicurezza sul lavoro, di tecniche di produzione, di qualità del prodotto o del servizio offerto, di marketing, di lingua inglese e di informatica.

Partendo dalle precedenti considerazioni conclusive e riprendendo alcuni elementi significativi emersi soprattutto nel corso delle interviste *face to face* si riportano di seguito alcune raccomandazioni.

- La richiesta proveniente dalle aziende è quella di ridurre **la durata del tempo che intercorre dalla data di pubblicazione dell'avviso pubblico alla concretizzazione dell'attività formativa** e che segue le diverse fasi di predisposizione, informazione, istruttoria, selezione e attuazione, rendendo la tempistica di realizzazione degli interventi più celere essendo la variabile tempo fondamentale per non perdere le occasioni di crescita.
- La redazione degli avvisi pubblici deve essere **preceduta necessariamente da una analisi dei fabbisogni formativi aziendali** attraverso visite presso le imprese per ascoltare i bisogni delle imprese e prevedere il coinvolgimento degli stakeholder nella progettazione e realizzazione degli interventi progettuali.
- **La valutazione dei risultati derivanti dall'attuazione degli interventi di formazione è di fondamentale** importanza per cui sarebbe opportuno che a progetto concluso si proceda alla valutazione, magari su un campione di aziende beneficiarie, dell'efficacia delle azioni in relazione agli obiettivi iniziali al fine di verificare maggiormente gli effetti ottenuti.
- **Si ritiene possa essere utile istituire un meccanismo di premialità per i progetti di formazione maggiormente strategici** che consenta di premiare le aziende maggiormente virtuose dal punto di vista formativo e di diffondere le migliori esperienze, promuovendo anche sinergie tra le aziende al fine di favorire il dialogo e il confronto tra le stesse attraverso lo strumento del benchmarking settoriale continuo.
- La modalità di erogazione dell'attività di formazione continua maggiormente diffusa è quella in aula. La richiesta proveniente da diverse realtà aziendali prevede **l'integrazione di tale modalità con quella sul campo** che prevede la possibilità di utilizzare per l'apprendimento direttamente le strutture aziendali e le competenze interne. In tal modo il luogo di lavoro diventa il setting

privilegiato per utilizzare l'esperienza come fonte di apprendimento, condividere i processi formativi con i propri colleghi, stimolare i dipendenti ad interrogarsi sui problemi non risolti, fornire la possibilità di riflettere sugli errori e sulle criticità e fare in modo che l'educazione continua diventi un'attività "realmente continua" e non sporadica.

- Andrebbero valorizzate ed incentivate **modalità di partecipazione dell'Università e di centri di ricerca**, anche provenienti dall'esterno della Basilicata.

Una breve rassegna della letteratura sulla formazione continua

Le principali fonti di analisi sulla formazione continua realizzata dalle imprese sono costituite dall'indagine Eurostat CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*), dall'indagine INDACO-Imprese condotta dall'ISFOL e dal sistema informativo Excelsior di Unioncamere.

L'indagine CVTS ha cadenza quinquennale e fornisce, attraverso l'utilizzo di indicatori standardizzati, informazioni circa il posizionamento dell'Italia all'interno del contesto europeo. Nel periodo non coperto da tale rilevazione l'ISFOL realizza l'indagine INDACO - Imprese, la quale restituisce il quadro nazionale relativamente ai tre segmenti dimensionali d'impresa (Grandi imprese, PMI e Microimprese). Entrambe le indagini condividono l'impostazione metodologica e l'universo di riferimento, costituito dall'Archivio A.S.I.A. (Archivio Statistico delle Imprese Attive) dell'ISTAT. La Rilevazione Excelsior di Unioncamere, infine, pur costituendo un' interessante fonte di informazione circa i fabbisogni professionali delle imprese, fornisce dati non confrontabili con quelli prodotti dalle altre due indagini a causa della diversa impostazione metodologica adottata. Questa ultima indagine, infatti, considera come unità di rilevazione l'unità locale di impresa, riaggregata su base provinciale, piuttosto che l'impresa. L'universo di riferimento, in questo caso, è costituito dal registro delle imprese delle Camere di Commercio.

Dal punto di vista organizzativo, la CVTS rappresenta uno standard nel quadro del Sistema statistico europeo basato:

- sulla definizione di un Regolamento quadro da parte del Parlamento e del Consiglio europeo che ha chiarito quali sono le necessità informative dei policy makers europei;
- sul riferimento offerto da un Regolamento della Commissione europea per specificare il dettaglio degli aspetti metodologici della rilevazione;
- sulla trasmissione obbligatoria di micro-dati d'indagine da parte degli Stati membri ad Eurostat;
- sul diritto di accesso a tali micro-dati da parte dei ricercatori a fini di studio;
- sull'utilizzo di alcune variabili chiave della rilevazione per la valutazione dei progressi dei Paesi europei nel quadro del processo di Lisbona.

Le rilevazioni CVTS sono svolte attraverso la realizzazione di indagini campionarie sulla popolazione costituita da imprese industriali e dei servizi con almeno 10 addetti sulla base delle indicazioni contenute nel Regolamento CE n. 1552/2005 del Parlamento e del Consiglio europeo relativo alle statistiche sulla formazione professionale nelle imprese, il quale stabilisce che i dati devono essere raccolti dagli Stati membri al fine di produrre statistiche comunitarie per l'analisi della formazione professionale continua realizzata dalle imprese e fornire il quadro comparato della formazione continua nelle imprese europee. In Italia l'indagine sulla formazione del personale nelle imprese, attualmente giunta alla terza edizione, è realizzata dall'ISTAT in collaborazione con l'ISFOL. La rilevazione raccoglie informazioni sulle attività di formazione iniziale e continua organizzate e finanziate dalle imprese.

Il progetto di misurare la diffusione della formazione nelle imprese europee dell'industria e dei servizi nacque nel maggio 1990, con la Decisione del Consiglio europeo che istituiva il Programma

Forze per la promozione della formazione continua nei Paesi dell'Unione europea. Nel 1991 fu istituito un gruppo di lavoro internazionale per la progettazione della prima Continuing Vocational Training Survey (CVTS1) svoltasi in 12 Paesi UE nel 1994 con riferimento all'anno 1993 e rivolta a 50.000 imprese con una dimensione di almeno 10 addetti. Nel quadro di tale rilevazione vennero definiti i concetti chiave di formazione continua poi utilizzati anche nelle successive rilevazioni. Si decise di escludere le attività di "formazione iniziale" (inserite, però, nel questionario italiano della CVTS1), di considerare le attività di formazione del personale pianificate e finanziate dall'impresa e di focalizzare l'attenzione su tre principali modalità formative: la frequenza dei corsi di formazione sia interni che esterni, l'utilizzo di attività formative *on the job*, la partecipazione ad attività formative non formalizzate (workshop, convegni, auto-formazione, formazione a distanza, ecc.).

Nel dicembre 1999, Eurostat venne incaricato dalle Direzioni Generali per l'Istruzione e il Lavoro della Commissione europea di lanciare le attività di sviluppo della CVTS2 che si decise di svolgere nel biennio 2000-2001 con riferimento all'anno 1999. La rilevazione coinvolse, in questa seconda edizione, i quindici Paesi membri UE, la Norvegia e nove Paesi candidati, interessando 76.000 imprese industriali e dei servizi con almeno 10 addetti. Il gruppo di lavoro Eurostat incaricato dello sviluppo della rilevazione confermò le definizioni statistiche e l'impianto metodologico della CVTS1. Con il supporto del Cedefop e di un team di consulenti venne anche redatto un Manuale metodologico CVTS di supporto alle attività di rilevazione in tutti i Paesi interessati. I risultati della rilevazione furono pubblicati nel corso del 2002.

La terza rilevazione (CVTS 3) sulla formazione del personale nelle imprese con almeno 10 addetti riferita all'anno 2005 considera la formazione continua intesa come formazione decisa e finanziata dalle imprese per far acquisire al proprio personale nuove competenze professionali o aggiornare quelle esistenti includendo oltre ai corsi anche il *training on the job*, la rotazione delle mansioni lavorative, la partecipazione ai circoli di qualità e la formazione "aperta" o "a distanza". Inoltre viene rilevata, in aggiunta alla formazione continua, anche quella iniziale con particolare riferimento all'attività di apprendistato. Le informazioni rilevate riguardano:

- le politiche, la gestione e l'organizzazione della formazione da parte delle imprese;
- l'accesso alla formazione, la sua dimensione e i contenuti;
- la spesa sostenuta ed i finanziamenti ricevuti per la formazione;
- gli effetti del sostegno pubblico in materia di formazione;
- la valutazione della formazione e dei suoi effetti sulle attività delle imprese;
- i fattori che ostacolano o limitano l'attività di formazione delle imprese.

L'unità di rilevazione è costituita dall'impresa e il campo di osservazione ha compreso le imprese attive al 31 dicembre 2005 appartenenti alle sezioni C, D, E, F, G, H, I, J, K e O della classificazione delle attività economiche ATECO 2002. L'indagine, condotta tra giugno 2006 e dicembre 2007, in Italia ha considerato un campione ad uno stadio stratificato di 39.518 unità corrispondente al 18,4% dell'universo di riferimento. La rilevazione è avvenuta attraverso la compilazione di un questionario cartaceo inviato tramite posta strutturato in sei sezioni:

- Sezione A: Informazioni generali sull'impresa
- Sezione B: Attività corsuale dell'impresa
- Sezione C: Attività di formazione diversa dai corsi
- Sezione D: Organizzazione della formazione professionale
- Sezione E: Ostacoli alla formazione professionale
- Sezione F: Formazione professionale iniziale

I risultati dell'indagine CVTS 3 sono sintetizzati annualmente, unitamente ai risultati delle principali indagini condotte a livello nazionale ed internazionale, nella prima parte del Rapporto annuale sulla Formazione Continua presentato al Parlamento dal Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali come previsto dall'articolo 66 della Legge 144/99, la quale fornisce un quadro articolato del sistema formativo nazionale destinato ai lavoratori. La seconda parte del Rapporto, dedicata alle politiche di sostegno, riporta i risultati del primo test di elaborazione dei dati contenuti nel Sistema permanente di Monitoraggio delle attività formative finanziate dai Fondi Paritetici Interprofessionali. Il terzo capitolo analizza i risultati delle politiche di sostegno gestite dalle Regioni e dalle Province con il cofinanziamento del Fondo sociale Europeo e delle Leggi 236/93 e 53/00. Nel quarto capitolo sono riassunte le criticità e le prospettive della formazione continua nelle regioni del Mezzogiorno. Segue il capitolo dedicato all'evoluzione della Contrattazione Collettiva in materia di formazione continua. L'analisi per "Segmenti specifici", riportata nel sesto capitolo, pone un' enfasi particolare sugli aspetti legati ai lavoratori interinali, ai lavoratori del pubblico impiego, ai lavoratori agricoli e alle attività formative rivolte agli italiani residenti all'estero. Vi è poi una parte dedicata alle esperienze estere ed infine l'analisi del contributo generato dal PON FSE a sostegno delle strategie regionali in tema di formazione continua con particolare riferimento alle regioni dell'Obiettivo Convergenza.

L'indagine sulla conoscenza nelle imprese INDACO-Imprese è rivolta a tre diversi segmenti di impresa (Grandi imprese, PMI e Micro-imprese) ed è finalizzata ad analizzare i comportamenti e le politiche formative delle imprese in relazione alle caratteristiche dimensionali delle stesse. In particolare, le tre indagini rilevano le caratteristiche e la dinamica della domanda di formazione continua espressa dalle imprese italiane focalizzando l'attenzione sulle caratteristiche delle imprese formatrici, degli addetti formati, dell'attività formativa realizzata, sugli effetti conseguenti alle innovazioni tecnologiche, ecc. La scelta dell'ISFOL di realizzare tre indagini specifiche sulle imprese è dettata dall'esigenza di analizzare l'ampiezza e l'intensità dei processi formativi in relazione alle caratteristiche dimensionali delle imprese.

L'indagine INDACO Grandi Imprese, realizzata attraverso l'autocompilazione del modello cartaceo e del modello informatizzato tramite collegamento telematico (C.A.W.I.), svoltasi nel 2005 ha interessato un campione di tipo probabilistico rappresentativo di 3.200 imprese dei settori extra-agricoli con una dimensione aziendale superiore a 249 dipendenti.

Nell'ambito dell'indagine INDACO PMI riferita al 2005 è stato intervistato, attraverso metodologia C.A.T.I. integrata con metodologia C.A.W.I., un campione rappresentativo ottenuto mediante campionamento probabilistico di 149.000 imprese dei settori extra-agricoli con una classe dimensionale compresa fra 10 e 249 addetti.

Nel 2006 l'Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua dell'ISFOL ha avviato una indagine per rilevare i comportamenti formativi nelle micro-imprese, in risposta all'esigenza di Eurostat di estendere progressivamente la copertura della rilevazione CVTS ad imprese con meno di 10 addetti.

Sulla base delle precedenti rilevazioni campionarie effettuate in questo specifico segmento di impresa, questa rilevazione rappresenta l'occasione per testare uno strumento di indagine che condivide la metodologia CVTS per questa tipologia di impresa non ancora indagata dalla CVTS. Tale indagine costituisce la prima ricerca organica condotta su un segmento di imprese in genere scarsamente considerato. Sono analizzate: le caratteristiche delle imprese formatrici, dei lavoratori formati, le tipologie e modalità di organizzazione e gestione dei processi formativi, i motivi della non formazione e il ruolo e gli effetti del finanziamento pubblico

L'indagine, realizzata con metodologia C.A.T.I., ha come universo di riferimento le imprese con 5-9 dipendenti dei settori extra agricoli. La rilevazione è di tipo campionario con selezione delle unità mediante campionamento probabilistico. L'universo di riferimento è rappresentato da circa 165.000 imprese facenti parte dell' Archivio A.S.I.A. di Istat. L'indagine è stata preceduta da un'indagine pilota sulle due province di Firenze e Treviso, caratterizzate da un tessuto imprenditoriale alquanto articolato e complesso, volta a verificare le condizioni di fattibilità in termini di identificazione del campione rappresentativo del fenomeno indagato, di tecniche, metodologia e strategia di rilevazione, di analisi, elaborazione e valutazione dei risultati.

Il "Sistema informativo per l'occupazione e la formazione" Excelsior, realizzato da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro e con l'Unione europea, ricostruisce annualmente il quadro previsionale della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali e formativi espressi dalle imprese, fornendo indicazioni di estrema utilità soprattutto per supportare le scelte di programmazione della formazione, dell'orientamento e delle politiche del lavoro. L'indagine che è svolta nelle 103 province italiane dalla rete delle Camere di Commercio ed interessa oltre 100.000 imprese appartenenti a tutti i settori economici e di diverse classi dimensionali viene realizzata mediante interviste dirette o telefoniche (con tecnica C.A.T.I.). Oltre a fornire rilevanti informazioni circa le dimensioni e le caratteristiche degli investimenti annuali delle imprese italiane in formazione continua e le tipologie di risorse umane coinvolte, la rilevazione consente di acquisire utili elementi conoscitivi relativamente ai movimenti occupazionali previsti per livello di inquadramento, le assunzioni previste dalle imprese per tipologia contrattuale, le figure professionali, i titoli di studio, i livelli formativi ed i relativi indirizzi richiesti, le principali caratteristiche delle assunzioni programmate, le previsioni di assunzione di lavoratori immigrati, le imprese che ospitano tirocinanti e il numero di tirocini ogni anno complessivamente attivati.

Dati statistici

Tabella 1- Settore e divisione economica delle imprese intervistate

Settore	Divisione economica	%
Agricoltura	Agricoltura, caccia e silvicoltura, pesca, piscicoltura e servizi connessi (01-05)	4,72
Industria in senso stretto	Industrie alimentari delle bevande e del tabacco (15-16)	2,83
Industria in senso stretto	Industria tessile e dell'abbigliamento (17-18)	1,89
Industria in senso stretto	Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari (19)	0,94
Industria in senso stretto	Industria del legno e dei prodotti in legno (20)	2,83
Industria in senso stretto	Fabbricazioni di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari (23)	0,94
Industria in senso stretto	Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali (24)	0,94
Industria in senso stretto	Fabbricazione articoli in gomma e materie plastiche (25)	0,94
Industria in senso stretto	Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi (26)	2,83
Industria in senso stretto	Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo (27-28)	4,72
Industria in senso stretto	Fabbricazione di macchine e di apparecchi meccanici, compresi l'installazione, il montaggio, la riparazione e la manutenzione (29)	5,66
Industria in senso stretto	Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche (30-33)	1,89
Industria in senso stretto	Fabbricazione di mezzi di trasporto (34-35)	0,94
Industria in senso stretto	Altre industrie manifatturiere (36-37)	6,60
Industria in senso stretto	Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua (40-41)	1,89
Costruzioni	Costruzioni (45)	11,32

Terziario	Commercio allingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali per la casa (50-52)	1,89
Terziario	Alberghi e ristoranti (55)	10,38
Terziario	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (60-64)	3,77
Terziario	Intermediazione monetaria e finanziaria (65)	0,94
Terziario	Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali e imprenditoriali (70-74)	4,72
Terziario	Sanità e altri servizi sociali (85)	5,66
Terziario	Altri servizi pubblici, sociali e personali (90-93)	20,75
Totale		100,00

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 2 - Distribuzione addetti formati per genere

Genere	%
Maschi	41,30
Femmine	58,70

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 3 - Distribuzione addetti formati per settore

Settore	%
Agricoltura	1,12
Costruzioni	8,94
Industria in senso stretto	56,94
Terziario	32,99

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 4 - Distribuzione per classe di fatturato

Classe di fatturato	%
Meno di 500.000 euro	23,58
Da 500.000 a 2 Milioni di euro	12,26
Da 2 a 5 milioni di Euro	10,38
Oltre 5 milioni di euro	2,83
Non risponde	50,94

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 5 - Andamento fatturato per settore (valori %)

Settore	Andamento fatturato					
	In forte crescita (> 20%)	In crescita (+ o - 20%)	Stazionario	In diminuzione (+ o - 20%)	In forte diminuzione (<20%)	Non risponde
Agricoltura	20,00	40,00	20,00	0,00	0,00	20,00
Costruzioni	0,00	41,67	50,00	8,33	0,00	0,00
Industria in senso stretto	15,79	31,58	39,47	5,26	2,63	5,26
Terziario	9,80	37,25	39,22	3,92	0,00	9,80

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 6 – Introduzione di prodotti o servizi e/o adozione di processi di produzione tecnologicamente nuovi o migliorati, % aziende sul totale e per settore

Settore	%
Agricoltura	20,00
Costruzioni	25,00
Industria in senso stretto	52,63
Terziario	39,22
Totale	41,51

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 7 – Tipologia di competenze utilizzate per l'introduzione di miglioramenti in alcuni comparti o nuove tecnologie

Competenze utilizzate	%
Competenze interne	62,34
Figure specialistiche esterne	14,28
Consulenze o collaborazioni con soggetti specializzati	10,39
Altro	12,99

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 8 – Motivo per cui le aziende non promuovono e organizzano attività di formazione

Motivazione	%
Troppo costosa	42,11
Mancanza tempo per la realizzazione	26,32
Assenza particolari fabbisogni	10,53
Altro	21,05

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 9 – Tipologia attività di formazione realizzate

Tipologia	%
Corsi di formazione professionale a gestione interna	64,10
Corsi di formazione professionale a gestione esterna	35,90

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 10 – Percentuale di aziende che hanno risposto positivamente

	Analisi fabbisogni	Piano di formazione	Budget per la formazione	Responsabile/Organizzazione formazione
Aziende che praticano formazione sistematicamente	78,9	71,1	60,5	78,9
Aziende che praticano formazione occasionalmente	38,8	24,5	22,4	42,9
Aziende che non praticano formazione	42,1	26,3	26,3	47,4
Totale aziende	53,80%	41,5	36,8	56,6

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 11 – Soggetto che ha proposto il progetto formativo cofinanziato dal FSE

Soggetto proponente	%
Azienda singolarmente	39,6
Consorzi di impresa	5,7
Associazioni di categoria	4,7
Organismi o enti di formazione	39,6
Altro	6,6
Non so, non risponde	3,8

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 12 – Coinvolgimento azienda nella definizione del progetto formativo cofinanziato dal FSE

Soggetti coinvolti	%
Imprenditore o amministratore delegato	40,57
Dirigente della produzione	4,72
Dirigente dell'area personale	10,38
Responsabile della formazione	11,32
Consulente o commercialista	0,94
No	29,25
Non risponde	2,83

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 13 – Soggetto che ha coordinato l'intervento formativo cofinanziato dal FSE

Soggetto coordinatore	%
Titolare dell'impresa	50,00
Responsabile del personale	13,21
Responsabile attività di formazione professionale	15,09
Team interno appositamente creato per intervento	5,66
Altro	6,60
Nessuno	7,55
Non risponde	1,89

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 14 – Modalità di erogazione dell'intervento formativo

Modalità erogazione	%
Aula	67,92
Affiancamento in azienda	25,47
Stage e visite didattiche all'esterno	2,83
Altro	0,94
Non risponde	2,83

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 15- Luogo di svolgimento dell'attività formativa

Luogo di svolgimento	%
Azienda	56,60
Ente o centro di formazione esterno	20,75
Altre imprese	2,83
Non risponde	19,81
Totale	100,00

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 16 - Soggetto che ha svolto l'attività di formazione

Soggetto	%
Ente di formazione	82,08
Personale interno all'impresa	6,60
Consulenti individuali	4,72
Altro	1,89
Non so, non risponde	3,77
Non risponde	0,94

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 17 - Provenienza soggetto che ha svolto l'attività di formazione

Provenienza	%
Basilicata	91,51
Altre Regioni del mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Sardegna, Puglia, Molise)	2,83
Centro-Nord	3,77
Altro	1,89

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 18- Giudizio sul rapporto con l'ente attuatore

Giudizio	%
Molto positivo	32,08
Positivo	56,60
Normale	6,60
Negativo	1,89
Molto negativo	1,89
Non risponde	0,94

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 20 – Giudizio delle aziende che praticano formazione sistematicamente sui risultati ottenuti (scala da 1 a 10)

<i>Non sa, non risponde</i>	Giudizio									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Miglioramento competenze degli addetti									
5,3	-	-	-	-	2,6	2,6	39,5	34,2	7,9	7,9
	Facilitazione flussi informativi e condivisione del know-how aziendale									
7,9	-	-	-	-	5,3	13,2	42,1	18,4	7,9	5,3
	Aumento motivazione del personale									
5,3	-	-	-	-	2,6	10,5	36,8	28,9	7,9	7,9
	Accrescimento possibilità di carriera dei partecipanti									
10,5	5,3	-	-	-	5,3	15,8	44,7	10,5	-	7,9
	Aumento produttività del lavoro									
13,2	-	-	-	-	10,5	13,2	34,2	18,4	5,3	5,3
	Miglioramento processo di produzione ed erogazione dei servizi									
10,5	2,6	-	-	-	7,9	5,3	36,8	23,7	7,9	5,3
	Stabilizzazione personale con contratto a tempo determinato									
42,1	5,3	-	-	-	21,1	5,3	18,4	5,3	-	2,6
	Adozione di innovazioni di prodotto o processo o organizzazione									
26,3	-	-	-	-	5,3	10,5	26,3	21,1	7,9	2,6
	Rafforzamento attività di R&S									
34,2	7,9	-	-	2,6	7,9	13,2	18,4	10,5	2,6	2,6
	Rafforzamento relazioni con soggetti esterni all'impresa									
26,3	2,6	-	-	5,3	2,6	7,9	28,9	15,8	7,9	2,6

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 21 – Raggiungimento obiettivi prefissati e strumento di finanziamento previsto per il biennio 2009-2010

Strumenti di finanziamento per il Biennio 2009-2010	Obiettivi raggiunti	Raggiungimento obiettivi		Altro
		Obiettivi non raggiunti per via del tipo e qualità di formazione erogata	Obiettivi non raggiunti per incoerenza della formazione con le esigenze aziendali	
Fondo Sociale Europeo	50,5	80,0	33,3	100,0
Altri fondi	9,3	20,0	33,3	-
Autofinanziamento	8,2	-	33,3	-
Nessuna attività formativa	32,0	-	-	-

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 22 – Criticità rilevate nel percorso formativo cofinanziato con il FSE

Criticità	%
Definizione dei contenuti formativi	5,66
Selezione dei partecipanti	2,83
Erogazione dell'attività formativa	8,49
Cofinanziamento dell'attività formativa	0,94
Espletamento delle attività burocratiche e di rendicontazione	7,55
Valutazione dei risultati delle formazioni	7,55
Nessuna criticità	62,26
Altro	4,72

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 23 – Strumenti alternativi al FSE

	Alternativa al FSE	%
Nessuna attività formativa		48,11
Altri fondi		16,04
Autofinanziamento		17,92
In misura inferiore		16,98
Altro		0,94

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 24 – Strumenti alternativi al FSE per classe dimensionale

Classe dimensionale	Alternativa al FSE				
	Nessuna attività formativa	Altri fondi	Autofinanziamento	In misura inferiore	Altro
1-5	52,00	16,00	20,00	12,00	-
6-19	54,35	10,87	17,39	15,22	2,17
20-100	50,00	16,67	20,83	12,50	-
101-500	25,00	25,00	-	50,00	-
oltre 500	-	100,00	-	-	-

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 25 – Strumenti alternativi al FSE per settore

Alternativa al FSE	Settore			
	Agricoltura	Costruzioni	Industria in senso stretto	Terziario
Nessuna attività formativa	60,00	58,33	36,84	52,94
Altri fondi	0,00	8,33	15,79	19,61
Autofinanziamento	0,00	25,00	18,42	17,65
In misura inferiore	40,00	8,33	28,95	7,84
Altro	0,00	0,00	0,00	1,96

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Tabella 26 – Fabbisogno di competenze rilevato

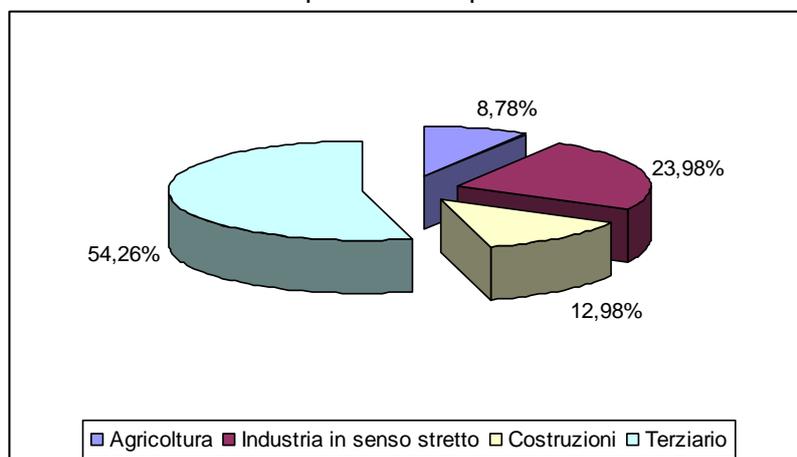
	Competenze	%
Tecniche di produzione		13,21
Qualità prodotto o servizio		6,60
Sicurezza sul lavoro		18,87
Gestione aziendale o Amministrazione		5,66
Cambiamenti organizzativi		4,72
Comunicazione		0,94
Marketing o tecniche di vendita		6,60
Contabilità o Finanza		1,89
Lingue straniere		3,77
Informatica		3,77
Certificazione di qualità		0,94
Altro		6,60
Nessuno, le competenze sono adeguate al momento attuale		26,42

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

Il Piano di campionamento

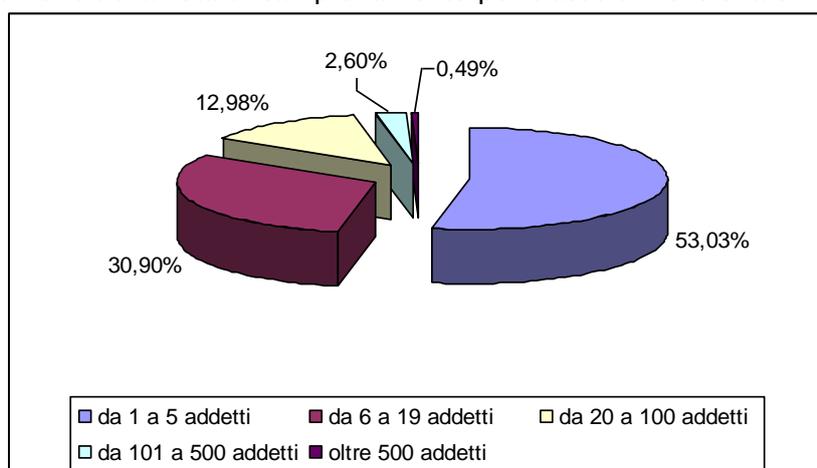
L'impostazione iniziale di definizione del campione di imprese da sottoporre ad intervista telefonica, partendo dall'analisi dei dati di monitoraggio forniti dalla Regione Basilicata, ha richiesto alcune azioni di selezione all'interno del database complessivo comprendente 1.473 imprese destinatarie delle misure III.1.A.2, III.1.A.3, III.1.C.3, III.1.D.1, III.1.D.3, III.1.D.4 ed III.1.E.1 nel periodo 2000-2006. Considerando le sole imprese beneficiarie della misura III.1.D.1 essendo quest'ultima maggiormente pertinente rispetto alla finalità dell'analisi, il numero di imprese si è ristretto a 1.185. Escludendo da questo universo iniziale le imprese che presentavano delle duplicazioni attribuibili alla partecipazione a più di un progetto, l'ammontare delle stesse si è ulteriormente ridotto giungendo a definire una lista di riferimento comprendente 809 unità di campionamento distribuite per settore di attività economica e per classe dimensionale come riportato nelle figure seguenti.

Figura 1 - Distribuzione della lista di campionamento per settore di attività economica



Fonte: elaborazione ISMERI Europa su dati Regione Basilicata

Figura 2 - Distribuzione della lista di campionamento per classe dimensionale



Fonte: elaborazione ISMERI Europa su dati Regione Basilicata

E' opportuno precisare che le imprese intervistate non rappresentano un campione statistico, a causa di alcuni limiti presenti nel database iniziale riconducibili alla mancanza di alcune

informazioni fondamentali: indirizzo e recapito telefonico dell'impresa, settore di appartenenza e classe dimensionale non sempre corrispondente alla realtà. L'assenza di tali informazioni non ha consentito la costruzione di un campione casuale stratificato di tipo proporzionale, come inizialmente ipotizzato, ma di un campione ragionato ottenuto sulla base di una selezione che ha tenuto conto delle informazioni effettivamente disponibili e che non ha consentito di rispettare la numerosità e la distribuzione tra gli strati originariamente individuati sulla base delle due variabili di stratificazione settore di attività economica e classe dimensionale. Ciò ha determinato una riproduzione, in termini di settore di attività economica di appartenenza e di classe dimensionale, delle imprese all'interno del campione intervistato non esattamente proporzionale rispetto alla lista di campionamento. Relativamente al settore di attività economica, infatti, si rileva un sottodimensionamento del campione di imprese intervistate appartenenti al settore terziario, agricolo e delle costruzioni e uno scostamento positivo per le imprese costruttive rispetto alla lista di campionamento inizialmente individuata. Riguardo alla dimensione di impresa, invece, si osserva come il gruppo di imprese intervistate si distingue dalla lista di campionamento essendo l'insieme delle microimprese sottodimensionato rispetto all'universo di riferimento e i restanti raggruppamenti sovradimensionati.

Il questionario somministrato telefonicamente

Informazioni generali:

Denominazione/ragione sociale_____

Indirizzo³³_____Comune_____Prov_____

_____Cap_____

Telefono_____E-mail_____

Compilatore del questionario_____

Ruolo nell'impresa_____

Settore di attività dell'impresa (inserire il codice, secondo la nomenclatura posta in appendice):

|_|_|_|

Anno di costituzione dell'impresa:_____

Prodotti/servizi venduti:

1_____

2_____

3_____

Sezione 1:

10. Quale era il numero³⁴ di addetti in azienda quando ha realizzato l'intervento formativo - Fondo sociale europeo?

- Totale |_|_|_|_|_|_|_|_|

Di cui:

- uomini |_|_|_|_|_|_|_|_|

- donne |_|_|_|_|_|_|_|_|

11. In quale periodo ha realizzato l'intervento formativo finanziato dal fondo sociale europeo? (Se ha partecipato a più di un intervento faccia riferimento all'ultimo)

giorno mese anno

- Data Inizio |_|_|_|_|/|_|_|_|_|/|_|_|_|_|_|_|_|_|

- Data fine |_|_|_|_|/|_|_|_|_|/|_|_|_|_|_|_|_|_|

³³ Dell'Unità locale dove si è svolta l'attività di formazione continua finanziata dal fondo sociale europeo

³⁴ Si devono considerare: il titolare, i soci e loro familiari che operano nell'impresa anche se non remunerati; coloro che operano all'esterno (rappresentanti, venditori, personale incaricato della distribuzione, incaricati della riparazione o manutenzione degli impianti, ecc.) purché dipendenti dell'impresa e regolarmente retribuiti. E' escluso il personale fornito da altre imprese, i dipendenti che stanno svolgendo il servizio militare, i lavoratori interinali.

12. Perché la sua impresa ha deciso di partecipare al progetto di formazione finanziato con il fondo sociale europeo ? (due sole risposte, la prioritaria (inserisca 1) e la secondaria (inserisca 2))

- Aumentare la produttività |_|
- Migliorare la qualità dei prodotti |_|
- Migliorare le condizioni (in termini di sicurezza, rapporti tra addetti....) di lavoro |_|
- Accrescere la capacità dei dipendenti di innovare |_|
- Facilitare l'introduzione di cambiamenti tecnologici/organizzativi |_|
- Trasformare contratti a tempo determinato in tempo indeterminato |_|
- Attuare piani formativi aziendali previsti dalla legge (sicurezza, HACCP...) |_|
- Era l'unica agevolazione disponibile |_|
- Altro (specificare_____)

13. Chi è stato il soggetto che ha proposto il progetto (cioè che ha risposto all'avviso pubblico della Regione) ?

- L'azienda singolarmente |_|
- L'azienda in ATI con altre imprese |_|
- Consorzi di impresa |_|
- Associazioni di categoria |_|
- Organismi/enti di formazione |_|
- Altro (specificare_____)

14. Quanti addetti hanno partecipato all'attività di formazione professionale cofinanziata dal Fondo Sociale Europeo ?

- Totale |_|_|_|_|_|_|_|_|
- Di cui:
- uomini |_|_|_|_|_|_|_|_|
- donne |_|_|_|_|_|_|_|_|

15. Che posizione professionale avevano coloro che hanno partecipato ? (Indicare la percentuale)

- Imprenditori |_|
- Dirigenti |_|
- Quadri |_|
- Impiegati |_|
- Operai e ausiliari |_|
- Totale 100%

16. Che tipologie contrattuali avevano coloro che hanno partecipato ? (Indicare la percentuale)

- Dipendenti tempo pieno ed indeterminato |_|
- Dipendenti tempo pieno determinato |_|
- Dipendenti Part-time (sia determinato che indeterminato) |_|
- Collaboratori a progetto |_|
- Stagionali |_|
- Interinali |_|
- Altro (specificare_____)
- Totale 100%

17. Quale era la materia oggetto del corso/i formativo/i (massimo tre risposte, 1= priorità alta, 2= priorità media, 3= priorità bassa) ?

1. Tecniche di produzione |_|
2. Qualità prodotto/servizio |_|
3. Sicurezza sul lavoro |_|
4. Gestione aziendale/Amministrazione |_|
5. Cambiamenti organizzativi |_|
6. Comunicazione |_|
7. Marketing/tecniche di vendita |_|
8. Contabilità/Finanza |_|
9. Lingue straniere |_|
10. Informatica |_|
11. Certificazione di qualità |_|
12. Altro (Specificare_____)

18. La sua impresa è stata coinvolta nella definizione del progetto formativo (una sola risposta) ?

1. Sì, l'imprenditore/amministratore delegato |_|
2. Sì, il dirigente della produzione |_|
3. Sì, il dirigente dell'area personale |_|
4. Sì, il responsabile delle formazione |_|
5. Sì, tramite il consulente/commercialista |_|
6. No |_|

19. Chi ha coordinato, all'interno della sua impresa, l'intervento formativo ? (una sola risposta)

1. Il titolare dell'impresa |_|
2. Il responsabile del personale |_|
3. Il responsabile delle attività di formazione professionale |_|
4. Un team interno appositamente creato per questo intervento |_|
5. Altro (specificare_____)

Per la qualità della formazione erogata |__|
 Per l'ammontare delle risorse ricevute |__|
 Per le formalità da espletare per la gestione e la rendicontazione |__|
 Complessivamente |__|

30. Confrontando i risultati ottenuti attraverso l'attività di formazione finanziata dal FSE con gli obiettivi inizialmente prefissati, questi ultimi sono stati raggiunti ? (una sola risposta)

1. Sì, |__|
2. No, a causa della cattiva gestione delle pratiche di richieste |__|
3. No, perché il corso non è stato terminato prima del previsto |__|
4. No, per via del tipo e qualità di formazione erogata |__|
1. No, per incoerenza della formazione con le esigenze aziendali |__|
2. Altro (Specificare)_____ |__|

31. Quali sono state le maggiori criticità del percorso formativo finanziato dal fondo sociale europeo? (massimo due risposte, la prioritaria =1 e la secondaria=2)

1. Definire i contenuti formativi |__|
2. Selezionare i partecipanti |__|
3. Erogare l'attività formativa |__|
4. Le relazioni con il soggetto attuatore |__|
5. Cofinanziare l'attività formativa |__|
6. Espletare le attività burocratiche e di rendicontazione |__|
7. Valutare i risultati delle formazioni |__|
8. Nessuna criticità |__|
9. Altro (specificare_____) |__|

32. Senza i finanziamenti del fondo sociale europeo l'impresa avrebbe comunque effettuato l'attività di formazione ? (una sola risposta)

1. No |__|
2. Sì, con altre fonti di finanziamento |__|
3. Sì, con fondi propri |__|
4. Sì, ma in misura inferiore |__|
5. Altro (specificare_____) |__|

33. Potrebbe indicare con tre parole chiave o brevi frasi gli aspetti positivi e negativi dell'attività formativa realizzata?

<i>Aspetti positivi</i>	<i>Aspetti negativi</i>

Sezione 3:

34. In generale, la sua impresa promuove/organizza attività formative ? (una sola risposta)

1. No |__|
2. Sì, solo occasionalmente |__|
3. Sì, sistematicamente (almeno annualmente) |__|

35. Se ha risposto no, perché (una sola risposta) ?

1. E' troppo costosa |__|
2. Non c'è tempo per realizzarla |__|
3. L'impresa ha altri problemi più importanti |__|
4. Non vi è una buona offerta di formazione specifica |__|
5. Non ci sono particolari fabbisogni (le nostre competenze sono adeguate) |__|
6. Altro_____ |__|

36. Risponda con un sì o con un no ad ognuna delle seguenti affermazioni

- La sua impresa svolge sistematicamente analisi strutturate sui propri fabbisogni di personale e di competenze professionali Si |__| No |__|
- La sua impresa redige periodicamente un piano per la formazione Si |__| No |__|
- La sua impresa prevede annualmente uno specifico budget per le spese di formazione professionale Si |__| No |__|
- L'impresa ha un responsabile/servizio che si occupa dell'organizzazione delle attività di formazione professionale del personale Si |__| No |__|

37. L'impresa, oltre all'attività di formazione cofinanziata dal Fondo Sociale Europeo, ha realizzato altre attività di formazione professionale per i propri addetti nel periodo 2000-2006? (anche risposte multiple)

1. Sì, tramite legge nazionale 236/93 |__|
2. Sì, tramite legge nazionale 53/2000 (Legge sulla conciliazione) |__|
3. Sì, tramite i fondi interprofessionali |__|
4. Sì, con fondi regionali (non fondo sociale europeo) |__|
5. Sì, tramite autofinanziamento |__|
6. Sì, Altro (specificare_____) |__|
7. No |__|

38. Che tipologia di attività di formazione ha realizzato (una sola risposta) ?

1. Corsi di formazione professionale a gestione interna |__|
2. Corsi di formazione professionale a gestione esterna |__|
3. Altro (Specificare_____)|__|

39. L'impresa prevede di realizzare nel corso del 2009 e del 2010 attività di formazione professionale (una sola risposta)?

1. Sì, sempre tramite il fondo sociale europeo |__|
2. Sì, con altri fondi (specificare_____)|__|
3. Sì, tramite autofinanziamento |__|
4. No |__|

40. In quale dei seguenti ambiti, al momento attuale, si rileva il fabbisogno di ulteriori interventi formativi perché l'azienda non dispone delle adeguate competenze per il futuro ? (massimo tre risposte, 1= priorità alta, 2= priorità media, 3= priorità bassa):

1. Tecniche di produzione |__|
2. Qualità prodotto/servizio |__|
3. Sicurezza sul lavoro |__|
4. Gestione aziendale/Amministrazione |__|
5. Cambiamenti organizzativi |__|
6. Comunicazione |__|
7. Marketing/tecniche di vendita |__|
8. Contabilità/Finanza |__|
9. Lingue straniere |__|
10. Informatica |__|
11. Certificazione di qualità |__|
12. Altro (Specificare_____)|__|
13. Nessuno, le competenze sono adeguate al momento attuale |__|

Sezione 4:

41. Qual è il fatturato medio annuo della sua impresa (indicare una sola risposta) ?

- < 0,5 Milioni di euro |__|
- da 0,5 a 2 Milioni di euro |__|
- da 2 Milioni di euro a 5 Milioni di euro |__|
- > 5 Milioni di euro |__|

42. Come si ripartisce il suo fatturato tra mercato locale, nazionale ed internazionale (indicare percentuali) ?

- Locale |__|
Italia |__|
Internazionale |__|
Totale 100%

43. Tra il 2003 e il 2007 come è andato il fatturato della sua impresa ? (una sola risposta)

- In forte crescita (> 20%) |__|
In crescita (+/- 20%) |__|
Stazionario |__|
In diminuzione (+/- 20%) |__|
In forte diminuzione (<20%) |__|

44. Tra il 2003 e il 2007 la sua impresa ha realizzato cambiamenti e miglioramenti in questi comparti ?

1. Personale/Organizzazione Si |__| No |__|
2. Progettazione/Ricerca Si |__| No |__|
3. Nuovi processi/Nuovi prodotti Si |__| No |__|
4. Commerciale/rete di vendita Si |__| No |__|
5. Acquisizioni/Internazionalizzazione Si |__| No |__|
6. Nuove tecnologie/ICT Si |__| No |__|
7. Certificazione di qualità Si |__| No |__|
8. Altro (specificare_____)|__|

45. Negli ultimi 2-3 anni la sua impresa ha introdotto sul mercato prodotti o servizi tecnologicamente nuovi o migliorati, oppure ha adottato al suo interno processi di produzione tecnologicamente nuovi o migliorati ?

1. Sì |__|
2. No |__|

46. Se la sua impresa ha introdotto dei miglioramenti in alcuni comparti o nuove tecnologie (quindi se ha risposto qualche sì nelle domande 35 o sì nella 36), attraverso quali competenze (una sola risposta) ?

1. Tutte competenze interne, che erano più che sufficienti |__|
2. Sono state reperite all'esterno ed inserite in azienda figure con le necessarie competenze |__|
3. Sono state reperite all'esterno, attraverso consulenze e collaborazioni con soggetti specializzati |__|
4. Altro (specificare_____)|__|

47. Quale era il numero³⁵ di addetti in azienda alla fine del 2008?

- Totale	_ _ _ _ _ _ _
Di cui:	
- uomini	_ _ _ _ _ _ _
- donne	_ _ _ _ _ _ _

48. Che posizione professionale hanno questi dipendenti alla fine del 2008 ? (Indicare la percentuale)

- Imprenditori	_
- Dirigenti	_
- Quadri	_
- Impiegati	_
- Operai e ausiliari	_
- Totale	100%

Imprese e referenti aziendali intervistati

IMPRESA	SETTORE	INDIRIZZO	REFERENTE AZIENDALE	RUOLO REFERENTE AZIENDALE
ITALTRACTOR ITM S.P.A.	Produzione di componenti e parti per sottocarro di macchine movin	C.da Betlemme - 85100 Potenza	Vito Miscioscia	Responsabile Risorse Umane
MIART SPA	Commercio all'ingrosso di macchine, accessori e utensili agricoli, inclusi i trattori	Via Della Tecnica, 4 - 85100 Potenza	Biagio Mitidieri	Responsabile acquisti
SOMECA S.R.L.	Produzione e commercializzazione di laterizi, legnami e prodotti siderurgici	Via dell'edilizia, 19 - 85100 Potenza	Gerardo Nolè	Responsabile amministrazione
DOIMO SOFAS S.P.A.	Commercio all'ingrosso e al dettaglio	Area Industriale La Martella - Matera	Michele Domenichiello	Consulente
MANCUSI GROUP SRL	Costruzioni	Via Lisbona, 4/6 - 85100 Potenza	Antonio Scuccimarra	Responsabile tecnico amministrativo
COOP. SOCIALE A R.L. LA GIOSTRA 2000	Servizi per l'infanzia e la famiglia	Via Appia, 155 - 85100 Potenza	Anna Romanelli	Presidente Cooperativa
S.C.M. (Sistemi comandi meccanici - Gruppo Magneti Marelli)	Automotive	Zona Industriale - Tito Scalo	Pasquale Ricciardi - Salvatore Taddonio	Plant Manager - Responsabile Risorse Umane
MONTICCHIO GAUDIANELLO S.P.A.	Industrie alimentari delle bevande e del tabacco	S.S. 401KM 9+826	Raffaele Nigro	Responsabile Risorse Umane
NUZZACCI STRADE S.R.L.	Costruzioni edili stradali	Via La martella, 96 - 75100 Matera	Teresa Falcicchio	Consulente
ECOBAS S.R.L.	Ecologia e ambiente	Via Ravenna, 2 - 85100 Potenza	Carmela Iula	Responsabile risorse umane
TERRITORIO S.P.A.	Programmazione, progettazione, ricerca	Via di Giura - 85100 Potenza	Giovanna Cuoco	Responsabile Area Formazione
MYTHEN S.P.A.	Industria Chimica	Zona industriale Località Macchia - Ferrandina	Angelo Salfi	Site Manager
TECNOPARCO VALBASENTO S.P.A.	Altri servizi di sostegno alle imprese nca	Via Pomarico snc, Pisticci Scalo	Giovanni Colucci	Responsabile Risorse Umane
BARILLA G. & R. FRATELLI S.P.A.	Alimentare	Zona Industriale San Nicola - Melfi	Filippo Fedele	Direttore del personale
MITICA FOOD S.R.L.	Alimentare	Nuova Zona Asi - San Nicola - Melfi	Vito Spada	Legale rappresentante

³⁵Si devono considerare: il titolare, i soci i loro familiari che operano nell'impresa anche se non remunerati; coloro che operano all'esterno (rappresentanti, venditori, personale incaricato della distribuzione, incaricati della riparazione o manutenzione degli impianti, ecc.) purché dipendenti dell'impresa e regolarmente retribuiti. E' escluso il personale fornito da altre imprese, i dipendenti che stanno svolgendo il servizio militare, i lavoratori interinali.