



GSSERVALAZIO

Osservatorio
Permanente Regionale
sulla Formazione
Continua

Rapporto Annuale 2013

EXECUTIVE SUMMARY

INDICE

1. PRESENTAZIONE	1
2. I FABBISOGNI FORMATIVI E PROFESSIONALI: DELL'INDAGINE DIRETTA SULLE IMPRESE E SUI LAVORATORI	3
3. DEFINIZIONE DI SCENARI SETTORIALI DI BREVE E MEDIO PERIODO	15
4. IL CAPITALE UMANO E LA PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE	20
5. LA VALUTAZIONE DI EFFICACIA DELLA FORMAZIONE CONTINUA: L'INDAGINE SUI LAVORATORI	22
6. L'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION E DI ESITO SULLE IMPRESE BENEFICIARIE DI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE CONTINUA	30

1. PRESENTAZIONE

Il *Rapporto annuale dell'Osservatorio Regionale Permanente della Formazione Continua* è il principale prodotto dell'Osservatorio e rappresenta, contestualmente al documento di *Indirizzi per il sistema della FC*, un supporto essenziale per il percorso di programmazione della formazione continua, in un'ottica di integrazione e coerenza con il contesto esterno. Il Rapporto 2013 è il secondo rapporto dell'Osservatorio regionale e risulta articolato in tre parti.

La prima parte riporta un'analisi di contesto, prettamente esterna al sistema della formazione continua e tuttavia in grado di influenzarlo nelle strategie di sviluppo e nell'articolazione del sistema regionale di offerta formativa. Essa si compone, in partenza, di un'analisi di scenario del sistema economico-produttivo della regione Lazio, considerandone sia le dinamiche temporali e sia le prospettive evolutive nel medio periodo. Una parte specifica riguarda le evoluzioni del mercato del lavoro secondo i principali indicatori e un'osservazione delle dinamiche della crisi economica sulla base dei dati sugli accessi alla cassa integrazione (ordinaria, straordinaria e in deroga).

La seconda parte del Rapporto 2013 comprende l'analisi sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese e dei lavoratori sulla base dei risultati di rilevazioni dirette campionarie realizzate annualmente. I risultati sono di particolare importanza sia per orientare la presa di decisioni sul sistema di offerta, non solo

1. OVERVIEW

The *annual report of the Permanent Regional Observatory for Lifelong Learning* is the main product of the Observatory and represents, together with the guideline document, an essential support for the planning of lifelong learning system, in a view of integration and consistency with the external framework. The 2013 report is the second report of the Regional Observatory and it is divided into three parts.

The first part contains a framework analysis, merely external to the lifelong learning system, but capable of influencing the strategies of development and the articulation of the regional training offer. It consists of a scenario analysis of the economic and productive system of the Lazio region, considering the temporal dynamics and evolutionary perspectives in the medium term. A specific part concerns the labor market developments according to the main indicators, and an observation of the dynamics of the economic crisis based on data of the accesses to "cassa integrazione" -a sort of unemployment insurance- (ordinary, extraordinary and by derogation).

The second part of the 2013 Report includes the analysis of vocational and training needs of businesses and workers based on the results of direct sample surveys carried out annually. The results are of particular importance both to guide decision-making process, not just about the lifelong learning offer, but education and training system as a whole, and to

della formazione continua, ma del sistema di istruzione e formazione nel suo complesso, sia per valutare la coerenza interna dell'offerta di formazione con la domanda delle imprese e dei lavoratori.

La terza parte del rapporto assume un approccio contestualmente informativo e valutativo del sistema regionale della formazione continua. Una prima sezione tenta una *ricomposizione* del sistema articolato in una pluralità di canali finanziari e di percorsi di programmazione *propri*. Tale ricomposizione risulta percorribile nella misura in cui si dispone di sistemi informativi strutturati e funzionali e il rapporto mette in luce queste debolezze del sistema. I dati riportati sono sufficientemente esaustivi per il canale finanziario risultante comunque maggiormente influente, quale l'Asse Adattabilità del POR FSE. La seconda sezione di questa parte del rapporto ha un approccio valutativo, ossia cerca di *misurare* gli esiti del sistema della formazione continua sia sotto l'aspetto dell'efficacia in base ai tassi di copertura e rappresentatività e sia in base agli esiti formativi (qualità percepita e competenze apprese) e occupazionali (qualità del lavoro e transizioni lavorative), fra i quali si segnala l'analisi del *mismatch* delle competenze. I risultati riguardano rilevazioni dirette su un campione di lavoratori formati e imprese formatrici.

Al presente rapporto annuale farà seguito un'analisi qualitativa con referenti regionali e stakeholders, per arricchire con chiavi di lettura plurali i risultati emersi e orientare le strategie e gli indirizzi del sistema nel breve e medio periodo.

assess the internal consistency of training provision with the enterprises and workers demand.

The third part of the report takes at the same time an informative and evaluative approach of the regional lifelong learning system. The first section tries to reassemble the system, divided into a plurality of financial and planning paths. Such reconstruction is feasible to the extent that you have structured and functional information systems, and the report highlights these weaknesses. The data are sufficiently comprehensive for the more influential financial source, the ROP ESF Adaptability Axis. The second section uses an evaluative approach, which tries to *measure* the outcomes of the lifelong learning system in terms of effectiveness based on coverage and representativeness rates, learning outcomes (perceived quality and learned skills) and employment (work quality and job transitions), including the analysis of the skills mismatch. The results concern direct measurements on a sample of trained employees and training enterprises.

This annual report will be followed by a qualitative analysis with regional representatives and stakeholders, in order to enhance the findings and to guide the systemic strategies and policies in the short and medium term.

2. I FABBISOGNI FORMATIVI E PROFESSIONALI: DELL'INDAGINE DIRETTA SULLE IMPRESE E SUI LAVORATORI

2.1. LA METODOLOGIA DELLE INDAGINI SULLE IMPRESE E SUI LAVORATORI

Il sistema di indagini realizzato nell'ambito dell'Osservatorio Permanente Regionale sulla formazione continua ha previsto la realizzazione di due distinte rilevazioni su imprese e lavoratori, condotte con metodologia CATI sulla base di un questionario strutturato.

Le rilevazioni – che hanno coinvolto rispettivamente 2.400 imprese attive della regione Lazio e 2.300 lavoratori – hanno consentito di raccogliere informazioni aggiornate sulla propensione alla formazione, sulla tipologia e modalità di partecipazione alle attività formative, sui principali fabbisogni formativi di breve periodo, andando così ad individuare le caratteristiche della domanda potenziale di formazione delle imprese e dei lavoratori.

Per entrambe le indagini, la metodologia adottata ha previsto uno schema campionario basato sulla creazione di campioni indipendenti a livello provinciale, in modo tale da definire una numerosità campionaria in grado di garantire la rappresentatività dei risultati a livello di ciascuna provincia.

L'errore assoluto associato alle stime sul totale delle imprese della regione è pari a 1,99% ad un livello fiduciario del 95%, mentre l'estrazione di un campione casuale stratificato di 2.300 lavoratori ha consentito di produrre stime con un errore campionario assoluto non superiore al 2,04% ed un livello fiduciario del 95%.

Il disegno campionario dell'indagine sulle imprese è stato realizzato sulla base delle caratteristiche della struttura imprenditoriale laziale dei settori extra-agricoli desumibili dalla banca dati ASIA Unità Locali¹, mentre per la definizione del piano di campionamento del settore agricolo sono state utilizzate le informazioni aggregate desumibili dal Registro di Attività delle imprese iscritte alle Camere di Commercio.

Per i campioni provinciali, relativamente alle imprese dei settori extra-agricoli, la numerosità campionaria complessiva è stata allocata considerando uno schema di campionamento di tipo casuale stratificato. Le variabili di stratificazione considerate sono il settore di attività prevalente dell'impresa e la classe

¹ La banca dati dell'Archivio Statistico delle Imprese Attive, ASIA Unità Locali, è aggiornata con dati all'anno 2010.

dimensionale in base agli addetti dipendenti. Nell'ambito del disegno campionario delle imprese agricole, invece, l'insieme delle interviste dedicate al comparto è stato allocato in base alle principali tipologie di orientamento produttivo.

Così come per l'indagine sulle imprese, anche l'indagine sui lavoratori ha individuato cinque campioni indipendenti, uno per provincia del territorio laziale, in modo da definire una numerosità campionaria minima all'interno di ciascun territorio e in modo da garantire adeguata rappresentatività dei risultati. Per ciascuna provincia, la numerosità campionaria complessiva è stata allocata considerando uno schema di campionamento di tipo stratificato in base al settore di attività in cui è occupato il lavoratore e per il tipo di contratto di lavoro dipendente o indipendente.

Inoltre, per favorire la lettura dei fabbisogni formativi dei lavoratori in funzione della fascia d'età, il campione di ciascuna provincia ha seguito una ripartizione delle interviste avendo cura di rappresentare correttamente tutte le fasce di età dei lavoratori, con una particolare attenzione ai lavoratori più giovani, in considerazione della delicata situazione congiunturale di questo target.

2.2. I PRINCIPALI RISULTATI DELL'INDAGINE SULLE IMPRESE

La partecipazione alla formazione professionale delle imprese

Nel 2012, le imprese che hanno organizzato in proprio iniziative e corsi di formazione o che hanno favorito la partecipazione dei propri addetti a corsi di formazione organizzati e gestiti da altri organismi, rappresentano il 40,7% delle imprese totali, che corrisponde in termini assoluti a circa 200.000 imprese del Lazio. Il ricorso ad attività corsuali nel 2012 è risultato inferiore rispetto allo scorso anno, dove le imprese coinvolte in corsi di formazione erano risultate pari al 47,0%, con un divario pari a più di sei punti percentuali rispetto al 2012.

Le imprese che invece utilizzano anche altre modalità formative non corsuali sono pari al 49,9% del totale.

Come rilevato nell'indagine dello scorso anno, si conferma rilevante la quota di imprese formatrici con addetti che hanno frequentato i corsi di formazione anche al di fuori del normale orario di lavoro, pari a poco più del 46%.

Analizzando le materie oggetto dei corsi, oltre il 77% delle imprese ha indicato il tema della *sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente* come tematica prevalente dei corsi svolti durante il 2012. Con quote molto inferiori, ma sempre rilevanti, troviamo i corsi sullo *sviluppo delle abilità personali* (20,7%),

sulle *tecniche e tecnologie di produzione* (14,4%) e quelli riguardanti *l'amministrazione* (13,1%) e la *vendita, marketing e comunicazione* (9,4%). Poche imprese hanno invece scelto corsi di formazione destinati allo *sviluppo di capacità manageriali* e per rafforzare le conoscenze in *informatica* e nelle *lingue straniere*.

La modalità di finanziamento e la valutazione dell'attività di formazione

I finanziamenti, pubblici o privati, incidono in modo trascurabile sulla spesa in formazione delle imprese. Nel Lazio, le imprese che nel 2012 hanno realizzato attività di formazione continua, nella quasi totalità dei casi non hanno beneficiato di alcun finanziamento. Solo l'11,9% ha dichiarato di aver ottenuto finanziamenti nel 2012; tale quota aumenta nelle imprese di maggiori dimensioni ed in particolare in quelle con una dimensione compresa tra 50 e 249 addetti.

Facendo riferimento alle sole imprese che hanno dichiarato di aver usufruito direttamente o indirettamente di contributi pubblici, la tipologia di finanziamenti prevalente è quella del Fondo Sociale Europeo, indicata dal 54,7% delle imprese che hanno organizzato i corsi direttamente e dal 61% delle imprese che si sono affidate a un ente esterno o hanno promosso corsi organizzati con entrambe le modalità organizzative; seguono, in ordine di importanza, i finanziamenti da parte dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (rispettivamente, 28,3% nel caso dei corsi organizzati internamente e 23% nel caso di attività affidate all'esterno o con entrambe le modalità) e dai finanziamenti da parte dei soggetti privati.

Per quanto riguarda la valutazione, il 44,8% giudica di buona qualità l'offerta attuale di servizi nel proprio territorio e il 4,1% la ritiene di ottimo livello. Al contrario, poco più del 13% delle imprese reputa la qualità dei servizi insufficiente e quasi il 38% appena sufficiente.

Il 57,4% delle imprese ritiene che l'aggiornamento continuo dei formatori sia il primo fattore di garanzia di qualità della formazione, mentre per il 45,3% è prioritario poter disporre di fornitori con certificazione della qualità.

Gli ostacoli alla formazione professionale

L'indagine ha posto l'attenzione sugli ostacoli alla formazione professionale sia relativamente alle imprese che hanno realizzato nel 2012 percorsi formativi per i propri addetti, ma li hanno ritenuti non sufficienti a coprire le loro esigenze, sia alle imprese non formatrici. Per le imprese che hanno valutato non sufficienti le attività formative realizzate nel 2012, che sono pari al 25,1% delle imprese che hanno attuato interventi di formazione continua, i fattori che hanno limitato la

loro attività di formazione sono principalmente i costi elevati (indicati dal 23,3% delle imprese), la ridotta disponibilità di tempo per le attività di formazione (19%) e la mancanza sul mercato di corsi di formazione adeguati alle proprie esigenze (16%).

Per le imprese che invece non hanno realizzato interventi formativi per i propri addetti, la prima motivazione è quella della “non necessità”, sia perché le imprese preferiscono assumere personale con le necessarie competenze, sia perché ritengono di disporre delle competenze sufficienti; seguono poi in ordine di importanza i costi per la formazione ritenuti elevati (17,1%) e la mancanza di corsi di formazione adeguati alle esigenze (9,8%).

L'attività di formazione nel 2013 e i nuovi fabbisogni formativi delle imprese

Nel 2013, la percentuale di imprese che ha coinvolto o ha in previsione di coinvolgere i propri lavoratori in attività di formazione è pari al 31,3%. Tra queste, il 23,1% ha coinvolto o ha intenzione di coinvolgere i propri addetti in corsi di formazione e il 14% delle imprese hanno lavoratori che hanno partecipato e/o hanno intenzione di partecipare ad altre attività formative (alcune hanno svolto o hanno intenzione di svolgere sia corsi che altre attività), quali ad esempio convegni, workshop, training on the job, circoli di qualità. In termini assoluti le imprese che nel 2013 hanno svolto o hanno in previsione di svolgere corsi di formazione sono pari a quasi 114.000, mentre quasi 69.000 hanno partecipato e/o hanno intenzione di partecipare ad altre attività formative.

Le figure professionali che nel 2013 sono state o verranno coinvolte maggiormente nei corsi di formazione sono quelle con qualifiche, quali ad esempio impiegati e operatori specializzati, e gli apprendisti: l'incidenza di queste figure professionali che hanno partecipato o parteciperanno a corsi sul totale degli addetti della stessa qualifica professionale, è pari rispettivamente a 67,7% e a 59,8%.

Le materie considerate più rilevanti per i corsi di formazione nel 2013 sono la sicurezza sul lavoro (33% delle imprese), la gestione aziendale e l'amministrazione, indicate dal 26,1% delle imprese tra le tre materie più rilevanti, seguite dallo sviluppo delle abilità personali e conoscenza del contesto lavorativo (21,8% delle imprese) e l'informatica (19,5%).

L'indagine ha inoltre rilevato quali figure professionali (secondo un ordine di importanza) avrebbero bisogno di interventi formativi e i contenuti del corso più idoneo a rispondere alle proprie necessità formative².

Sono poco più del 20% le imprese che hanno indicato la 1° figura professionale e per questa le esigenze più sentite riguardano:

- i titolari, indicati dal 42,7% di imprese; in particolare i corsi ritenuti necessari riguardano varie materie, tra cui le principali sono la gestione aziendale e l'informatica;
- l'amministrazione, segnalata dal 18,7% di imprese, segnalando come esigenze dei corsi contenuti simili a quelli per i titolari, cioè la gestione aziendale e l'informatica;
- gli operai, sia semplici che specializzati, per i quali il contenuto del corso maggiormente segnalato riguarda le tecnologie di produzione.

Le imprese che hanno indicato i fabbisogni formativi per la 2° figura professionale sono il 7,6%; per queste imprese la scelta di interventi formativi ricade sugli impiegati nel 44,8% dei casi e sugli operai specializzati nel 15,8% dei casi. Per entrambe le figure l'esigenza principale è quella della sicurezza sul lavoro, mentre per gli impiegati le aziende prevedono di investire sull'informatica e per gli operai specializzati l'esigenza è quella di formarli rispetto le tecniche di produzione. Solo l'1% ha espresso esigenze per una 3° figura professionale.

Le motivazioni di chi non ha intenzione di realizzare attività formative

Le imprese che non intendono svolgere attività di formazione per il 2013, che sono pari al 68,6% delle imprese totali, sostengono nella maggior parte dei casi (45,8%) che non realizzano tali attività perché non ne sentono la necessità. Il secondo motivo indicato dalle imprese è il problema dei costi, ritenuti troppo elevati dal 21,2% di esse, seguito dalla difficoltà di valutare i fabbisogni formativi.

I fabbisogni professionali delle imprese

Lo scenario economico continua a condizionare fortemente le dinamiche occupazionali. Nel 2013, considerando tutte le tipologie di contratto, le aziende che hanno impiegato o hanno in previsione di impiegare nuovo personale sono

² La rilevazione su questo ambito di analisi si è svolta con l'ausilio di "domande aperte", nelle quali l'intervistato poteva indicare fino a un massimo di tre figure professionali in ordine di importanza.

pari al 15,3%, mentre quelle che hanno avuto o prevedono di avere personale in uscita sono il 16%.

Complessivamente, le imprese intervistate che prevedono nel corso del 2013 movimenti di forza lavoro, li quantificano in 976 entrate e in 1.522 uscite, con un saldo negativo di 546 unità.

Relativamente alla tipologia contrattuale, le nuove figure professionali verranno assunte principalmente con un contratto a tempo determinato (31%) e con “altri contratti” (35%), tra cui rientrano i contratti a progetto, mentre le assunzioni a tempo indeterminato coinvolgono il 18,3% dei nuovi ingressi e i contratti di apprendistato il 14,4%.

Le funzioni aziendali da coprire con nuovi ingressi sono quelle della produzione e della logistica, nonché quelle dell’amministrazione e della contabilità. Con riguardo alla prima categoria di funzioni, “produzione e logistica”, il 34,7% delle imprese dichiara di aver assunto o di prevedere l’assunzione di nuovo personale nel 2013, mentre il 36,9% non ne ha la certezza, ma ha dichiarato che probabilmente si tratterà di un’area aziendale dove vi saranno assunzioni.

Per quanto riguarda l’amministrazione e la contabilità, la percentuale di imprese interessate all’ingresso di nuovo personale è meno elevata, ma pur sempre rilevante, ed è pari al 24,6% di imprese che hanno già la certezza di assumere in questa area aziendale e all’11,7% di imprese che hanno dichiarato che c’è un’alta probabilità. Infine, hanno una quota non trascurabile le funzioni legate all’area commerciale, dove rispettivamente il 10,7% e il 20,2% hanno dichiarato che avranno nuovi ingressi sicuri e probabili nel corso del 2013.

Per le funzioni in cui le imprese hanno assunto o hanno in previsione l’ingresso di nuovo personale nel 2013, le competenze che vengono richieste sono prevalentemente specialistiche e tecniche in tutte le funzioni. Questo fattore è più evidente per le funzioni amministrative (76,3%), seguite da quella produttiva e della logistica (62,6%) e commerciale (44,6%). Le aree relative alla produzione e logistica e a quella commerciale hanno una rilevante quota di imprese che richiedono anche competenze di tipo “elementare”.

Le competenze strategiche sono meno richieste, soprattutto nella funzione produttiva e logistica (3,4%), mentre nella funzione commerciale e in quella amministrativa le imprese che intendono assumere personale in tali funzioni sono pari rispettivamente a 26,8% e 20,3%.

Per quanto riguarda la valutazione delle imprese sulla facilità di reperimento delle figure professionali nelle diverse funzioni aziendali, le maggiori difficoltà si incontrano nella funzione commerciale, che nel 17,2% dei casi viene considerata di difficile reperimento.

Considerando solo le figure professionali che l'azienda ha assunto o ha intenzione di assumere nel 2013, spesso le imprese ritengono necessario realizzare attività formative per integrarle all'interno dell'azienda. La funzione che maggiormente necessita di formazione è quella amministrativa (41,4% delle imprese), ma è anche rilevante la quota per la funzione commerciale (35,7%) e per la produzione e logistica (30,9%).

2.3. I PRINCIPALI RISULTATI DELL'INDAGINE SUI LAVORATORI

La partecipazione ad attività di apprendimento e l'atteggiamento verso la formazione dei lavoratori

Il 45,4% dei lavoratori del Lazio ha partecipato ad almeno un corso o un'attività di formazione negli ultimi 12 mesi; in termini assoluti questa percentuale corrisponde a poco più di un milione di occupati.

I lavoratori dipendenti nella maggior parte dei casi sembrano percepire l'utilità della formazione, soprattutto per il fatto che consente loro di acquisire delle nuove competenze (fattore indicato come molto e abbastanza rilevante dall'84% dei lavoratori). La formazione, inoltre, è percepita come uno strumento utile per cambiare mansione all'interno dell'azienda (molto e abbastanza rilevante per il 67,2% dei lavoratori) e per aumentare la possibilità di carriera (molto e abbastanza rilevante per il 58,3% dei lavoratori).

Anche per i lavoratori autonomi, l'acquisizione di nuove competenze attraverso la formazione è il fattore che si percepisce di maggiore utilità, indicato come molto rilevante dal 46,6% degli intervistati e abbastanza rilevante da quasi il 35%; seguono, in ordine di importanza, la possibilità di ampliare la propria attività e raggiungere nuovi clienti (molto rilevante per il 22,4% dei lavoratori e abbastanza rilevante per il 40,7%) ed infine la possibilità di aumentare il fatturato (14,6% molto rilevante e 37,2% abbastanza rilevante).

Considerando il loro ambito lavorativo, le priorità in termini di competenze che i lavoratori ritengono strategiche per i prossimi due/tre anni sono quelle informatiche, indicate come fattore più rilevante dal 26,7% dei lavoratori, seguite dalle conoscenze tecnico operative specifiche (17,3%), dalla capacità di lavorare in

gruppo e dalle capacità relazionali (indicate rispettivamente dal 16,7% e dal 16,2% dei lavoratori).

Le caratteristiche dell'ultimo corso di formazione frequentato dai lavoratori

Per quanto riguarda la tipologia dell'ultimo corso di formazione frequentato dai lavoratori intervistati, si evidenzia una prevalenza per i corsi obbligatori per legge, che comprendono quelli relativi alla sicurezza sul luogo di lavoro, il primo soccorso, i corsi per HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*) per l'autocontrollo igienico nei pubblici esercizi e nelle industrie alimentari e i corsi ECM di educazione continua in medicina, indicati dal 48,5% dei partecipanti (che corrispondono al 17% del totale degli occupati della regione Lazio, ossia 388 mila lavoratori). Seguono le attività formative finalizzate alla crescita professionale, che hanno coinvolto il 47,5% dei partecipanti, cioè circa 380 mila lavoratori nella regione.

I lavoratori hanno frequentato l'ultimo corso prevalentemente per aggiornare le competenze e le conoscenze già possedute (76,1%), mentre poco meno del 24% dei lavoratori sono stati motivati dall'acquisizione di nuove competenze.

Una parte rilevante di lavoratori, sia dipendenti che autonomi, ha frequentato l'ultimo corso di formazione totalmente o parzialmente al di fuori dell'orario di lavoro (complessivamente oltre il 50% dei lavoratori intervistati). La quota dei lavoratori che hanno frequentato il corso totalmente al di fuori dell'orario di lavoro è più alta nei lavoratori dipendenti rispetto agli autonomi (rispettivamente, 39,8% e 24,3%), anche se più frequentemente questi ultimi hanno seguito il corso solo parzialmente durante l'orario di lavoro (31,6% gli autonomi e 12,3% i dipendenti). Questo fenomeno può essere spiegato con il fatto che gli autonomi hanno un orario meno definito e più dilatato rispetto ai lavoratori subordinati e questo fa sì che spesso si identifichi come orario di lavoro un tempo molto più lungo.

La partecipazione al corso di formazione per i dipendenti è prevalentemente una decisione del datore di lavoro (43,3%); tuttavia è rilevante la quota di lavoratori che ha deciso autonomamente di partecipare al corso (33%) e quella dei lavoratori che hanno concordato la partecipazione con il datore di lavoro (23,8%).

Per quanto riguarda gli autonomi, ovviamente in misura di molto prevalente rispetto ai lavoratori dipendenti, la partecipazione è una propria scelta, in alcuni casi concordata con una delle aziende clienti o fornitrici (77,2% a fronte del 33% dei dipendenti).

I lavoratori che hanno partecipato ad un corso di formazione finanziato dalla Regione Lazio sono pari al 21% (7% sul totale dei lavoratori, 168 mila soggetti in termini assoluti), il 13,2%, ha dichiarato di non conoscere questa informazione, mentre il 65,8%, ha pagato per proprio conto o attraverso altre fonti.

Escludendo dall'analisi chi ha partecipato ad un corso per obbligo di legge, il costo del corso di formazione nella maggior parte dei casi non è stato a carico del lavoratore, ma di un altro soggetto (72,9%). La quota dei lavoratori che pagano la formazione è pari al 18,6%, mentre nel restante 8,6% dei casi ha pagato solo in parte o ha ricevuto un voucher formativo.

Rispetto alla qualità della formazione, la maggior parte dei lavoratori laziali si ritiene soddisfatta della formazione ricevuta durante il corso: nel 63,1% dei casi abbastanza soddisfatto e nel 26,2% molto soddisfatto. La percentuale degli insoddisfatti è invece pari al 10,7%. I maggiori livelli di insoddisfazione si riscontrano tra le donne, i lavoratori giovani e tra coloro che posseggono un livello di istruzione elevato.

I benefici della formazione ricevuta

Dei lavoratori intervistati, una parte rilevante di coloro che hanno partecipato ad almeno un corso negli ultimi 12 mesi, sia tra i dipendenti che tra gli autonomi, a seguito della attività di formazione si sente più motivata verso il lavoro (57,4%) e/o riconosce di aver migliorato le proprie capacità relazionali (43,4%). Inoltre, più del 26% ha risposto positivamente ad entrambi i fattori, mentre il 13% non si è sentito né più motivato né rafforzato nelle proprie capacità relazionali.

Gli ostacoli alla formazione professionale

Tra i lavoratori che non hanno partecipato ad alcun tipo di attività di formazione negli ultimi 12 mesi (che sono circa il 54,6% del campione), il 41,4% dichiara di non aver voluto, mentre il restante 58,6% dichiara di non aver potuto farlo. Il principale motivo per quest'ultima tipologia di lavoratori è legato alle esigenze di lavoro.

Considerando con maggiore dettaglio le cause più rilevanti della non partecipazione ad attività di formazione è emerso che il 30,4% dei lavoratori ha ritenuto tale attività *non necessaria per il proprio lavoro*, seguito da una valutazione di inadeguatezza della formazione rispetto alle proprie esigenze e di *non necessità in termini generali*, indicate rispettivamente dal 29,1% e dal 17,3% dei lavoratori.

I nuovi bisogni formativi dei lavoratori

La quota di lavoratori che ha dichiarato l'intenzione di partecipare ad attività formative nei prossimi 12 mesi è pari al 34,8% del totale, mentre il restante 65,2% non ha pianificato, almeno per il momento, nessuna attività.

Per quanto riguarda la tipologia formativa, si conferma la preferenza per i corsi di formazione finalizzati alla crescita professionale (26,8% dei lavoratori, cioè circa 603mila lavoratori nella regione), seguiti in ordine di importanza dai corsi obbligatori per legge (11,5% dei lavoratori, 259mila lavoratori regionali), seminari convegni e workshop (8,2%) e training on the job, cioè formazione attraverso l'affiancamento sul lavoro (4,9%).

Il 22,6% dei lavoratori del Lazio ha intenzione di partecipare ad un solo corso di formazione nei prossimi 12 mesi, mentre il 19,3% dichiara di voler frequentare due corsi, il 3,6% tre corsi e l'1,9% quattro o più corsi. Sono i dipendenti privati quelli più propensi a frequentare un solo corso, mentre al contrario i dipendenti pubblici prevedono una maggiore intensità formativa.

Considerando solamente quella parte di lavoratori che ha intenzione di realizzare attività formative nei prossimi 12 mesi, gli argomenti di maggiore interesse sono legati agli aggiornamenti normativi del proprio settore, indicati da quasi il 19% dei lavoratori, con percentuali che salgono a 23,9% tra i lavoratori più giovani e a 28,1% tra chi ha un livello di istruzione alto. Agli argomenti di carattere normativo segue la categoria generale degli "altri argomenti/attività" – che comprende una varietà molto ampia di attività come ad esempio comunicazione, organizzazione, marketing, mediazione familiare, terzo settore – segnalata dal 18,3% dei lavoratori, mentre le tematiche afferenti alla sicurezza rappresentano sono segnalate dal 16,4%. Va evidenziato che è risultata abbastanza elevata, pari quasi al 12%, la percentuale di lavoratori che ha intenzione di partecipare, ma senza sapere gli argomenti che affronterà.

Con percentuali più basse, ma sempre rilevanti sono risultati l'informatica (9,8%) che sembra essere un'esigenza soprattutto per i lavoratori più "deboli" sul mercato del lavoro (quelli con un livello di istruzione medio-basso, i giovani che entrano nel mondo del lavoro e le donne); infine il primo soccorso, indicato dall'8,4% dei lavoratori.

Le motivazioni che spingono i lavoratori a partecipare ai corsi nei prossimi 12 mesi sono per il 62,2% l'aggiornamento delle competenze possedute e per quasi il 37,8% il fatto di acquisire competenze e/o conoscenze completamente nuove.

Ampliando le possibilità di scelta sulle motivazioni della partecipazione alle attività formative, i lavoratori dipendenti hanno confermato l'importanza assunta dall'acquisizione di nuove conoscenze e competenze utili, indicata dal 46,2% dei lavoratori che parteciperanno nei prossimi 12 mesi ad attività formative. Seguono in ordine di importanza la possibilità di ampliare le conoscenze e/o le competenze su un argomento specifico (16,8%) e aumentare le possibilità di carriera (7,9%). Al contrario, non sembrano motivazioni rilevanti la formazione come strumento per aumentare la possibilità di trovare lavoro (1,9%), incontrare nuove persone (0,2%), conseguire un attestato (0,2%) o per cambiare lavoro (4,8%).

Acquisire nuove conoscenze e competenze utili è anche la principale motivazione per i lavoratori autonomi, indicata dal 58,4% di quelli che hanno intenzione di partecipare alle attività formative nei prossimi 12 mesi; come seconda motivazione, i lavoratori autonomi hanno indicato la possibilità di ampliare l'attività e/o di raggiungere nuovi clienti (14,2%).

La principale motivazione dei lavoratori che invece hanno dichiarato di non aver intenzione di partecipare ad attività formative nel prossimo anno è legata al fatto che ritengono di non averne necessità (40,4%), seguita dalla mancanza di formazione adeguata alle esigenze, indicata da quasi il 32% del totale dei lavoratori che non intendono partecipare ad attività formative, ponendo in questo modo l'accento sulla qualità dell'offerta presente o percepita.

Infine per indagare sui nuovi fabbisogni formativi dei lavoratori è stato analizzato il contenuto dei corsi che l'occupato ritiene più utile per rafforzare le proprie capacità. L'Informatica è stato il tema maggiormente segnalato (22%), seguito dalla formazione specifica sulla propria attività (20,6%), commerciale e comunicazione (17,3%), lingue (10%), amministrazione (7,7%) e controllo di gestione (3,4%). Come si evince dalle risposte fornite a diversi quesiti sottoposti agli intervistati, la tematica formativa afferente all'informatica risulta essere a volte al primo posto e in altri casi tutt'altro che rilevante. Va tenuto conto che l'esperienza formativa, realizzata coniugando gli interessi dell'azienda con gli interessi personali, pone l'informatica non ai primi posti in questa fase perché molti giovani hanno una sufficiente conoscenza e abilità di base. Quando si pone il lavoratore di fronte alla analisi delle proprie carenze, una gran parte degli occupati si considera inadeguato ad utilizzare le tecnologie informatiche nel modo migliore e colloca quindi questa tematica formativa al primo posto.

L'accesso alle informazioni sulle attività formative e la disponibilità al coinvestimento

La quota dei lavoratori che ha raccolto informazioni sulle attività di formazione negli ultimi 12 mesi è stata pari al 26% e corrispondente a 583 mila lavoratori nella regione. Tra coloro che hanno ricercato le informazioni, quasi il 79% le ha reperite senza difficoltà, mentre il 16,8% ha segnalato di aver incontrato difficoltà.

Il 46,2% dei lavoratori (più di un milione di soggetti in termini assoluti) che ha intenzione di partecipare ad attività formative sarebbe disposto ad utilizzare parte del proprio tempo libero per potersi formare con maggiore frequenza. Analizzandone le caratteristiche, si evince una maggiore propensione nei lavoratori di genere maschile, in quelli della classe di età compresa tra 25 e 34 anni e soprattutto con un livello d'istruzione elevato.

Chi è disposto ad investire il proprio tempo per le attività formative, lo farebbe mettendo a disposizione soprattutto da 1 a 3 ore (48,2%) o da 3 a 5 ore (26,6%), mentre quelli che hanno dichiarato la loro disponibilità per un tempo superiore sono pari al 16,2%.

Oltre alla disponibilità del proprio tempo, i lavoratori del Lazio hanno dichiarato di essere disposti ad investire anche risorse finanziarie. Come era ovvio attendersi, sono maggiormente disponibili al co-investimento i lavoratori autonomi e i dirigenti, mentre quelli meno disponibili sono i dipendenti pubblici. Per quanto riguarda l'entità del cofinanziamento, quasi il 33% dei lavoratori ha espresso la disponibilità ad investire una somma compresa tra 100 e 300 euro annui, il 18,4% tra 301 e 500 euro e il 12,5% fino a 100 euro. I lavoratori con disponibilità al co-investimento superiore ai 500 euro annui sono poco più del 10%.

3. DEFINIZIONE DI SCENARI SETTORIALI DI BREVE E MEDIO PERIODO

3.1. LA METODOLOGIA DELL'ANALISI DI SCENARIO

La definizione degli scenari di breve-medio periodo dei fabbisogni professionali e formativi ha seguito una logica *top-down*, tenendo conto che quel che avviene nella domanda di lavoro delle imprese del Lazio risente, pur con le specificità socio-economiche locali, degli andamenti della congiuntura nazionale che a sua volta, poiché l'Italia è una "piccola" economia aperta, è influenzata in modo determinante dal ciclo mondiale. Il rapporto ha pertanto analizzato:

- il *quadro internazionale*: Lo scenario di riferimento globale di breve-medio periodo si è basato sulle analisi degli organismi internazionali ufficiali, quali gli outlook semestrali di FMI, OCSE e CE;
- il *quadro nazionale*: sulla base dello scenario mondiale si sono definite le tendenze dell'economia italiana, attraverso dati di fonte Istat e stime di Nomisma;
- il *quadro economico del Lazio e la definizione degli scenari settoriali di breve e medio periodo*: sulla scorta dell'articolata definizione degli scenari internazionale e nazionale, si è passati all'identificazione degli andamenti economici del Lazio e delle sue province.

Con riguardo, in particolare, all'analisi del quadro economico del Lazio, è stata realizzata una rassegna sistematica e ragionata delle evidenze sulle tendenze in atto nella regione, attraverso fonti statistiche ufficiali. La metodologia per la definizione degli scenari settoriali si è basata inoltre sull'analisi di 41.082 bilanci delle imprese di capitale relativi al quinquennio 2007-2011. I bilanci sono stati clusterizzati, dapprima, per macrosettore e provincia e, successivamente, per sub-settori manifatturieri e dei servizi. A questa banca dati è stata affiancata l'analisi delle informazioni provenienti dall'indagine diretta sul campione delle 2.400 imprese coerente con il campione di imprese utilizzato per l'analisi di bilancio, per settore e ambito territoriale.

Le proiezioni dell'ammontare dei ricavi delle vendite per gli anni 2012, 2013 e 2014 è stata realizzata tenendo presente le indicazioni degli imprenditori intervistati e ponderando le stesse in base alla dimensione effettiva dei fatturati d'impresa in maniera tale da rendere omogenea la serie storica 2007-2014.

3.2. I RISULTATI DELL'ANALISI DI SCENARIO

Il punto di partenza dell'analisi dell'evoluzione economica del Lazio è rappresentato dalle stime Nomisma circa l'andamento del PIL regionale, le quali evidenziano una lieve recessione (-1,5%) anche nel 2013 e l'inizio di una lenta ripresa a partire dal 2014 (+0,6%).

Complessivamente, le percezioni degli imprenditori sono abbastanza negative per il 2013, prevedendo per il 2014 un rallentamento della fase recessiva.

Considerate le stime sui ricavi delle vendite per il 2013 per i macro-aggregati settoriali, più della metà delle imprese occupate nell'ambito dell'agricoltura (52,2%), delle costruzioni (54,5%), del manifatturiero (54,4%) e dei servizi (53,9%) prevedono che il 2013 registrerà un ulteriore calo dei livelli di fatturato. Solo una piccola parte del campione intervistato prevede una crescita dei ricavi nel settore di riferimento nel corso del 2013: gli operatori impiegati nei servizi sembrano essere i più ottimisti, visto che il 7,1% ha espresso un parere positivo circa l'andamento del fatturato. Gli addetti ai lavori del settore agricolo sono i più cauti nella previsione, preferendo indicare un livello di fatturato stabile (43,1%) piuttosto che in rialzo (4,7%).

Per il 2014 la percentuale di operatori che prevede un rallentamento ulteriore è ancora consistente, ma decisamente inferiore rispetto all'anno precedente: fra gli intervistati hanno fornito questo parere il 40,9% delle aziende agricole, il 44,8% di quelle edili, il 41,4% delle manifatturiere e il 42,5% di quelle di servizi. Tuttavia va evidenziato come la percentuale di coloro i quali si aspettano una crescita rispetto all'anno precedente non sia aumentata, anzi si sia addirittura ridotta: uno scarso 6% degli operatori dei settori edile, manifatturiero e dei servizi e solo il 3% delle aziende agricole crede in uno scenario positivo per il 2014. È, invece, fortemente cresciuta la quota di intervistati che prevede un fatturato stabile in tutti i settori: ciò significa che vi è uno spostamento degli operatori che prevedono un calo nel 2013 verso una condizione di stabilità nel 2014, manifestando pertanto un atteggiamento di prudenza rispetto alle aspettative di crescita ipotizzate nel breve e medio termine in termini complessivi.

I risultati e le aspettative di performance economica dei servizi e del manifatturiero comprendono al proprio interno andamenti e caratteristiche diverse per alcuni sotto-settori.

Il settore manifatturiero

Le previsioni delle imprese prevedono una sostanziale riduzione del fatturato del sub-comparto di riferimento nel corso del 2013 (il 53,1% nell'ambito meccanico, apparecchi elettrici e ottici, mezzi di trasporto, il 68,2% nella cokerie, raffinerie, chimiche, farmaceutiche, il 64,3% nel cartario e stampa, il 61,3% nel metallifero e il 53,6% nell'alimentare). Tuttavia, alcuni sotto settori quali "cartario e stampa" e "industria alimentare", hanno una quota significativa di operatori che crede in un rialzo dei livelli del fatturato per il 2013 (14,3%) e per il 2014 (10,7%). In riferimento al 2014, si riduce in generale la percentuale di imprese che indica un ribasso dei fatturati, mentre cresce la proporzione delle imprese che prevede una tendenziale stabilità, confermando il trend che si aspetta il settore manifatturiero nel suo complesso. Da segnalare è l'assenza di imprese del comparto "coke-chimica e farmaceutica" che indicano un incremento del fatturato nel biennio di proiezione considerato.

Il settore manifatturiero segnala una complessiva difficoltà ancora più accentuata rispetto al comparto dei servizi. È ipotizzabile che, in un contesto come quello attuale di contrazione della domanda interna, la manifattura del Lazio sconti la limitata propensione all'export delle sue imprese. Analizzando il trend dei cinque sotto-settori considerati nel periodo 2007-2011, quello delle cokerie, raffinerie, imprese chimiche e farmaceutiche, esso ha registrato la performance migliore (+53,6%), trainando i volumi complessivi del comparto manifatturiero.

Le imprese operanti nei sub-comparti meccanico, cartario e alimentare hanno conservato livelli di fatturato piuttosto stabili o di moderata crescita, segnando nello stesso periodo rispettivamente +8,7%, +2,5% e + 2,4%. Al 2011, l'unico comparto in contrazione rispetto ai livelli raggiunti nel 2007 è risultato quello metallifero (-9,1%).

Le previsioni per il 2013 e per il 2014 indicano un calo generalizzato, con riduzioni percentuali considerevoli che sembrerebbero trascinarli al di sotto del valore del 2007. Inoltre, a dispetto del parere di alcuni operatori di riferimento, il sub-comparto cartario dovrebbe mostrare la performance di periodo peggiore insieme a quello delle cokerie, raffinerie, imprese chimiche e farmaceutiche. Quest'ultimo settore, però, dovrebbe comunque mantenersi al di sopra dei livelli raggiunti nel 2007.

Tra gli operatori del settore manifatturiero, quelli impegnati nel sub-comparto alimentare si confermano tra i più ottimisti anche per quanto concerne la previsione occupazionale, dato che gli intervistati che si aspettano un 2013 e 2014

stabile sono rispettivamente il 75% e l'85,7%. Dello stesso avviso, seppur con dimensioni meno accentuate, sono gli addetti occupati nel sotto-settore meccanico (67,3% e 84,7%), cokerie, raffinerie, chimiche, farmaceutiche (63,6% e 68,2%), cartario e stampa (67,9% e 82,1%) e metallifero (62,9% e 77,4%).

Il comparto dei servizi

La previsione di andamento del fatturato al 2013 stimata dalle imprese dei servizi è piuttosto negativa. Le percentuali variano leggermente tra i vari sub-comparti presi in esame, e cioè attività immobiliari e professionali, trasporto e magazzinaggio, commercio e riparazioni, intermediazione e informazione, alberghi e ristoranti, seguendo, tuttavia, la stessa dinamica.

La maggioranza degli operatori intervistati ritiene che nel 2013 il proprio sotto-settore sarà caratterizzato da una flessione del fatturato rispetto all'anno precedente. Un'altra parte rilevante (intorno al 40%) si aspetta, invece, un livello di fatturato piuttosto stabile, mentre meno del 10% si attende una crescita. Le previsioni per il 2014 risultano leggermente migliori, diminuendo la percentuale di coloro i quali indicano un fatturato in contrazione (seppur ancora consistente) e aumentando contestualmente la quota di imprese intervistate convinte di una certa stabilità. Tuttavia le previsioni rimangono prudenti dal momento che la percentuale di chi crede in un rialzo per il 2014 non aumenta, rimanendo ben al di sotto del 10% in tutti i sotto-settori considerati. In particolare, le previsioni più pessimistiche sono fornite dagli operatori occupati nel ramo dell'intermediazione e informazione: il 69,6% è convinto di un calo di fatturato per il 2013, mentre solo il 4,3% indica un aumento. Le percentuali, poi, rimangono tali anche in riferimento al 2014, quando il clima di sfiducia tende ad attenuarsi almeno per quanto riguarda gli altri sotto-settori.

Il sub-settore trainante nell'ambito del comparto dei servizi, in termini di fatturato, risulta essere quello del commercio e delle riparazioni. Le imprese occupate in questo specifico ambito hanno infatti mantenuto nel 2009 un valore di fatturato al di sopra del livello del 2007, nonostante lo shock recessivo mondiale, per poi crescere in maniera sostenuta sia nel 2010 che nel 2011, attestandosi rispettivamente ad un valore indice di 136,2 e 156,9.

Le stime per il 2013 mostrano flessioni di fatturato percentualmente simili tra i sub-comparti. I sotto-settori dei trasporti, delle attività immobiliari e degli alberghi e ristoranti prevedono perdite importanti di quote di fatturato nel prossimo biennio, collocandosi nel 2014 su volumi di vendita inferiori a quelli registrati nel 2007. Coerentemente con i pareri forniti dagli operatori, la

performance più negativa in termini di fatturato dovrebbe riguardare i servizi di intermediazione e informazione, segnalati in forte contrazione sia nel 2013 che nel 2014.

Dunque, al 2014, l'unico sotto-settore capace di conservare un fatturato superiore a quello registrato nel 2007 sembra essere quello del commercio, anche in virtù dell'ottima performance nel biennio 2010-2011.

4. IL CAPITALE UMANO E LA PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE

L'Italia è ancora lontana dall'obiettivo europeo definito nella strategia Europa 2020 sulla partecipazione ad attività di istruzione e formazione: secondo i dati della rilevazione europea sulle forze di lavoro (LFS), nel 2012 la quota di popolazione adulta (compresa tra i 25 e i 64 anni) che ha partecipato ad iniziative di istruzione e formazione è stata pari a 6,6%, a fronte dell'obiettivo europeo del 15% al 2020³.

L'Italia è anche uno dei paesi europei con il maggior gap rispetto al target obiettivo del 15%; la media dell'Unione Europea ha raggiunto una percentuale pari al 9%. Germania e Spagna mostrano tassi di partecipazione decisamente superiori a quello italiano (rispettivamente 7,9% e 10,7%), mentre la Francia, nel 2012, con un tasso del 5,7%, si posiziona ad un livello leggermente inferiore.

I paesi migliori, con un tasso di partecipazione superiore al 20% sono i paesi del Nord Europa (Danimarca, Svezia, Finlandia e Islanda), ma anche Regno Unito, Norvegia e Paesi Bassi mostrano percentuali elevate (superiori al 15%). Bulgaria, Romania, Croazia e Grecia mostrano, invece, i minori tassi di partecipazione.

I dati rilevati attraverso l'indagine *Labour Force Survey* evidenziano anche per il 2012 la presenza di un significativo *age gap* nella partecipazione formativa, che colpisce gli ultracinquantenni di tutti i paesi dell'Unione europea.

L'Italia si colloca al ventiduesimo posto, con un tasso di partecipazione alle attività di istruzione e formazione dei 25-64enni di circa un punto percentuale inferiore alla media UE27 (7,6%) e pari al 6,6%. Il divario generazionale che si registra nel nostro Paese è pari a 3,6 punti percentuali, dal momento che il tasso di partecipazione dei senior alle attività formative si attesta soltanto al 3%.

La formazione continua in Italia, più che in altri paesi europei, tende a rafforzare chi ha avuto maggiori opportunità e ha acquisito un titolo di studio elevato – che infatti riceve maggiore formazione durante l'arco della vita – mentre le categorie più deboli continuano ad esserne escluse.

I dati dell'indagine quinquennale sull'istruzione e formazione degli adulti AES (*Adult Education Survey*) mettono anche in luce come in Italia ci siano aspettative di formazione disattese: la quota di quanti non hanno partecipato a corsi di

³ In questa parte di lavoro sono considerati dati provenienti da: Indagine sulle forze di lavoro (Eurostat LFS), alcune variabili dell'indagine quinquennale sull'istruzione e formazione degli adulti AES (*Adult Education Survey*), mentre per le imprese si considera l'indagine CVTS (*Continuing Vocational Training*) coordinata da Eurostat, che coinvolge i 27 Stati membri dell'Unione Europea più la Norvegia.

formazione, ma avrebbero voluto, è più elevata della media UE e le motivazioni più frequenti sono la mancanza di tempo e il conflitto con gli orari di lavoro. In queste condizioni, appare evidente come, in Italia rispetto ad altre economie avanzate, l'attuale sistema di formazione continua non riesca a colmare il divario generato dalla formazione iniziale, specialmente per le persone appartenenti alle classi di età più elevate e dove è maggiore l'incidenza di bassi titoli di studio.

Anche per quanto riguarda le imprese, i dati evidenziano una bassa propensione delle imprese italiane a svolgere una o più attività di formazione continua anche se la distanza dell'Italia dalla media europea diminuisce: le imprese italiane che offrono formazione ai propri addetti passano dal 32% nel 2005 al 56% nel 2010, con la media europea che invece passa dal 60% al 66%; mentre nel 2005 l'Italia era al terz'ultimo posto nella graduatoria, nel 2010 si posiziona davanti a molti paesi.

Si nota una stretta correlazione tra dimensione d'impresa e propensione alla formazione: le imprese con 250 dipendenti e oltre sono quelle nelle quali l'incidenza della formazione continua è maggiore.

In linea generale, in Italia le imprese che formano lavoratori sono una quota più bassa rispetto alla media europea, ma quelle che offrono formazione professionale sul territorio nazionale, formano una percentuale maggiore di dipendenti.

5. LA VALUTAZIONE DI EFFICACIA DELLA FORMAZIONE CONTINUA: L'INDAGINE SUI LAVORATORI

5.1. LA METODOLOGIA DELL'INDAGINE SUI LAVORATORI

La rilevazione ha come obiettivo la valutazione di efficacia degli interventi di formazione continua realizzati nell'ambito del canale di finanziamento del FSE Asse I – Adattabilità. La popolazione obiettivo è costituita dall'insieme dei *destinatari degli interventi di formazione continua che hanno portato a termine il corso negli anni 2010, 2011 e 2012* (i soggetti "formati"). Sulla base degli archivi trasmessi dalla Regione tale popolazione obiettivo è composta da N = 6.811 persone.

Considerando le variabili del genere, della classe di età e dell'obiettivo specifico di intervento, la popolazione obiettivo è stata suddivisa in 18 sottogruppi o strati disgiunti da cui si è estratto un campione indipendente. Il piano campionario risultante (campionamento casuale stratificato) prevede un errore assoluto dell'1,61% sull'insieme della popolazione obiettivo. Per ciascuno dei 18 strati individuati si sono, quindi, creati altrettanti campioni indipendenti, fissando un errore omogeneo per ciascuno di essi ed uguale a 4,44%.

L'archivio dei soggetti formati fornito dalla Regione non è però stato in grado, dal punto di vista della quantità e qualità dei dati, di supportare adeguatamente le fasi della rilevazione con metodologia CATI, in quanto vi era la disponibilità delle informazioni di contatto del lavoratore solo in sei casi su dieci⁴.

Le interviste positivamente portate a termine sono state, quindi, pari a 1.390 unità. Sebbene l'errore complessivo si assesti su un valore ancora più che accettabile (2,3%), l'applicazione del disegno campionario ai dati effettivi evidenzia il fatto che alcuni strati non sono sufficientemente coperti come numerosità campionaria e, conseguentemente, con un errore statistico molto elevato. Sono quindi stati effettuati diversi test per riorganizzare il campione ottenuto al fine di garantire ugualmente una buona significatività statistica nonostante la ridotta numerosità campionaria.

⁴ A partire dalla situazione iniziale dell'archivio dei formati trasmesso dalla Regione (in cui le informazioni di contatto erano presenti solo nel 56,4% dei casi), è stato effettuato un lavoro di ricerca contatti che ha permesso di completare le informazioni di contatto per un totale di 4.028 soggetti (corrispondenti al 59,1% della popolazione obiettivo).

In particolare, è stato ridefinito il piano di stratificazione del campione⁵, omettendo la dimensione di analisi dell'obiettivo specifico di intervento e ridefinendo, ampliandolo, il numero delle classi di età, con l'introduzione di un maggior dettaglio di analisi sulle fasce di età centrali.

Per la natura campionaria dell'indagine, al fine di ottenere stime relative all'intera popolazione di riferimento si è effettuata la ponderazione dei dati riferiti a ciascuna persona intervistata, attraverso opportuni coefficienti di riporto all'universo (pesi). I valori di tali coefficienti rappresentano il peso che ogni unità del campione possiede, rispetto alla popolazione totale di riferimento.

5.2. I PRINCIPALI RISULTATI DELL'INDAGINE SUI LAVORATORI

Il profilo dei beneficiari della formazione continua

Nel triennio 2010-2012, le attività di formazione continua nel Lazio attuate nell'ambito del POR FSE Asse I – Adattabilità hanno avuto un totale di 6.811 soggetti formati.

Dall'analisi del profilo dei beneficiari emerge una maggiore presenza degli uomini (51,8%) rispetto alle donne. La distribuzione per classi di età mostra una prevalenza dei formati nelle classi intermedie tra i 25-34 anni (30,6%), 35-44 anni (33,33%), mentre i gruppi meno rappresentati sono i giovani al di sotto dei 24 anni (6,4%) e gli ultra-54enni (7,5%).

La popolazione dei formati ha un livello di istruzione mediamente elevato. Il 42% dei formati possiede un diploma di scuola superiore e oltre il 40% ha un livello di istruzione universitario e post-universitario, mentre il 5,7% è in possesso di una qualifica professionale. La restante parte dei formati ha un livello di istruzione basso: il 10,6% possiede la licenza media e lo 0,3% la licenza elementare o nessun titolo di studio.

L'analisi per titoli di studio mostra distribuzioni simili se confrontiamo i tre anni di riferimento, con alcune differenze che riflettono un trend crescente, negli anni, della quota di formati coinvolti con istruzione superiore o universitaria, a discapito di formati con un basso livello di istruzione.

⁵ Dall'originario piano di campionamento stratificato su genere, classe di età e obiettivo specifico, con $H=(2 \times 3 \times 3)=18$ sottogruppi o strati disgiunti (con un errore assoluto dell'1,61% sull'insieme della popolazione obiettivo), si è passati a un piano di campionamento stratificato con $H=(2 \times 5)=10$ sottogruppi o strati disgiunti (con un errore assoluto del 2,3% sull'insieme della popolazione obiettivo).

Il profilo dei formati per genere mostra qualche differenza tra i due gruppi. Soffermandosi sui principali scostamenti, ad esempio, fra gli uomini i soggetti over-55 rappresentano l'8,6% contro il 6,4% di donne, mentre i giovani tra i 15 e i 24 anni sono il 7,2% contro il 5,6% di donne. Sempre fra gli uomini, coloro che sono in possesso di titoli di studio medi e bassi si distribuiscono nel 48,2% che ha un diploma di maturità e nel 14,6% con licenza media contro, rispettivamente, il 35,8% e il 6,3% delle donne. Per la componente femminile, invece, si osserva una maggiore incidenza nella classe di età 45-54 anni (23,7% contro il 20,7% degli uomini) e le donne risultano mediamente più istruite (più del 50% possiede un titolo di studio universitario o post-universitario).

La condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso

Al momento dell'iscrizione al corso la maggioranza dei formati risulta occupata (79,8%), mentre il 20,3% era in condizione di disoccupazione. I lavoratori dipendenti costituiscono il gruppo più numeroso tra i formati (54,9%) e tra questi, in particolare, in quel momento, il 51,4% lavorava regolarmente e il 3,5% dichiarava di essere in cassa integrazione (cassa integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga). Quasi un quinto dei formati aveva un'attività autonoma (19,6%) e il 5,1% lavorava come parasubordinato.

Se si guarda al profilo dei formati per condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso, emergono interessanti differenze all'interno dei gruppi. I dipendenti sono principalmente giovani appartenenti alle classi di età intermedie 25-34 anni (30,0%) e 35-44 anni (36,5%) con un livello di istruzione medio alto (il diploma di maturità incide per il 44,3% e la laurea di secondo livello per il 27,6%). I dipendenti in cassa integrazione sono principalmente uomini (59,0%), over-45 anni (66,1%), con un titolo di studio basso (il 27,2% ha la licenza media). I parasubordinati sono prevalentemente donne (55,3%), giovani al di sotto dei 34 anni (46,8%) e con un livello di istruzione che si assesta maggiormente sul diploma di maturità (52,1%). Gli autonomi sono principalmente uomini (58,3%), nella fascia di età intermedia 35-44 (41,2%), con un alto livello di istruzione (il 54,3% ha una formazione universitaria). I disoccupati sono principalmente uomini (51,8%) con una maggiore incidenza, rispetto agli altri gruppi, di giovani al di sotto dei 24 anni (21,7%) e con un livello di istruzione medio alto (il diploma di maturità incide per il 50,5% e la laurea di secondo livello per il 22,7%).

Le caratteristiche del lavoro dei formati occupati

Il settore lavorativo

L'analisi dei settori di provenienza dei formati al momento dell'iscrizione al corso permette di esaminare in modo più approfondito la capacità di attrazione del sistema della formazione continua nella regione, rispetto al mercato del lavoro. La maggior parte dei formati proviene dal settore sanitario e dell'assistenza sociale (25,8%) e dalle attività di servizi (22,7%); a seguire il settore dell'istruzione (7,9%). L'analisi del profilo dei formati per macro-settori di provenienza mostra da un lato alcune tendenze ormai consolidate e dall'altro nuove dinamiche, probabilmente spinte da una necessità di innovazione. Dalla distribuzione di genere si nota tipicamente una maggiore presenza di uomini, rispetto alla media di settore, nell'agricoltura (+2,6%), nell'industria (+3%) e nel commercio (+3,7%) mentre le donne sono maggiormente presenti nei settori dei servizi (+11,4%).

Dimensione aziendale

Quasi un formato su due proviene da micro-imprese con meno di 10 addetti (41,6%). Per le classi intermedie, si ha una tendenza abbastanza omogenea, con un decrescere sostanzialmente progressivo del numero di formati all'aumentare della classe dimensionale. Per quanto riguarda le grandi imprese, solo il 3,5% dei formati proviene da imprese oltre i 250 addetti e il 6,4% da imprese con oltre 500 addetti. Le micro imprese presentano al loro interno una maggiore percentuale di anziani over-55 (50,3%), in prevalenza di sesso maschile (2 punti percentuali in più rispetto la media), mentre le grandi imprese registrano una maggiore percentuale (15,0%) di formati appartenenti alla classe 45-54 rispetto al dato medio, con una maggiore uguaglianza di genere. Le micro imprese, inoltre, presentano al loro interno una maggiore percentuale di formati con livelli di istruzione bassi (licenza media inferiore pari a 46,3% e qualifica professionale pari a 44,8%).

Tipologia contrattuale

Più dei due quinti dei formati con un impiego da dipendente ha un contratto di lavoro standard a tempo indeterminato (61%), il 16,2% ha un contratto di lavoro a progetto, la terza categoria maggiormente rappresentata è composta dai formati con contratto di lavoro a tempo determinato (12,5%). Gli uomini hanno una incidenza maggiore tra coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato (63,5%), mentre le donne sono maggiormente rappresentate tra i formati con un contratto di lavoro a progetto (18,8%). All'interno del gruppo dei formati con contratti non standard a tempo determinato, l'analisi della durata dei contratti evidenzia una peso rilevante dei contratti da 4 mesi a un anno (45,8%) e dei

contratti da più di anno a 3 anni (25,3%). Anche in questo caso, come nei contratti a tempo indeterminato, si nota un tipico sbilanciamento di genere verso una maggiore 'stabilità' degli uomini rispetto alle donne.

Nel gruppo dei lavoratori autonomi prevalgono i liberi professionisti (55,4%) e i lavoratori in proprio (23,3%). L'analisi delle caratteristiche personali mostra la tipica distribuzione per genere, in base alla quale gli uomini incidono maggiormente all'interno del gruppo degli imprenditori (17,9%) e dei lavoratori in proprio (36,2%), mentre le donne sono maggiormente rappresentate fra i liberi professionisti (81,8%) e tra i soci di cooperativa (6,5%).

La formazione ricevuta

Per una migliore comprensione degli esiti formativi, si è anche analizzata la propensione alla formazione dei soggetti destinatari degli interventi indagando l'eventuale partecipazione ad altri corsi di formazione negli ultimi tre anni e le motivazioni collegate a tali scelte. Il 48,2% dei formati dichiara di non aver partecipato ad altri corsi di formazione negli ultimi tre anni, il 19,0% ha partecipato ad un solo corso di formazione oltre a quello oggetto della presente indagine, il 15,7% ha partecipato ad altri due corsi, mentre il 17,0% ha fatto più di tre corsi. Le donne mostrano una maggiore propensione alla formazione rispetto agli uomini, infatti il 53,1% dichiara di aver frequentato almeno un altro corso negli ultimi tre anni rispetto al 50,6% degli uomini. L'85,9% degli intervistati ha partecipato a corsi di formazione finalizzati a migliorare le proprie competenze, il 26,4% ha fatto formazione per interessi personali e il 19,6% ha seguito corsi derivanti da obblighi normativi.

L'indagine ha voluto indagare in modo puntuale i motivi di partecipazione al corso di formazione finanziato dal POR FSE. Una percentuale pari a 81,5% dei formati dipendenti ha dichiarato di aver partecipato al corso per approfondire e migliorare competenze e abilità già utilizzate nel lavoro svolto, il 51,6% ha partecipato per acquisire nuove competenze e abilità e il 15,6% dichiara che la partecipazione era obbligatoria. L'analisi di genere mostra delle differenze interessanti: una percentuale maggiore di uomini dichiara di aver partecipato al corso per motivazioni collegate al miglioramento e all'acquisizione di competenze, mentre le donne tendono maggiormente a mettersi alla pari con le competenze e le abilità di altri colleghi o a prevenire il rischio di perdere lavoro.

Tra i lavoratori autonomi ben il 99,7% dei formati dichiara di aver partecipato al corso per acquisire nuove competenze e abilità per ampliare la gamma dei prodotti offerti, il 19,9% per raggiungere nuovi clienti e il 7,0% per ridurre il rischio

di perdere clienti. La distribuzione di genere mostra una maggiore propensione degli uomini a frequentare il corso per acquisire nuove competenze, mentre le donne sono spinte maggiormente dall'aspirazione di ampliare l'attività.

Gli esiti formativi

L'analisi degli effetti della formazione erogata prende in considerazione una pluralità di ambiti inerenti le diverse dimensioni della professione e le competenze professionali, ad esempio in termini di intensità di cambiamenti avvenuti all'interno dei processi lavorativi, relazioni organizzative e competenze, sia quelle già possedute che le nuove competenze acquisite.

L'86,2% dei formati ritiene che il principale effetto della formazione consista in un miglioramento di competenze che già possedeva, l'80,2% si è sentito arricchito di competenze che giudica utili per il suo lavoro, mentre l'85,6% ritiene di aver acquisito nuove competenze che non possedeva.

Tre formati su cinque ritengono che il corso abbia avuto un effetto positivo sul loro modo di lavorare in termini di tempi di esecuzione, percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo e capacità di relazionarsi con gli altri.

Il 45,4% dei formati ritiene di aver ottenuto miglioramenti in tutte le dimensioni della professione (tempi di esecuzione, percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo e capacità di relazionarsi con gli altri). Questo effetto positivo della formazione si riscontra maggiormente nei seguenti gruppi di formati: gli uomini (46,7%), i formati tra i 35 e 44 anni (50,7%), coloro che possiedono la licenza media (49,3%), i parasubordinati (57,6%), coloro che lavorano nel settore delle costruzioni (61,7%) e i formati provenienti da imprese con 50-249 addetti (56,3%).

Il 67,1% dei formati ritiene che il corso abbia avuto un effetto positivo nel miglioramento e acquisizione sia di competenze già possedute che di nuove competenze (in particolare: miglioramento di competenze che già possedeva, acquisizione di nuove competenze che non possedeva, conoscenze generali utili in molti ambiti lavorativi e competenze che giudicano utili per il proprio lavoro). Tale percentuale sale nei seguenti gruppi di formati: formati tra i 45 e 54 anni (72,5%), coloro in possesso di un diploma di licenza media (76,4%), i lavoratori parasubordinati (80,6%), i formati che lavorano nel settore delle costruzioni (56,1%) e formati provenienti da aziende con 10-49 addetti (74,7%).

L'indagine chiedeva di esprimere un giudizio diretto sui miglioramenti avvenuti in seguito al corso. Il 67,3% dei lavoratori dipendenti dichiara che il suo lavoro è

migliorato in quanto ha la possibilità di applicare le competenze apprese nel corso; circa il 48,9% dei lavoratori dipendenti dichiara che il lavoro è migliorato molto o abbastanza nell'organizzazione del lavoro, il 45,1% nella mansione svolta e il 44,9% nella salute e sicurezza sul lavoro.

Sempre in riferimento agli ambiti lavorativi migliorati grazie al corso, i lavoratori autonomi ritengono che siano migliorate soprattutto le competenze e abilità per offrire migliori servizi (78,81%) e nuove competenze per ampliare la gamma dei servizi (72,1%).

Gli esiti occupazionali

L'analisi valutativa prende in considerazione gli esiti occupazionali dei beneficiari tramite il confronto dell'attività svolta prima e dopo il corso. L'indagine chiedeva ai beneficiari la loro condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso e al momento dell'intervista, consentendo di comporre una matrice di transizione in grado di ricostruire in modo puntuale i passaggi dei beneficiari nel mercato del lavoro.

La maggior parte dei lavoratori non ha cambiato la propria posizione nel mercato del lavoro. In particolare, l'89,5% dei dipendenti, il 96,8% dei lavoratori autonomi, il 56,3% dei disoccupati e il 54,4% dei lavoratori in cassa integrazione hanno la stessa condizione occupazionale prima e dopo il corso. Per quanto riguarda i parasubordinati, il 59,3% dichiara di aver cambiato la propria posizione nel mercato del lavoro.

Per alcuni gruppi è possibile vedere con chiarezza i miglioramenti avvenuti dopo l'attività formativa svolta: il 30,5% di coloro che erano in cassa integrazione prima del corso dichiarano di lavorare regolarmente come dipendenti al momento dell'indagine, così come il 39,3% dei parasubordinati; il 33,2% dei disoccupati ha un lavoro da dipendente dopo il corso, il 4,2% ha trovato un lavoro come parasubordinato e il 6,4% come autonomo. Di contro il 7,5 dei dipendenti entra in stato di disoccupazione.

Sempre in relazione alla transizione nell'occupazione si è analizzato il passaggio tra le diverse tipologie contrattuali. Anche in questo caso i gruppi più numerosi sono composti da coloro che non hanno cambiato tipologia contrattuale, tuttavia è possibile individuare dei chiari miglioramenti: il 23,7% dei lavoratori a progetto, il 24,6% dei lavoratori con contratto a tempo determinato e l'12,6% degli apprendisti dichiara di avere un contratto a tempo indeterminato al momento dell'intervista.

In riferimento ai cambiamenti nella professione dei lavoratori autonomi, il 90,2% dichiara di avere la stessa attività autonoma che aveva al momento del corso e il 7,8% ha avviato una nuova attività. Sebbene l'esigua numerosità di questo ultimo gruppo non permetta di generalizzare tali risultati - in quanto si riduce la significatività statistica - è, comunque, interessante notare che questa tipologia di transizione professionale ha interessato maggiormente le donne, i giovani al di sotto dei 24 anni e coloro in possesso del diploma di maturità.

Qualification mismatch – Il divario di competenze

Una parte dell'indagine è stata dedicata all'analisi del fenomeno dell'*educational e skills mismatch*, ossia la corrispondenza tra il livello di istruzione e le competenze possedute dai formati e quello richiesto o necessario per svolgere al meglio il proprio lavoro. Se i lavoratori hanno un livello di istruzione o sono in possesso di competenze ad un livello superiore o inferiore a ciò che è necessario nel lavoro svolto, vi è una incongruenza tra domanda e offerta di competenze nel mercato del lavoro.

L'84,5% dei formati ritiene di avere un livello di istruzione appropriato per svolgere adeguatamente il proprio lavoro (questi sono i formati per i quali vi è una corrispondenza tra qualifica formale e lavoro svolto), l'8,1% risponde che svolgono un lavoro per il quale sarebbe necessario un livello di istruzione più alto (si tratta dei lavoratori *under-qualified*), mentre il 7,4% dichiara di svolgere un lavoro che richiederebbe un livello di istruzione più basso (gli *over-qualified*).

Il 51,5% dei formati dichiara di avere le competenze corrispondenti ai compiti svolti; il 24,9% avrebbe bisogno di ulteriore formazione, ritenendo le proprie competenze inadeguate per svolgere i compiti assegnati (*under-skilled*); il 21,0% dichiara di avere competenze adeguate per svolgere compiti più impegnativi di quelli richiesti nel lavoro attuale (*over-skilled*).

Solo il 47,4% dei formati dichiara una corrispondenza sia del livello di istruzione sia delle competenze possedute con il tipo di lavoro svolto. Per tutti gli altri formati vi è una mancata corrispondenza con il lavoro svolto, sia del titolo di studio che delle competenze. Il 21,6% dichiara di avere un lavoro adeguato al proprio titolo di studio, anche se avrebbe bisogno di ulteriore formazione per svolgerlo al meglio. Il 15,5% dichiara di avere un lavoro adeguato al titolo di studio e avrebbe le competenze necessarie per fronteggiare compiti più impegnativi. Il 2,8% dichiara di svolgere un lavoro per il quale sarebbe necessario un livello di istruzione più alto e avrebbe bisogno di ulteriore formazione.

6. L'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION E DI ESITO SULLE IMPRESE BENEFICIARIE DI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE CONTINUA

6.1. METODOLOGIA

Nell'impostazione originale del disegno di ricerca, l'indagine di *customer satisfaction* e di esito sulle imprese prevedeva l'estrazione dall'universo di riferimento, costituito dalle imprese i cui lavoratori hanno partecipato ad attività di formazione continua, di un campione statisticamente significativo, con la metodologia del campionamento casuale stratificato.

L'archivio con i dati delle imprese beneficiarie di attività formative realizzate nell'ambito del POR FSE – Asse I – Adattabilità, fornito dalla Committenza regionale non ha però reso possibile l'adozione di questo approccio metodologico. L'archivio si compone di 1.135 anagrafiche di imprese i cui lavoratori hanno partecipato ad attività di formazione continua. Dal momento che si tratta di una banca dati di eventi, si sono rilevate diverse anagrafiche ripetute, cioè diverse imprese che compaiono più volte nell'archivio: per l'esattezza, le anagrafiche ripetute ammontano a 307 e corrispondono al 27,0% dei record presenti nell'archivio. Per quanto riguarda le imprese che compaiono una sola volta (in totale 828 aziende, pari al 73% del totale delle anagrafiche iniziali), la maggior parte di esse è priva di recapito telefonico, con la conseguenza che l'insieme dei contatti validi ammonta a 356 unità (corrispondenti al 31,4% dei record inizialmente presenti nell'archivio).

La rilevazione telefonica sui 356 contatti validi è stata effettuata con metodologia CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*); in sette casi su dieci l'impresa contattata non ha manifestato interesse per l'indagine, determinando quindi un contingente di interviste finali valide pari a 102 (corrispondenti al 28,7% dei contatti validi e al 9,0% dei record iniziali).

6.2. LE PRINCIPALI RISULTANZE EMERSE DALL'INDAGINE SULLE IMPRESE

Le imprese intervistate, beneficiarie delle attività di formazione continua, nell'ambito delle misure del POR FSE – Asse I – Adattabilità, hanno sede nella provincia di Roma nel 94,1% dei casi e nell'87,3% dei casi si tratta di imprese che hanno una sola unità locale.

Se si considerano i settori di attività economica a cui appartengono le imprese intervistate, la gran parte (quasi 9 casi su 10) afferisce al comparto dei servizi,

confermando quindi la struttura produttiva regionale, fortemente concentrata sui settori del terziario. Nel dettaglio, i settori che presentano i valori di incidenza più elevati sono le altre attività dei servizi (31,4%), il comparto del commercio all'ingrosso e al dettaglio (18,6%) e il comparto della sanità e dell'assistenza sociale (16,7%). I soli tre settori indicati rappresentano i due terzi delle imprese oggetto della rilevazione.

L'attitudine all'innovazione viene analizzata considerando quali siano stati i principali cambiamenti organizzativi effettuati dall'impresa negli ultimi cinque anni e se si siano specificamente introdotte/adottate significative innovazioni nell'ultimo biennio.

Circa i due terzi delle imprese intervistate (65,7%) dichiara di non aver introdotto cambiamenti significativi nell'arco di tempo considerato. Sul fronte dei mutamenti segnalati, invece, si registrano la creazione di nuove unità organizzative per il 13,7% delle imprese e i cambiamenti relativi all'implementazione di una struttura funzionale formalizzata e alla ridefinizione di aree e funzioni per maggiore decentramento gestionale (entrambi al 6,9%).

Le attività formative poste in essere dalle imprese intervistate afferiscono per il 53,9% dei casi all'Obiettivo specifico A (Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori), per l'11,8% all'Obiettivo specifico B (Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro) e per il 34,3% all'Obiettivo specifico C (Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e la gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità).

La *partecipazione al corso di formazione* nasce su iniziativa dell'azienda nella grande maggioranza dei casi (80,4%). Gli organismi formativi rappresentano l'elemento di stimolo alla partecipazione per il 5,9% delle imprese, mentre si caratterizzano con la medesima incidenza percentuale (3,9%) sia l'iniziativa partita da un gruppo di dipendenti, sia l'iniziativa scaturita da un accordo con associazioni di categoria.

Per quanto attiene il *miglioramento e/o l'acquisizione di nuove competenze*, le imprese intervistate hanno espresso nell'insieme una valutazione positiva. In particolare, con riguardo specifico al miglioramento delle competenze già possedute, quasi nove imprese su dieci esprimono un giudizio favorevole (con la seguente distinzione fra le due modalità: molto 29,4% e abbastanza 58,8%). In relazione all'acquisizione di nuove competenze, l'83,4% delle imprese fornisce un'indicazione di apprezzamento: nel dettaglio, il 21,6% ritiene che ciò sia

avvenuto in misura rilevante e il 61,8% in misura sufficiente. Risulta positiva – per nove imprese su dieci – anche la valutazione che le imprese danno dell'utilità delle competenze acquisite/migliorate: esse si rivelano molto utili per il lavoro secondo il 23,5% delle imprese e abbastanza utili per il 70,6%. Più articolato è l'aspetto dell'acquisizione di conoscenze generali spendibili in diversi ambiti di lavoro; in questo caso, rispetto al 61,8% di imprese che ritengono che ciò sia avvenuto in misura sufficiente e all'11,8% in misura rilevante, si evidenzia come più di un quarto delle imprese ritenga che la formazione sia stata poco (o per nulla) utile.

Per quanto riguarda, invece, l'*effetto dell'attività formativa* in relazione all'incremento dell'autonomia decisionale e della capacità di coordinamento del lavoro di altri, la quota di imprese che esprime una valutazione positiva si colloca – in entrambi i casi – poco al di sopra del 50%. In particolare, il miglioramento nell'autonomia decisionale del lavoratore è percepito come rilevante dal 5,9% delle imprese e come sufficiente dal 46,1%, mentre nell'insieme il 47,1% esprime una valutazione di segno negativo. Un discorso analogo vale per l'effetto dell'intervento formativo sulla capacità di coordinamento del lavoro di altri: in questo caso, la percentuale di imprese intervistate che ritiene vi sia stato un impatto molto positivo si attesta al 7,8% e sufficientemente positivo al 48,0%, mentre il 42,2% valuta che l'impatto sia stato contenuto o nullo.

Alle imprese intervistate è stato chiesto, altresì, di formulare un *giudizio complessivo*, di sintesi, sul contributo conseguito a seguito della partecipazione del proprio personale alle attività formative. Circa la metà delle imprese (48,0%) esprime una valutazione positiva e circa un quarto di esse (24,5%) esprime un giudizio molto positivo. All'opposto, per il 25,5% delle imprese si tratta di un giudizio poco positivo, con la quota marginale del 2,0% di imprese che ritiene sia stato per niente positivo.

Si evidenzia come le imprese intervistate attribuiscono una maggiore importanza al fatto di rendere più rapida l'attivazione di percorsi adeguati alle esigenze delle imprese, sollecitando quindi una maggiore corrispondenza anche temporale fra il fabbisogno formativo dell'azienda e l'offerta e la capacità di intervento del sistema regionale della formazione continua. Con un valore, invece, al di sotto della media in termini di rilevanza, si caratterizzano le modifiche relative all'organizzazione operativa del corso e agli orari.