



Attività di valutazione in itinere del POR Marche FSE ob. 2 2007/2013

Rapporto di valutazione tematica

**Gli effetti dei percorsi di formazione continua e permanente sugli
occupati formati nella Regione Marche**

Settembre 2015

*Attività di valutazione in itinere del POR Marche FSE ob. 2 2007/2013
ATI Fondazione G.Brodolini – Istituto per la Ricerca Sociale*

Indice

1. Le finalità e la metodologia dell'indagine	3
2. Gli interventi formativi finanziati e le principali caratteristiche dei destinatari coinvolti nell'indagine	6
3. Le motivazioni della partecipazione ai percorsi di formazione sul lavoro	10
4. La valutazione dell'attività formativa svolta	12
5. Gli effetti occupazionali dei percorsi di formazione continua e permanente	13
5.1 La transizione verso un nuovo lavoro o una diversa condizione occupazionale a 6 mesi dalla fine dei percorsi	14
5.2 I cambiamenti rilevati nel lavoro svolto	15
5.2.1 <i>Le differenze in funzione del tipo di lavoro svolto</i>	20
5.2.2 <i>Le differenze tra chi ha lo stesso impiego e chi dopo 6 mesi ha cambiato lavoro</i>	23
5.3 L'indicatore complessivo di risultato: i partecipanti che godono di una migliore situazione sul mercato del lavoro entro i 6 mesi successivi alla loro partecipazione all'intervento	24
6. Riflessioni conclusive	29

1. Le finalità e la metodologia dell'indagine

La finalità dell'indagine è quella di valutare ex post i miglioramenti occupazionali degli allievi dei percorsi di formazione continua e permanente realizzati nella Regione Marche nel corso della programmazione 2007-2013 conclusi nell'anno 2014.

L'universo di riferimento è, dunque, rappresentato dai soggetti occupati formati¹ nei percorsi afferenti alle seguenti tipologie:

- Interventi di formazione continua cofinanziati dal FSE a valere sull'Asse I – Adattabilità (Obiettivi Specifici Ia - Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori; Ib - Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro; Ic - Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità);
- Interventi di formazione continua finanziati con risorse nazionali (Legge n. 236/1993)² o con fondi regionali;
- Azioni di formazione permanente cofinanziate dal FSE a valere sugli Obiettivi Specifici IIe - Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese, IIIg - Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro e IVi - Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza .

Nel caso della formazione continua l'universo di riferimento è costituito da tutti gli ex allievi, dal momento che questa tipologia di formazione è espressamente finalizzata alla riqualificazione professionale, all'adeguamento e aggiornamento delle conoscenze e competenze professionali di chi è già inserito nel mercato del lavoro, in stretta connessione con l'obiettivo globale perseguito con l'Asse Adattabilità, ovvero accrescere l'adattabilità dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori e promuovere l'innovazione tecnologica e organizzativa nei contesti professionali, in relazione ai mutamenti del mondo del lavoro e alle richieste dalla competizione globale.

¹ Fanno parte dell'universo di riferimento i destinatari sia effettivi (cioè i formati che hanno portato a termine con esito positivo l'azione formativa) che rendicontabili (che hanno cioè frequentato un numero di ore del percorso formativo sufficientemente significativo da risultare rendicontabili ai fini amministrativi).

² Si ricorda, in merito che il POR Marche 2007-2013 ha assunto un orientamento - nuovamente adottato per la programmazione 2014-2020 – che basa la programmazione degli interventi dell'Asse I Adattabilità su una ipotesi di forte complementarità tra il FSE, i Fondi Interprofessionali e le leggi nazionali che finanziano azioni di formazione continua (la Legge n. 236 del 19 luglio 1993 in merito alla realizzazione di piani formativi di carattere aziendale, territoriale e settoriale e la Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 attraverso cui si realizza l'offerta di formazione continua individuale). Nel caso dei percorsi oggetto di indagine, conclusi nell'anno 2014, tra le azioni formative di fonte nazionale si registrano nel SIFORM soltanto attività finanziate a valere sulla L.236 e non sulla L. 53.

Nel caso della formazione permanente è stata, invece, presa in esame la sola componente degli iscritti occupati, dal momento che questo tipo di interventi formativi, pure volti a fornire competenze pre-professionalizzanti connesse al mondo del lavoro per l’inserimento professionale nella società della conoscenza, è però potenzialmente rivolto a tutti i cittadini, cui garantire, nell’ottica del *Lifelong Learning*, possibilità di apprendimento lungo tutto l’arco della vita.

Al termine delle procedure di verifica e di pulizia dei dati estratti dal sistema regionale SIFORM,³ l’universo di riferimento netto si è attestato a quota 1.981 formati. Al termine della rilevazione, di natura censuaria, ***sono stati intervistati in totale 1.777 ex allievi, con un tasso di copertura complessivo che sfiora il 90% dei formati*** (cfr. tab. 1), con buoni risultati, in termini di coinvolgimento dei partecipanti, per tutte le tipologie formative e gli Organismi Intermedi.⁴

³ In particolare, oltre ai nominativi “doppi” (persone iscritte a più di un percorso formativo), sono stati eliminati, in accordo con la Committenza, i numerosi interventi anticrisi svolti nell’ambito della formazione continua, in quanto non del tutto in linea con gli obiettivi del presente tematico, anche in ragione dell’assenza di questa tipologia di azione nella programmazione 2014-2020. Sono stati, pertanto, eliminati dall’universo di riferimento tutti i progetti appartenenti a bandi marcati come “anticrisi” dalle Province

⁴ La rilevazione CATI è stata avviata il 29 giugno 2015 e si è conclusa il 30 luglio 2015. I casi di mancata intervista – in totale 204 – sono prevalentemente imputabili a recapiti telefonici non riferibili direttamente agli allievi, bensì all’ente di formazione e/o azienda presso cui lavorava il formato (in tutto 136 casi, in cui è stato impossibile risalire ad un recapito diretto dell’allievo) o a recapiti errati/inesistenti (13 casi), mentre solo in una quota limitata di casi il potenziale intervistato ha rifiutato l’intervista perché non interessato (17 persone) o ha dichiarato di non aver svolto il corso (22). Infine, in 2 casi la mancata intervista è imputabile a decesso/grave malattia dell’ex-allievo, mentre in 14 casi la persona è stata esclusa perché ha dichiarato una condizione di disoccupazione al momento dell’iscrizione al corso non compatibile con le finalità e l’impostazione metodologica dell’indagine.

Tabella 1 - Tasso di copertura dell'indagine per tipologia di intervento formativo e Organismo Intermedio

Tipologia formativa	Organismo Intermedio	N.° totale formati	N.° formati con almeno un recapito telefonico *	N.° Allievi intervistati	Tasso di copertura su totale allievi	Tasso di copertura su allievi con almeno un recapito telefonico **
Formazione Continua finanziata con il FSE	AN	146	139	140	95,9	100,7
	AP	253	247	244	96,4	98,8
	FM	128	127	123	96,1	96,9
	PU	783	719	652	83,3	90,7
	Totale FC FSE	1.310	1.232	1.159	88,5	94,1
Formazione Continua finanziata con risorse nazionali/regionali	AN	100	89	97	97,0	109,0
	AP	14	14	14	100,0	100,0
	FM	216	192	176	81,5	91,7
	MC	115	115	115	100,0	100,0
	Regione Marche	124	123	121	97,6	98,4
	Totale FC non FSE	569	533	523	91,9	98,1
TOTALE Formazione Continua	AN	246	228	237	96,3	103,9
	AP	267	261	258	96,6	98,9
	FM	344	319	299	86,9	93,7
	MC	115	115	115	100,0	100,0
	PU	783	719	652	83,3	90,7
	Regione Marche	124	123	121	97,6	98,4
	Totale FC	1.879	1765	1682	89,5	95,3
Formazione Permanente finanziata con il FSE	AN	32	32	27	84,4	84,4
	AP	5	5	5	100,0	100,0
	FM	24	24	23	95,8	95,8
	PU	41	39	40	97,6	102,6
	Totale FP	102	100	95	93,1	95,0
TOTALE	AN	278	260	264	95,0	101,5
	AP	272	266	263	96,7	98,9
	FM	368	343	322	87,5	93,9
	MC	115	115	115	100,0	100,0
	PU	824	758	692	84,0	91,3
	Regione Marche	124	123	121	97,6	98,4
	TOTALE	1.981	1.865	1.777	89,7	95,3

* Si fa riferimento al numero di formati per i quali era presente nel sistema informativo regionale SIFORM almeno un numero telefonico. A seguito delle verifiche di tali recapiti durante la rilevazione CATI, alcuni recapiti si sono rilevati errati/inesistenti e non recuperabili altrimenti; inoltre, per più di 200 casi il recapito dell'allievo/a coincideva con quello dell'ente di formazione presso cui aveva svolto il corso o dell'azienda in cui lavorava al momento dell'iscrizione al percorso: in questi casi si è proceduto contattando l'ente di formazione/azienda mediante telefono e/o e-mail ed è stato possibile svolgere quasi 100 interviste.

** In alcuni casi il tasso di copertura calcolato sugli allievi con almeno un recapito telefonico presente nel SIFORM è superiore al 100% in quanto il lavoro di ricerca di numeri telefonici aggiornati svolto durante la rilevazione CATI ha portato al recupero di un buon numero di recapiti (e, conseguentemente, alla possibilità di contatto di ulteriori intervistati).

La struttura del rapporto rispecchia l'articolazione del questionario, strutturato in modo da ricostruire i cambiamenti intervenuti nella condizione di lavoro a distanza di 6 mesi dalla conclusione dei percorsi formativi, facendo riferimento sia a cambiamenti più "oggettivi" che alla percezione soggettiva degli intervistati, rilevando anche la valutazione complessiva e il grado di soddisfazione degli intervistati rispetto al percorso seguito.

La valutazione rende, infine, possibile la quantificazione dell'indicatore comune "Partecipanti che godono di una migliore situazione sul mercato del lavoro entro i 6 mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento" previsto dal POR FSE 2014/20 Obiettivo "Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione" della Regione Marche per la priorità di investimento 8.5 e riferito, dunque, ai percorsi di formazione continua.

2. Gli interventi formativi finanziati e le principali caratteristiche dei destinatari coinvolti nell'indagine

Gli interventi finanziati oggetto di indagine sono complessivamente 108: di questi, 58 sono corsi di formazione continua finanziati con il FSE e 33 finanziati con fondi regionali o risorse nazionali e 17 sono percorsi di formazione permanente.

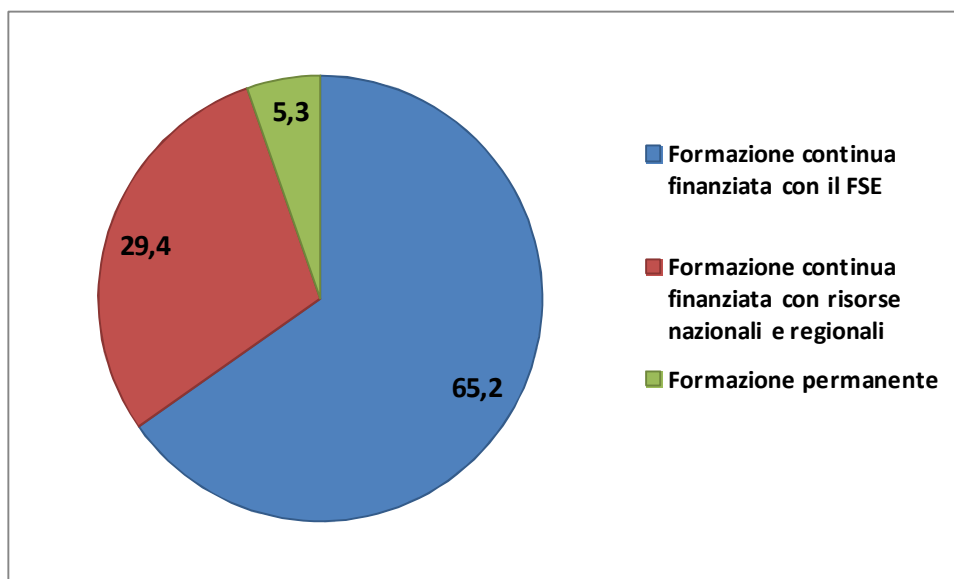
Il contenuto delle azioni formative risulta piuttosto diversificato, anche in funzione delle differenti tipologie di intervento e dei diversi canali di finanziamento: in particolare, le azioni di formazione continua si contraddistinguono complessivamente per una forte attenzione al tema della salute e sicurezza sul luogo di lavoro,⁵ invece assente nei percorsi di formazione permanente che vedono una consistente presenza di interventi volti al conseguimento di qualifiche in ambito sociale (assistenti familiari, operatori dei servizi territoriali, ecc.). I corsi di formazione continua finanziati con risorse nazionali e regionali si concentrano in maniera significativa anche sulla riqualificazione degli operatori socio-sanitari, mentre tra i percorsi finanziati con il FSE sono abbastanza presenti anche interventi di formazione relativi alla gestione e amministrazione aziendale e percorsi di perfezionamento e aggiornamento linguistico.

Estremamente variabile anche la durata dei percorsi, che va da poche ore fino a superare il migliaio. In generale, comunque, si tratta di percorsi medio-lunghi, con una durata media pari a 221 ore, con differenze in funzione delle diverse tipologie formative: i percorsi di formazione per occupati finanziati con il FSE si attestano, in media, intorno alle 141 ore, i corsi di formazione continua a valere su risorse regionali e/o nazionali intorno alle 265 ore, mentre maggiore è la durata media delle azioni di formazione permanente, pari a 409 ore.

I formati coinvolti nell'indagine risultano in più di 9 casi su 10 ex allievi di percorsi di formazione continua, finanziata soprattutto con il Fondo Sociale Europeo ma anche con risorse nazionali e regionali, mentre solo una quota minoritaria è rappresentata dagli occupati che hanno partecipato ad attività di formazione permanente (cfr. graf. 1).

⁵ Si tratta, peraltro, di percorsi coerenti con le finalità della formazione continua: tra gli obiettivi operativi dell'Asse I – Adattabilità del POR Marche FSE 2007-2013 figura, infatti, anche quello di "migliorare la qualità del lavoro, con particolare attenzione alla salute e alla sicurezza dei lavoratori".

Grafico 1 – Distribuzione dei destinatari dei corsi di formazione continua e permanente conclusi nel 2014 per tipologia formativa (Valori % N=1.777)



Come sintetizzato nella tab. 2, i formati sono in larga maggioranza italiani (con un coinvolgimento dei cittadini stranieri leggermente più marcato nell'ambito della formazione continua) e in misura più elevata maschi, anche se con differenze di genere di rilievo in base ai percorsi formativi frequentati, con una quota più elevata di donne nella formazione permanente e nelle azioni di formazione continua finanziate con risorse non comunitarie.

Complessivamente il livello di istruzione non è molto elevato (il 41% circa è diplomato e il 44% circa non arriva a questo titolo di studio) ma, anche in questo caso, le differenze tra formazione continua e permanente sono significative, con una quota molto più elevata di iscritti diplomati e/o con un'istruzione terziaria nell'ambito dei percorsi di formazione permanente.

La maggioranza delle azioni formative è destinata prevalentemente a lavoratori adulti (il 43,3% ha tra i 30 e i 44 anni) o con una certa *seniority* (il 39% circa appartiene alla classe 45-54 anni) e, solo in misura più limitata, ai più giovani (complessivamente poco più di 1 su 10). Anche rispetto all'età si riscontrano, però, differenze fra i target dei percorsi di formazione permanente e continua, con una maggiore concentrazione di adulti 30-44enni nella prima e una maggiore propensione al coinvolgimento degli over 45 nell'ambito degli interventi di formazione continua espressamente dedicati all'aggiornamento e alla riqualificazione professionale degli occupati.

Tabella 2 – Principali caratteristiche socio-anagrafiche dei destinatari dei corsi di formazione continua e permanente conclusi nel 2014 per tipologia formativa (Valori % N=1.777)

Caratteristiche	Tipologia formativa e canale di finanziamento			Formazione Permanente	TOTALE	N
	FC finanziata con il FSE	FC finanziata con risorse nazionali/regionali	TOTALE FC			
Sesso						
M	62,3%	36,9%	54,4%	34,7%	53,3%	948
F	37,7%	63,1%	45,6%	65,3%	46,7%	829
Cittadinanza						
Italiani	93,7%	91,6%	93,0%	94,7%	93,7%	1.655
Stranieri	6,3%	8,4%	7,0%	5,3%	6,9%	122
Età						
Fino a 29	13,6%	6,3%	11,4%	14,7%	11,5%	205
30-44	47,0%	31,9%	42,3%	61,1%	43,3%	770
45-54	26,7%	37,5%	30,1%	16,8%	29,4%	522
55 e oltre	12,6%	24,3%	16,2%	7,4%	15,8%	280
Titolo di studio al momento dell'iscrizione al percorso						
Inferiore al diploma	38,8%	62,3%	46,1%	14,7%	44,5%	790
Diploma di scuola secondaria di 2° grado	44,3%	32,7%	40,7%	52,6%	41,4%	735
Istruzione terziaria	16,8%	5,0%	13,1%	32,6%	14,2%	252
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1.777
N	1.1159	523	1.682	95	1.777	

La maggioranza assoluta dei formati al momento dell'iscrizione al percorso aveva un lavoro alle dipendenze, ma è comunque il caso di segnalare il coinvolgimento di un 23% circa di occupati autonomi (iscritti in misura prevalente alle azioni di formazione continua finanziata con il FSE), in primo luogo lavoratori in proprio (artigiani, commercianti), ma anche imprenditori e liberi professionisti. Fra i dipendenti partecipano, invece, ai percorsi di formazione soprattutto lavoratori con funzioni impiegate (oltre la metà di tutti i destinatari della formazione permanente) e operai specializzati, mentre i lavoratori di livello inferiore (operai non specializzati e lavoratori non qualificati in agricoltura o nell'industria) risultano maggiormente coinvolti nei percorsi di formazione permanente (cfr. tab. 3). In generale, **la partecipazione a questo tipo di formazione da parte dei lavoratori alle dipendenze risulta proporzionale alla stabilità e alla continuità del lavoro, con un coinvolgimento particolarmente elevato di occupati a tempo indeterminato e presenze più ridotte fra i lavoratori a termine e tra chi svolge un lavoro a tempo parziale.**

Tabella 3 – Condizione professionale dei destinatari dei corsi di formazione continua e permanente al momento dell'iscrizione al percorso per tipologia formativa (Valori %)*

Caratteristiche dell'occupazione	Tipologia formativa e canale di finanziamento				TOTALE	N
	FC finanziata con il FSE	FC finanziata con risorse nazionali/regionali	TOTALE FC	Formazione Permanente		
Tipo di lavoro						
Dipendente	71,4%	88,9%	76,8%	82,1%	77,1%	1370
Autonomo	28,6%	11,1%	23,2%	17,9%	17,9%	407
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1777
N	1159	523	1682	92	1777	
Posizione professionale						
Dipendente come:						
Dirigente	0,8%		0,5%		0,5%	9
Direttivo - Quadro	2,1%	1,0%	1,7%		1,6%	29
Impiegato	39,7%	24,9%	35,1%	53,2%	36,1%	639
Operaio specializzato o qualificato	16,3%	38,5%	23,2%	19,1%	23,0%	407
Operaio/Lavoratore nel settore industriale senza qualificazione	9,2%	19,7%	12,5%	8,5%	12,2%	217
Lavoratore agricolo senza qualificazione	1,0%	1,1%	1,1%		1,0%	18
Apprendista	2,1%	1,3%	1,8%	1,1%	1,8%	32
Lavorante presso il proprio domicilio per conto di imprese	0,1%	0,2%	0,1%		0,1%	2
Dipendente presso società cooperativa (o commerciale) di cui era anche socio	0,1%	2,1%	0,7%		0,7%	12
Autonomo come:						
Imprenditore	6,2%	4,4%	5,7%	3,2%	5,5%	98
Libero professionista	6,2%	1,1%	4,6%	4,3%	4,6%	82
Lavoratore in proprio	13,0%	4,2%	10,3%	8,5%	10,2%	180
Socio di cooperativa	1,2%	,6%	1,0%	2,1%	1,1%	19
Coadiuvante familiare	2,1%	,8%	1,7%		1,6%	28
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1.772
N	1156	522	1.678	94	1772	
Tipo di contratto di lavoro dipendente						
A tempo indeterminato	79,9%	84,9%	81,7%	71,1%	81,1%	1105
A tempo determinato	12,8%	11,4%	12,3%	23,7%	12,9%	176
Lavoro atipico e a tempo	4,0%	2,2%	3,3%	2,6%	3,3%	45
Contratti a finalità formativa	2,9%	1,5%	2,4%	1,3%	2,3%	32
Nessun contratto ma solo accordo informale col datore di lavoro	0,4%	0,0%	0,2%	1,3%	0,3%	4
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1362
N	822	464	1286	76	1362	
Tempo di lavoro						
Full time	87,6%	83,9%	86,4%	61,5%	85,1%	1484
Part time	12,4%	16,1%	13,6%	38,5%	14,9%	259
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1743
N	1135	517	1652	91	1743	

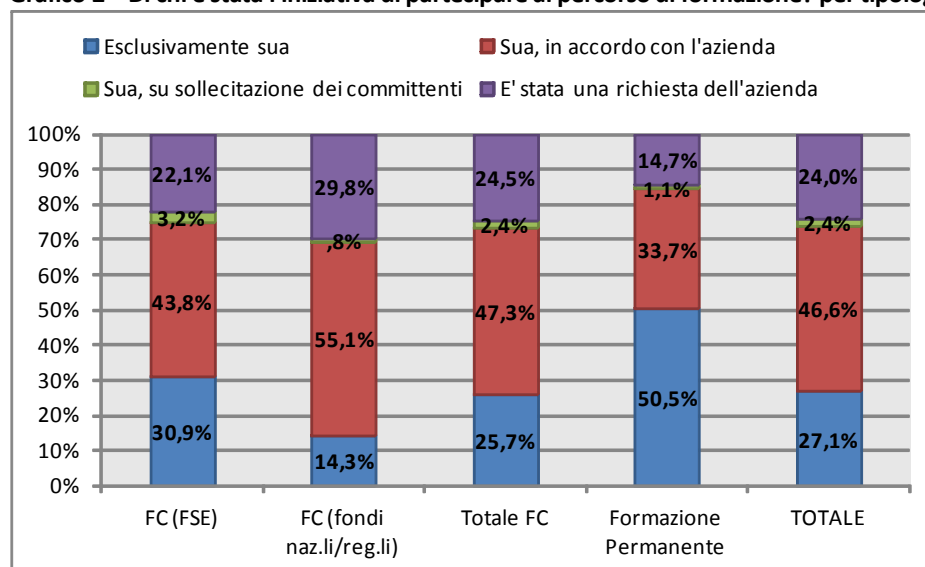
* Per alcune domande il totale è inferiore ai 1.777 intervistati perché la domanda era rivolta solo a tipologie specifiche di lavoratori (come accade per il tipo di contratto, riferito ai soli occupati alle dipendenze) e/o perché si sono registrate delle mancate risposte, come segnalato nella colonna N.

3. Le motivazioni della partecipazione ai percorsi di formazione sul lavoro

Per quasi la metà degli ex allievi la decisione di partecipare al percorso di formazione è stata presa in accordo con l'azienda per cui lavoravano al momento dell'iscrizione, per il 27% circa si è trattato di un'iniziativa del tutto autonoma e per poco meno di un quarto di una esplicita richiesta aziendale, indipendente dalla volontà del formato (cfr. graf. 2). Differenze di rilievo si riscontrano, in questo senso, fra le diverse tipologie formative, con una netta prevalenza dell'iniziativa autonoma tra chi frequenta un corso di formazione permanente e, in maniera complementare, un maggiore peso delle richieste aziendali rispetto alle attività di formazione continua destinate ai lavoratori delle stesse imprese, tendenza imputabile da un lato alle stesse caratteristiche delle diverse tipologie formative e ai rispettivi destinatari target propri, dall'altro, con buona probabilità, anche al livello di istruzione degli allievi della formazione (stante la maggiore presenza di partecipanti con un titolo di studio più elevato nei percorsi di formazione permanente e la tendenza all'aumento del peso dell'iniziativa autonoma al crescere del livello di istruzione).⁶

Indipendentemente dal tipo di attività formativa seguita, analizzando le modalità della scelta in funzione del tipo di lavoro svolto al momento dell'iscrizione al corso si evidenzia con chiarezza il divario tra lavoratori dipendenti e autonomi: tra i primi, circa 6 occupati su 10 decidono di frequentare il percorso in accordo con la propria azienda e altri 3 non hanno alcuna voce in capitolo rispetto alla scelta formativa, mentre chi svolge un lavoro autonomo sceglie quasi sempre in piena autonomia (87,5% sul totale degli autonomi) e, solo in poco più del 10% dei casi decide di frequentare un'attività di formazione su sollecitazione e/o invito dei committenti per cui lavora.

Grafico 2 – Di chi è stata l'iniziativa di partecipare al percorso di formazione? per tipologia formativa (Valori % N=1.777)



⁶ Rispetto alle altre caratteristiche anagrafiche, si riscontra una minore iniziativa individuale tra gli stranieri, più spesso coinvolti in iniziative formative su indicazione aziendale, esclusiva o meno (il 17,2% dichiara una iniziativa "esclusivamente sua", a fronte del 27,8% degli italiani), mentre in un'ottica di genere si rileva una maggiore tendenza all'iniziativa autonoma fra gli uomini (28,9% contro 25,0%, anche in ragione della maggiore presenza degli uomini fra i lavoratori autonomi) e una maggiore tendenza alla scelta condivisa con l'azienda delle donne (50,4% vs 43,2%).

Fra i destinatari che, in misura variabile, sono stati coinvolti nella decisione di frequentare il corso di formazione, senza sostanziali differenze in base al genere, alla cittadinanza, all'età o al livello di istruzione,⁷ **l'80% circa si è iscritto con l'obiettivo di migliorare/approfondire competenze già utilizzate nel suo lavoro o di acquisire competenze e abilità nuove ritenute comunque utili per il lavoro.** Poco più di 1 su 10 è stato spinto da un interesse personale per i temi trattati, a prescindere dall'utilità per il lavoro, mentre solo il 5% circa ha deciso di frequentare l'attività con la convinzione di poter in tal modo modificare la propria condizione sul mercato del lavoro creando le condizioni per avviare una nuova attività autonoma o un nuovo lavoro dipendente, per cambiare azienda o per migliorare la propria posizione nella stessa azienda mediante aumento della retribuzione, nuove qualifiche, ecc. Ancora più limitata la quota di formati che hanno indicato altre motivazioni, facendo esplicito riferimento alla necessità di rispettare obblighi di legge (come nel caso dei corsi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro), più presenti fra i lavoratori autonomi che fra i dipendenti (8,2% vs 1%).⁸ Nonostante le motivazioni legate all'interesse personale o ad una esplicita volontà di cambiamento del proprio lavoro siano leggermente più presenti tra gli ex allievi della formazione permanente, non si riscontrano, comunque, differenze particolarmente significative: **nella percezione di chi vi si iscrive, questi percorsi di formazione sono visti prevalentemente come strumento di miglioramento delle proprie competenze professionali.**

Tabella 4 – Motivo principale per la partecipazione al percorso per tipologia formativa (Valori % N=1.349)*

Motivo	Tipologia formativa e canale di finanziamento			Formazione Permanente	TOTALE	N
	FC finanziata con il FSE	FC finanziata con risorse nazionali/regionali	TOTALE FC			
Acquisizione/aggiornamento di competenze professionali	80,0%	83,6%	81,0%	77,8%	80,8%	1090
Interesse personale	12,2%	7,4%	10,8%	13,6%	11,0%	148
Miglioramento della propria condizione professionale	4,4%	6,3%	5,0%	7,4%	5,1%	69
Rispetto di un obbligo di legge	3,4%	2,7%	3,2%	1,2%	3,1%	42
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1349
N	903	365	1268	81	1349	

* La domanda non è stata rivolta a coloro che avevano dichiarato che la partecipazione al corso non era dipesa da lui/lei, bensì richiesta dell'azienda per cui lavorava.

⁷ L'acquisizione di nuove competenze professionali e/o il loro aggiornamento risulta, infatti, la motivazione prevalente sia per gli uomini (80,2%) che per le donne (81,5%), per gli italiani come per gli stranieri (rispettivamente l'80,7% e l'82,8%), per tutte le classi di età (77,9% degli under 30, 79,7% dei formati 30-44 anni, 84,1% di quelli nella classe 45-54 anni e 79,9% dei più maturi) e i livelli di istruzione (81,1% dei meno istruiti, 79,4% dei diplomati e 83,9% dei laureati).

⁸ I lavoratori dipendenti motivano, invece, maggiormente la propria scelta di partecipazione all'attività formativa con la volontà di aggiornare le proprie competenze professionali o acquisirne di nuove (83,7% vs 73,9%), mentre non si riscontrano differenze sostanziali nelle altre motivazioni: a perseguire un miglioramento della propria condizione professionale è il 6,2% dei lavoratori autonomi contro il 4,6% dei dipendenti, mentre a frequentare l'intervento di formazione per interesse personale sono l'11,7% degli autonomi e il 10,7% dei dipendenti.

4. La valutazione dell'attività formativa svolta

La quasi totalità dei destinatari degli interventi di formazione sul lavoro finanziati dalla Regione Marche e conclusi nel 2014 si mostra particolarmente soddisfatta del percorso seguito, sia in termini di **efficacia dei contenuti formativi** per quanto riguarda gli argomenti trattati, il livello di approfondimento dei temi, ecc. (voto medio 8,06 su una scala da 1 a 10), sia rispetto alla **preparazione dei docenti** (voto medio 8,16), sia in termini di **efficacia organizzativa** - durata, orari delle lezioni, logistica, ecc. vengono mediamente valutate con un 7,78 - senza differenze troppo rilevanti né in funzione della diversa tipologia di formazione (cfr. tab. 5), né delle principali caratteristiche socio-anagrafiche o della natura dell'occupazione.

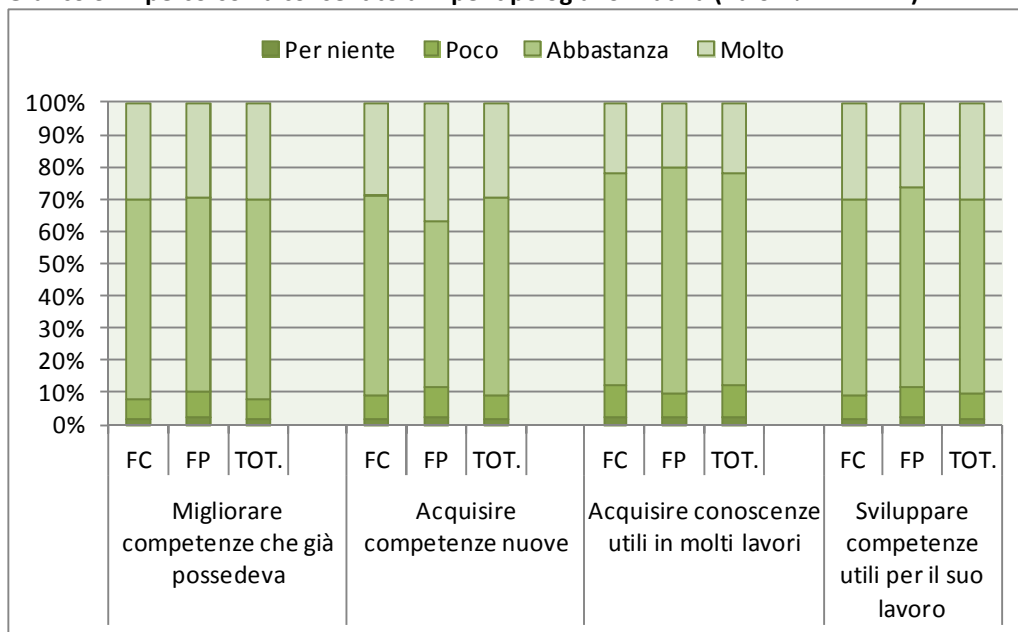
Tabella 5 - Grado di soddisfazione dei destinatari dei corsi di formazione continua e permanente conclusi nel 2014 per tipologia formativa (Valori % N=1.775)*

Tipologia formativa e canale di finanziamento		Soddisfazione per i contenuti del corso	Soddisfazione per l'organizzazione del corso	Soddisfazione per la preparazione dei docenti
Formazione Continua finanziata con il FSE	Media	8,01	7,77	8,13
	N	1158	1157	1159
	Deviazione std.	1,346	1,396	1,310
Formazione Continua finanziata con risorse nazionali/regionali	Media	8,18	7,80	8,21
	N	522	522	521
	Deviazione std.	1,291	1,513	1,269
Totale Formazione Continua	Media	8,06	7,78	8,15
	N	1680	1679	1680
	Deviazione std.	1,331	1,433	1,298
Formazione Permanente	Media	8,07	7,74	8,31
	N	95	95	95
	Deviazione std.	1,496	1,385	1,430
Totale	Media	8,06	7,78	8,16
	N	1775	1774	1775
	Deviazione std.	1,340	1,430	1,305

* In tabella sono riportati la media, la numerosità di riferimento (N) e la deviazione standard dalla media, secondo una scala di valori da 1 (minimo) a 10 (massimo). Si rilevano 2 mancate risposte alla domanda.

Come evidenziato dal graf. 3, sia gli interventi di formazione continua che quelli di formazione permanente, secondo il giudizio degli ex allievi, hanno inoltre consentito sia l'acquisizione di competenze professionali del tutto nuove (il 91,9% indica complessivamente le modalità "molto" e "abbastanza") che l'aggiornamento di competenze già possedute (91%), senza differenze significative fra le due tipologie di percorso. Gli interventi formativi si sono, inoltre, rivelati utili per un migliore svolgimento dell'occupazione svolta - per il 90,5% dei formati il corso ha permesso di sviluppare competenze utili per il loro specifico lavoro, sia nel caso di azioni di formazione continua (90,6%) che permanente (88,4%) - ma anche su un piano più generale, ovvero mediante l'acquisizione di conoscenze trasversali che potrebbero essere utilizzate sia nell'attuale lavoro che in successivi (eventualmente diversi) impieghi: ad indicarlo è complessivamente l'88% degli ex allievi (l'87,9% dei destinatari della formazione continua ed il 90,5% di quella permanente).

Grafico 3 – Il percorso ha consentito di... per tipologia formativa (Valori % N=1.777)



5. Gli effetti occupazionali dei percorsi di formazione continua e permanente

Trattandosi di percorsi di formazione rivolti a soggetti già occupati, la valutazione degli effetti occupazionali non risponde ad una logica di *placement* (capire, cioè, quanto la frequenza del percorso ha contribuito ad accrescere le probabilità di inserimento nel mondo del lavoro da parte di persone che ne erano escluse), bensì è finalizzata ad analizzare, in generale, i cambiamenti intervenuti nella condizione occupazionale dei formati, analizzando le seguenti dimensioni:

- Eventuali cambiamenti di natura strutturale, legati cioè al passaggio ad una occupazione diversa rispetto a quella svolta al momento dell'iscrizione al percorso;
- Specifici cambiamenti nel lavoro svolto, a prescindere dal fatto che sia un'occupazione uguale o diversa rispetto a quella svolta al momento dell'iscrizione al percorso. Saranno, dunque, prese in esame le diverse componenti del lavoro: la dimensione economica, la sicurezza dell'occupazione, la soddisfazione nei confronti del lavoro svolto, il miglioramento della preparazione e delle capacità professionali, la posizione, ecc., andando ad indagare, anche in funzione della diversa condizione (lavoratore dipendente o autonomo) sia cambiamenti più oggettivi che altri di natura esclusivamente percettiva;
- Il miglioramento complessivo intervenuto a seguito della partecipazione al percorso di formazione continua o permanente, calcolato mediante un indicatore sintetico di cambiamento che valuta, sulla base della percezione dei formati, l'efficacia dei percorsi nel migliorare effettivamente la situazione sul mercato del lavoro entro un intervallo di 6 mesi dalla fine del percorso svolto.

5.1 LA TRANSIZIONE VERSO UN NUOVO LAVORO O UNA DIVERSA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE A 6 MESI DALLA FINE DEI PERCORSI

Coerentemente con le caratteristiche dell'occupazione posseduta al momento dell'iscrizione ai percorsi di formazione continua o permanente, in larga misura coincidente con un lavoro autonomo o un impiego dipendente stabile (a tempo indeterminato), sei mesi dopo la conclusione del percorso formativo la condizione sul mercato del lavoro dei formati non sembra aver subito cambiamenti, almeno di tipo "strutturale": complessivamente, il 96,2% continua a svolgere lo stesso lavoro dipendente o autonomo che aveva 6 mesi prima,⁹ a fronte di una quota marginale di occupati che hanno cambiato lavoro o invece, avendo perso l'impiego precedente, stanno cercando una nuova occupazione. Sottogruppi, questi ultimi, entrambi maggiormente presenti, in proporzione, tra i destinatari della formazione permanente, in ragione di una minore presenza di lavoratori stabili al momento dell'iscrizione a questo tipo di attività formative (cfr. tab. 6).

La condizione di disoccupazione è attribuibile per lo più alla scadenza di contratti a termine o a decisioni aziendali¹⁰ e, nel complesso, chi è in cerca di lavoro ha aspettative molto tiepide rispetto alle probabilità che il corso di formazione svolto possa accrescere le probabilità di reinserimento nel mercato del lavoro: solo il 20% ritiene che la partecipazione al corso abbia "abbastanza" aumentato le sue probabilità di trovare un nuovo lavoro, a fronte del 50% che ritiene ciò sia avvenuto "poco" e del 30% che risponde "per nulla".¹¹

⁹ Non si rilevano differenze significative in un'ottica di genere per quanto concerne la transizione in una nuova occupazione, che riguarda l'1,9% degli uomini a fronte dell'1,6% delle donne, mentre la distribuzione fra impieghi dipendenti e autonomi resta quella presente al momento dell'iscrizione al percorso formativo, con una maggiore presenza maschile nel lavoro autonomo (27,5% vs 17,4%) e, in maniera complementare, una maggiore diffusione del lavoro dipendente tra le donne (78,3% contro 69,1% degli uomini).

¹⁰ Nel dettaglio, l'interruzione del lavoro svolto al momento dell'iscrizione al corso di formazione – che coinvolge in tutto 33 formati – è imputabile *in primis* alla fine di un lavoro a termine (43,8%), al licenziamento o messa in mobilità da parte dell'azienda (25%) o alla cessazione/chiusura dell'attività (9,4%), mentre la quota di interruzioni "volontarie" è piuttosto ridotta: il 12,5% si è dimesso/licenziato perché insoddisfatto/a del lavoro e il 9,4% per motivi personali (problemi di salute, malattia, invalidità, trasferimento in altra città, ecc.). Soltanto in 1 caso su 33, poi, chi era in condizione di disoccupazione a 6 mesi dalla fine del percorso aveva rifiutato offerte di lavoro durante i 6 mesi trascorsi (avendo ricevuto un'offerta di lavoro), ad indicare l'effettiva ricerca attiva di lavoro da parte di questi soggetti espulsi dal mercato del lavoro.

¹¹ La quota di chi esprime una valutazione più positiva è maggiore fra i destinatari della formazione permanente (40% vs 16% indica la modalità "abbastanza"), ma è comunque il caso di interpretare con estrema cautela questo dato, stante un numero troppo esiguo di osservazioni, che non rendono il dato statisticamente significativo.

Tabella 6 – Condizione occupazionale dei destinatari a 6 mesi dalla fine dei corsi di formazione continua e permanente per tipologia formativa (Valori % N=1.777)*

Condizione a 6 mesi	Tipologia formativa e canale di finanziamento					N
	FC finanziata con il FSE	FC finanziata con risorse nazionali/regionali	TOTALE FC	Formazione Permanente	Totale	
Stesso lavoro autonomo che aveva al momento dell'iscrizione	28,6%	11,1%	23,1%	16,8%	22,8%	405
Stesso lavoro dipendente che aveva al momento dell'iscrizione	67,7%	86,2%	73,5%	71,6%	73,4%	1304
Lavoro nuovo/diverso rispetto a quello che aveva al momento dell'iscrizione	1,9%	0,8%	1,5%	5,3%	1,7%	31
Disoccupato/a	1,7%	1,3%	1,6%	6,3%	1,9%	33
Inattivo/a ¹²	0,1%	0,6%	0,2%		0,2%	4
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1777
N	1159	523	1682	95	1777	

5.2 I CAMBIAMENTI RILEVATI NEL LAVORO SVOLTO

A prescindere dall'eventuale cambiamento di azienda, dall'avvio di una nuova attività autonoma o, per contro, dalla permanenza nello stesso posto di lavoro ricoperto al momento dell'iscrizione al corso oggetto di indagine, a tutti coloro che si sono dichiarati ancora occupati dopo un intervallo di sei mesi dalla conclusione dell'attività formativa seguita è stata sottoposta una batteria di domande volte ad indagare la percezione di eventuali cambiamenti nella condizione di lavoro, prendendo in esame dimensioni più oggettive (il miglioramento della condizione economica, condizioni di lavoro più sicure e salubri, ecc.) e altre di natura nettamente soggettiva (la soddisfazione complessiva nei confronti del proprio lavoro).

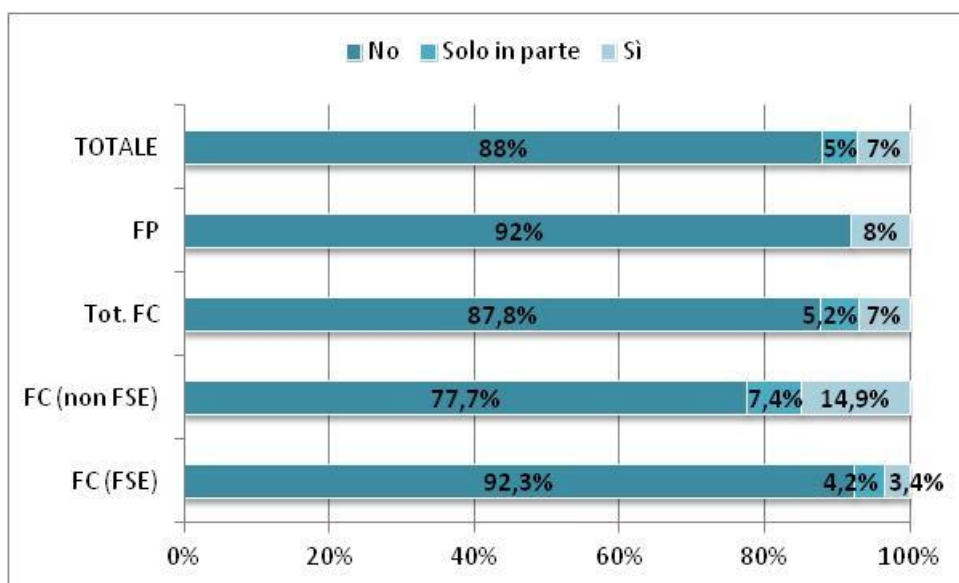
A partire da queste domande, è stato possibile ricostruire alcuni indicatori sintetici che danno conto degli effetti della formazione su specifiche dimensioni del lavoro. Si tratta di indicatori di impatto lordo che, da un lato, si affidano alla percezione dei beneficiari e, dall'altro, assumono che eventuali cambiamenti avvenuti nella situazione occupazionale dopo la frequenza dell'intervento formativo siano ad esso attribuibili, assumendo quindi tali (eventuali) cambiamenti come una *proxi* dei risultati della formazione.

La prima dimensione del cambiamento indagata è una dimensione oggettiva, legata all'efficacia della formazione rivolta agli occupati nel supportarne un miglioramento della condizione lavorativa sotto il profilo economico. Ai formati occupati a distanza di sei mesi dalla conclusione dell'intervento formativo è stato, dunque, chiesto, se, a seguito della partecipazione al percorso, fosse aumentata la loro retribuzione o (nel caso di lavoratori autonomi) il fatturato della loro impresa. E' stato, quindi, possibile calcolare un **indicatore di utilità economica della formazione**, che misura la quota di ex allievi che hanno migliorato la

¹² I pochi formati che, 6 mesi dopo la conclusione del corso, non lavorano e non cercano lavoro sono riconducibili a 2 donne in maternità, 1 persona andata in pensione e 1 che aveva deciso di riprendere gli studi.

propria condizione economica (retribuzione o fatturato), in maniera completa o parziale: **a dichiarare un miglioramento è complessivamente il 12%, di cui il 5% in maniera solo parziale.** Più rilevante, in questo senso, il cambiamento sperimentato, in media, dai partecipanti ai percorsi di formazione continua (soprattutto quella finanziata con risorse nazionali e/o regionali) rispetto agli ex allievi delle azioni di formazione permanente (cfr. graf. 4). Interessante anche l'analisi del dato in un'ottica di genere, che vede un miglioramento economico più marcato tra le occupate donne – ad indicare un aumento della retribuzione e/o del fatturato è il 16,5%, contro l'8,2% degli uomini – mentre non si rilevano particolari differenze in base alle altre caratteristiche socio-anagrafiche.¹³

Grafico 4 – Utilità economica del percorso formativo per tipologia formativa (Valori % N=1.731)*



* La domanda è stata posta solo a coloro che hanno dichiarato di essere ancora occupati 6 mesi dopo la fine del corso (in tutto 1.740 persone). Si sono registrate 9 mancate risposte.

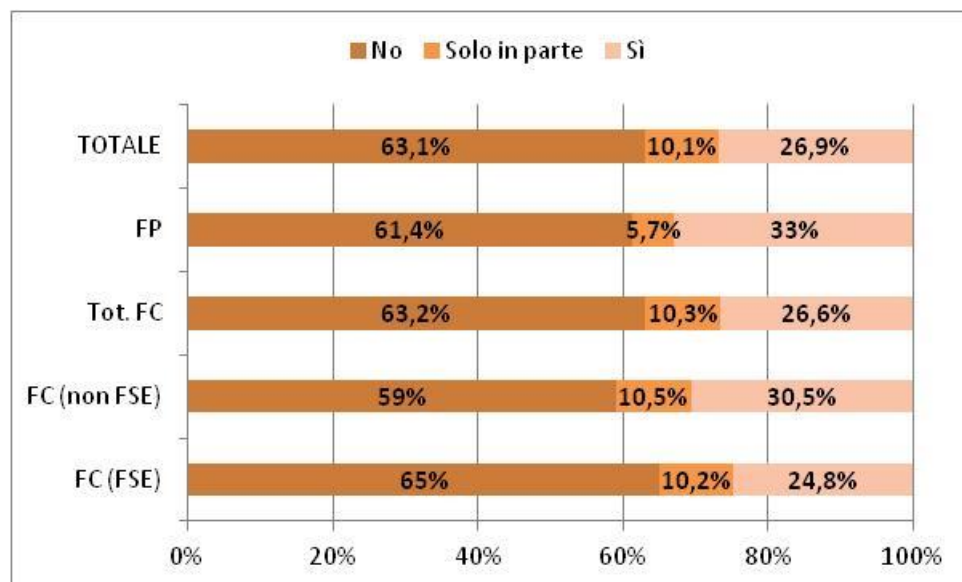
A partire dalle domande specifiche rivolte ai formati per valutare i possibili cambiamenti nell'occupazione dipendente (maggiore stabilità lavorativa, acquisizione di nuovi ruoli e mansioni, maggiori possibilità di carriera, ecc.) o in quella autonoma (rafforzamento della posizione rispetto alla clientela/committenza, aumento delle dimensioni d'impresa, miglioramento dei prodotti/servizi offerti, ecc.) è stato costruito un indicatore sintetico "Mutamenti nell'occupazione svolta",¹⁴ che rende conto dell'eventuale presenza di cambiamenti nello svolgimento dell'attività lavorativa. In questo caso, la percezione del mutamento appare

¹³ A dichiarare un aumento delle retribuzione a seguito delle partecipazione al percorso sono rispettivamente: il 10,3% degli stranieri (vs 12,1% degli italiani); l'11,8% degli under 30, l'11,6% degli adulti 30-44enni, l'11,7% dei 45-54enni e il 13,9% dei più maturi; il 13% dei meno istruiti, il 12,1% dei diplomati e l'8,6% di chi ha un'istruzione terziaria.

¹⁴ Questo indicatore complessivo indica un mutamento assoluto se per almeno una (o più) delle dimensioni del cambiamento considerate il formato ha risposto "sì", mentre indica un mutamento parziale se ha indicato che uno o più cambiamenti in esame si sono realizzati "solo in parte". Trattandosi di un indicatore sintetico, e per omogeneità con gli altri indicatori di cambiamento considerati, non si tiene cioè conto del numero di cambiamenti registrati.

più marcata, interessando il 37% circa di chi ha partecipato agli interventi di formazione, in misura maggiore le donne (ritiene di aver sperimentato un cambiamento nella propria attività lavorativa il 39,3%, a fronte del 34,9% degli uomini).¹⁵

Grafico 5 – Mutamenti nell'occupazione svolta per tipologia formativa (Valori % N=1.730)*



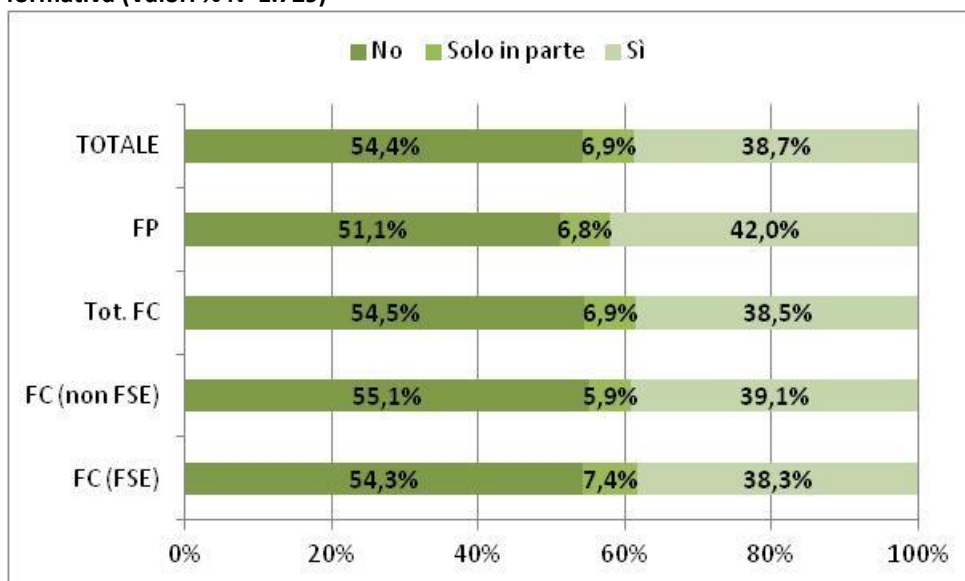
* La domanda è stata posta solo a coloro che hanno dichiarato di essere ancora occupati 6 mesi dopo la fine del corso (in tutto 1.740 persone). Si sono registrate 10 mancate risposte.

Passando da una sfera più oggettiva ad una più soggettiva e percettiva si è, invece, voluto approfondire se sia **aumentata la soddisfazione complessiva dei formati nei confronti del lavoro svolto a seguito della partecipazione all'intervento**: in questo caso, la quota di chi esprime una valutazione del tutto o almeno in parte positiva è pari complessivamente al 45,6%, con risultati positivi sia in riferimento ai percorsi di formazione continua che a quelli di formazione permanente (cfr. graf. 6) e una maggiore soddisfazione complessiva per la componente femminile rispetto a quella maschile: la quota di occupate donne che hanno accresciuto (del tutto o in parte) la propria soddisfazione complessiva rispetto al lavoro svolto dopo la formazione è pari al 48,2%, a fronte del 43,4% degli occupati uomini.¹⁶

¹⁵ Con riferimento alle altre principali caratteristiche socio-anagrafiche, la percezione del cambiamento dell'occupazione è più forte tra gli italiani che fra gli stranieri (37,6% vs 27,6%), fra le classi di età più giovani (39,4% degli under 30, 38,7% dei 30-44enni, 34,3% dei 45-54enni e 35,3% dei più anziani) e fra i più istruiti (il 40,6% dei diplomati e il 38,1% dei laureati, contro il 33,2% di chi non possiede un diploma di scuola superiore).

¹⁶ Rispetto alle altre caratteristiche socio-anagrafiche si registra soltanto una differenza di rilievo in base alla cittadinanza – gli occupati stranieri risultano complessivamente meno soddisfatti degli italiani (32,8% vs 46,6%) – mentre le valutazioni espresse non presentano una variabilità significativa in funzione dell'età (la soddisfazione aumenta per il 44,0% dei più giovani, il 45,5% dai 30 ai 44 anni, il 46,1% dai 45 ai 54 e il 46,2% dei lavoratori più maturi) e del livello di istruzione (il 43,9% dei meno istruiti, il 47,6% dei diplomati e il 45,5% dei laureati).

Grafico 6 – Aumento della soddisfazione complessiva nei confronti del lavoro a seguito del corso per tipologia formativa (Valori % N=1.729)*

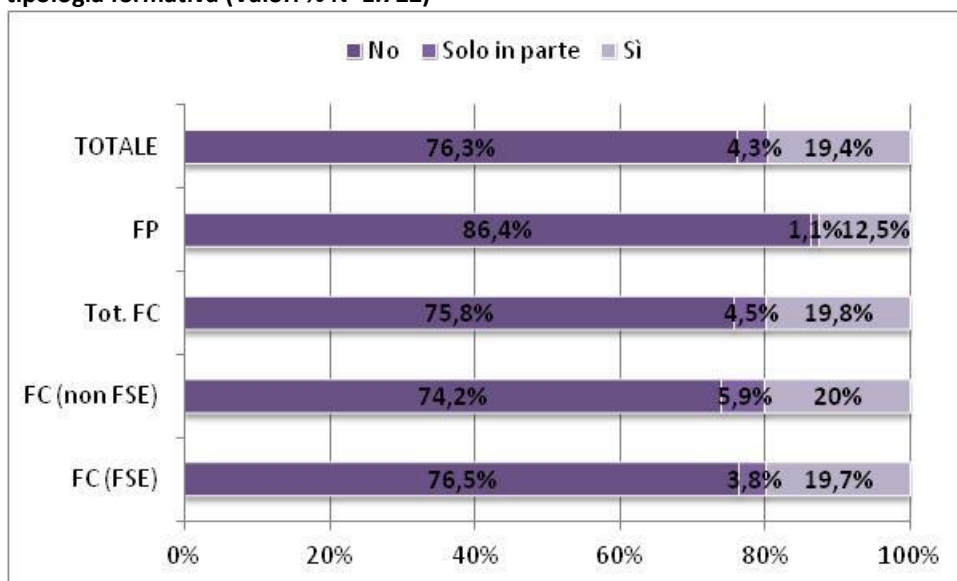


* La domanda è stata posta solo a coloro che hanno dichiarato di essere ancora occupati 6 mesi dopo la fine del corso (in tutto 1.740 persone). Si sono registrate 11 mancate risposte.

Tra gli aspetti specifici del cambiamento c'è anche il **miglioramento dell'ambiente di lavoro in termini di sicurezza e minore dannosità per la salute dei lavoratori**: ad esprimere una valutazione in tutto o almeno in parte positiva è complessivamente il 23,7% dei formati, con valutazioni molto più positive, come facilmente prevedibile, per i percorsi di formazione continua che, come visto (cfr. cap. 2), includono una quota consistente di azioni obbligatorie per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.¹⁷

¹⁷ Le diverse valutazioni in funzione delle principali caratteristiche socio-anagrafiche non fanno emergere particolari differenze né in base al genere dei partecipanti (ritengono "molto" o "abbastanza" efficace il corso, in merito, il 24,5% degli uomini e il 22,7% delle donne) né alla loro età (il 26,2% degli *under* 30, il 22,4% dei 30-44enni, il 25,2% dei 45-54enni e il 22,7% degli *over* 54). A ritenere che il lavoro a seguito del corso sia diventato più sicuro e meno dannoso per la salute sono in misura maggiore i cittadini stranieri (il 27,6%, contro il 23,4% degli italiani) e chi ha un livello di istruzione meno elevato (il 27,4% dei non diplomati, il 22,3% dei diplomati e il 15,8% dei laureati), probabilmente anche perché, ricoprendo più spesso posizioni professionali come operai, sono coinvolti in maggiore misura in azioni formative relative alla sicurezza sul posto di lavoro.

Grafico 7 – Efficacia del percorso formativo nel rendere il lavoro più sicuro e meno dannoso per la salute per tipologia formativa (Valori % N=1.722)*



* La domanda è stata posta solo a coloro che hanno dichiarato di essere ancora occupati 6 mesi dopo la fine del corso (in tutto 1.740 persone). Si sono registrate 18 mancate risposte.

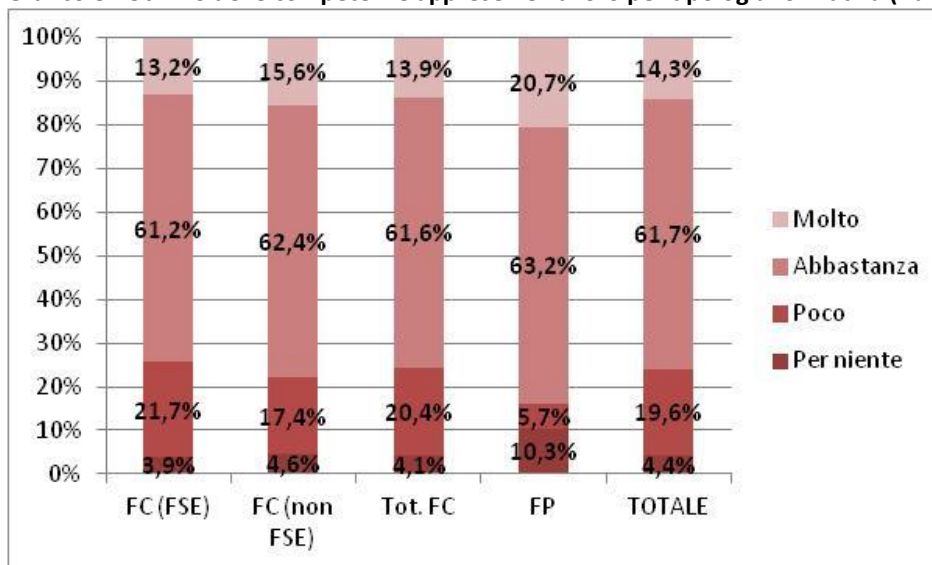
Se si prende in esame, infine, **l'efficacia della formazione nel trasmettere agli allievi competenze realmente applicabili nel lavoro che svolgono**, i risultati sono estremamente positivi: ad esprimere una valutazione positiva¹⁸ sull'utilità on the job delle competenze apprese durante l'attività formativa è complessivamente il 76% dei formati, con risultati anche migliori con riferimento alle azioni di formazione permanente (83,9%, a fronte del 75,5% della formazione continua), senza differenze di rilievo in funzione del sesso, dell'età, della cittadinanza o del livello di istruzione pregresso.¹⁹

Si conferma, quindi, che questo tipo di percorsi risponde effettivamente alla ratio ad essi sottesa, offrendo dunque a chi è già inserito nel mercato del lavoro concrete possibilità di aggiornamento delle competenze professionali e/o di acquisizione di nuove competenze, che trovano concreta applicazione nel lavoro svolto.

¹⁸ Ci si riferisce ai formati che hanno risposto di applicare "molto" o "abbastanza" nel lavoro le competenze apprese nel percorso formativo.

¹⁹ Riesce ad applicare nel proprio lavoro "molto" o "abbastanza" le competenze apprese nel percorso formativo: il 74,7% delle donne a fronte del 77,4% degli uomini; il 76% degli italiani contro il 75% degli stranieri; il 79,2% dei diplomati vs il 73,6% di chi non possiede un diploma di scuola secondaria di II grado e il 73,8% dei laureati; il 77,6% dei più giovani, il 76,1% dei 30-44enni, il 76,3% degli appartenenti alla classe di età 45-54 anni e il 73,9% dei lavoratori più anziani.

Grafico 8 – Utilizzo delle competenze apprese nel lavoro per tipologia formativa (Valori % N=1.693)*



* La domanda “In che misura riesce ad applicare nel suo lavoro le competenze apprese nel percorso formativo?” è stata posta solo a coloro che hanno dichiarato di essere ancora occupati 6 mesi dopo la fine del corso (in tutto 1.740 persone). Si sono registrate 47 mancate risposte.

5.2.1 Le differenze in funzione del tipo di lavoro svolto

Risultati interessanti emergono mettendo a confronto gli occupati in posizione autonoma e quelli che svolgono un lavoro alle dipendenze. Prendendo in esame chi, a distanza di sei mesi dalla conclusione del percorso formativo ha mantenuto la stessa occupazione che aveva al momento dell’iscrizione (sia per eliminare le possibili differenze fra chi cambia lavoro e chi non lo ha fatto, sia per ragioni di significatività statistica, stante l’esiguità numerica di chi 6 mesi dopo aveva un lavoro diverso), emergono risultati interessanti.

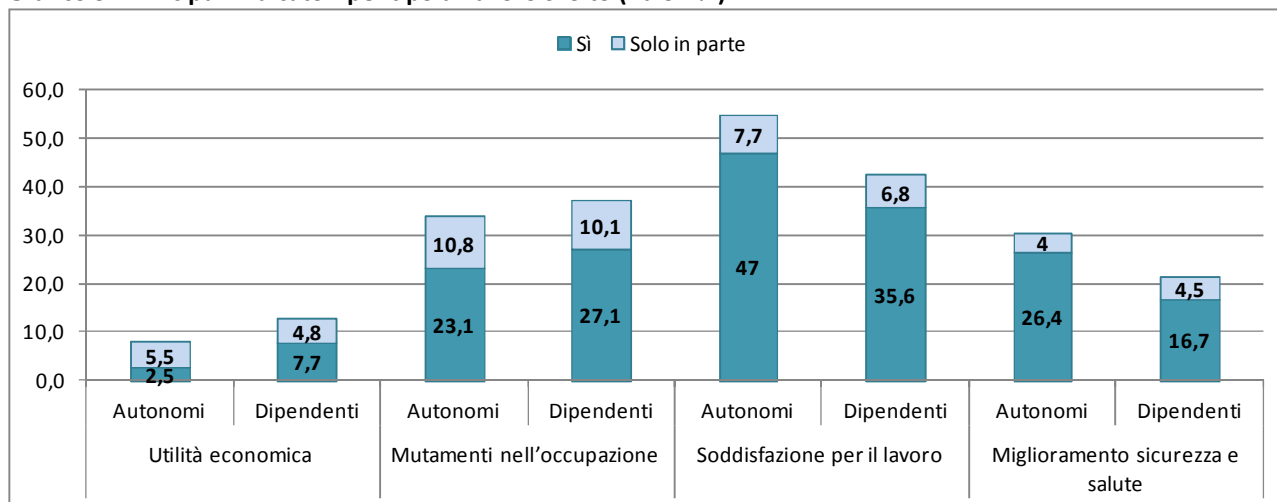
I lavoratori dipendenti sembrano, infatti, percepire in maniera più forte cambiamenti di natura più “oggettiva”, misurati attraverso indicatori di utilità economica o di mutamenti nell’occupazione svolta: in particolare, ad aver sperimentato un aumento della retribuzione dopo la fine della formazione è complessivamente il 12,5% dei dipendenti, contro l’8% degli autonomi che hanno visto una crescita della propria retribuzione e/o del fatturato della propria impresa, mentre a sperimentare un qualche cambiamento nelle modalità di svolgimento del proprio lavoro è il 37,1% dipendenti, a fronte del 33,8% degli autonomi (cfr. graf. 9).

Gli occupati alle dipendenze valutano, inoltre, più positivamente rispetto agli autonomi la possibilità di utilizzare nel proprio lavoro le competenze apprese nel percorso formativo (ad applicarle “molto” o “abbastanza” è il 79,5% dei dipendenti vs 66,6% degli autonomi), fatto, ovviamente, assai rilevante in presenza di percorsi che aspirano ad avere finalità comunque professionalizzanti e/o di aggiornamento e qualificazione della forza lavoro (cfr. graf. 10).

Per contro, la soddisfazione complessiva nei confronti del proprio impiego a seguito della partecipazione al percorso di formazione è aumentata in misura più sensibile fra i lavoratori autonomi, che si dichiarano del tutto o in parte più soddisfatti nel 54,7% dei casi, a fronte del 42,4% dei dipendenti.

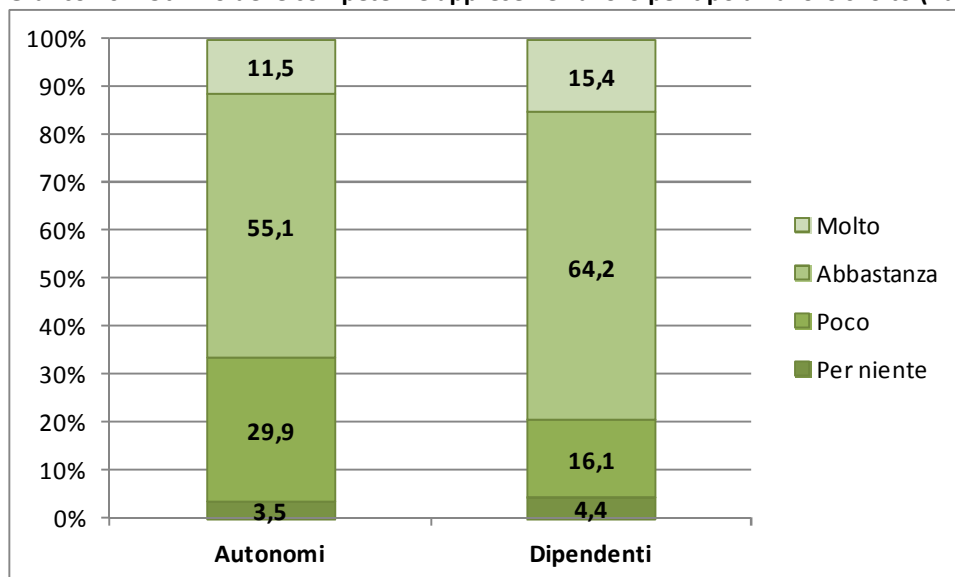
Sempre i lavoratori autonomi valutano, infine, più positivamente l'efficacia del percorso formativo nel rendere il lavoro più sicuro e meno dannoso per la salute: percepisce un miglioramento il 30,5% degli autonomi contro il 21,2% dei dipendenti.

Grafico 9 –Principali indicatori per tipo di lavoro svolto (Valori %)*



* L'universo è costituito, in questo caso, dai 1.709 occupati che hanno mantenuto lo stesso lavoro autonomo o dipendente al momento dell'iscrizione al corso, ma la quota di mancate risposte è variabile in base all'indicatore considerato. Non sono rappresentate nel grafico le risposte negative (assenza di cambiamento a seguito della frequenza del percorso).

Grafico 10 – Utilizzo delle competenze apprese nel lavoro per tipo di lavoro svolto (Valori % N=1.662)*



* Sono stati considerati i 1.709 occupati che hanno mantenuto lo stesso lavoro autonomo o dipendente al momento dell'iscrizione al corso, al netto di 47 mancate risposte.

Analizzando, poi, nel dettaglio, alcuni mutamenti nell'attività lavorativa intervenuti a seguito della partecipazione al corso che coinvolgono specificamente le due tipologie di occupati emerge che per i lavoratori autonomi il cambiamento più rilevante (cfr. tab. 7) è quello relativo al miglioramento dei prodotti e/o servizi offerti nell'ambito della propria attività (27,2%), seguito da un rafforzamento della propria capacità contrattuale nei confronti di committenti e clienti (18,6%) e dall'aumento del numero degli stessi (13,7%), mentre non c'è sostanzialmente impatto sulle dimensioni dell'attività/impresa (aspetto, ovviamente, difficilmente modificabile esclusivamente attraverso la formazione): un cambiamento, quindi, relativamente modesto in termini di numeri, ma che appare fortemente correlato all'acquisizione di nuove competenze professionali e/o nuovi titoli, che da un lato consentono di migliorare concretamente nel proprio lavoro raggiungendo risultati più soddisfacenti e, dall'altro, permettono di rafforzare la propria posizione sul mercato.

Anche per i lavoratori con contratto di natura dipendente sembrano prevalere, seppure in maniera non particolarmente decisa, le modalità relative alla sfera della crescita professionale (ancora una volta, quindi, più strettamente legate alle competenze possedute) rispetto a quelle relative al rafforzamento della propria posizione nel mercato del lavoro: il 21% circa dichiara, infatti, di avere accresciuto il proprio grado di autonomia decisionale e un altro 16,5% di aver aumentato il coordinamento del lavoro di altri colleghi, unitamente ad un 15,4% che svolge mansioni in tutto o almeno in parte nuove, mentre il 13% circa ritiene che la formazione abbia contribuito ad accrescere la stabilità del lavoro o, comunque, ad aumentare la propria capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro.

Tabella 7 – Cambiamenti per tipologia formativa (Valori % N=1.777)*

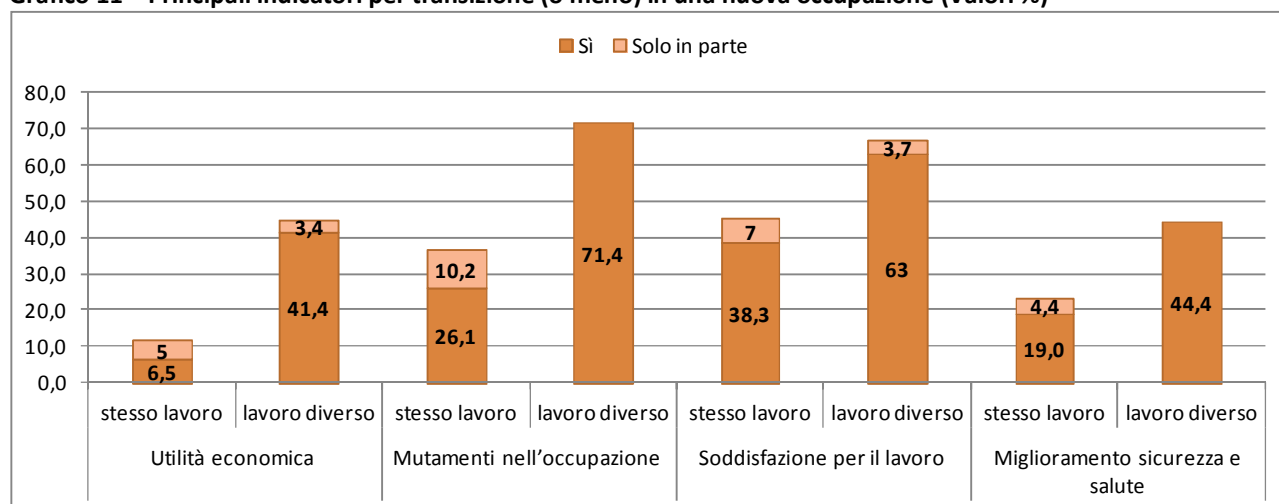
Tipo di cambiamento	Si	Solo in parte	No	Totale	N
Lavoratori autonomi					
E' aumentato il numero di committenti/clienti	6,5	7,2	86,3	100,0	401
Sono aumentate le dimensioni della sua attività/impresa	1,7	2,7	95,5	100,0	404
Sono migliorati i prodotti/servizi che offre	15,6	11,6	72,8	100,0	404
E' migliorata la sua capacità contrattuale nei confronti dei committenti/clienti	11,4	7,2	81,3	100,0	402
Lavoratori dipendenti					
E' aumentata la stabilità dell'occupazione	8,5	4,5	87,0	100,0	1.300
E' aumentata la sua capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro	7,0	6,9	86,1	100,0	1.294
Sono aumentate le sue possibilità di carriera	9,6	8,6	81,8	100,0	1.297
E' aumentato il suo grado di autonomia decisionale	14,0	7,1	78,9	100,0	1.301
E' aumentato il coordinamento del lavoro di altri colleghi	10,0	6,5	83,4	100,0	1.299
Svolge nuove mansioni	8,4	7,0	84,6	100,0	1.301

5.2.2 Le differenze tra chi ha lo stesso impiego e chi dopo 6 mesi ha cambiato lavoro

Anche se la quota di formati che, a distanza di sei mesi dalla conclusione dell'attività di formazione continua o permanente, hanno un lavoro diverso rispetto a quello svolto al momento dell'iscrizione al corso è molto ridotta, si è comunque ritenuto utile approfondire eventuali differenze nella percezione dei cambiamenti professionali avvenuti tenendo conto della transizione (o meno) in una nuova occupazione.

Come messo in luce dal graf. 11, **gli indicatori di miglioramento sono, in generale, nettamente più positivi per chi ha cambiato lavoro, sia per quanto riguarda aspetti più oggettivi (il miglioramento della condizione economica o la sicurezza e la salubrità del lavoro), sia rispetto alla soddisfazione complessiva nei confronti del lavoro**: l'aumento della retribuzione o del fatturato dell'impresa per i pochi che dopo 6 mesi hanno un'occupazione diversa rispetto a quella che svolgevano al momento dell'iscrizione al percorso è molto più marcato (44,8% vs 11,5%), così come nettamente maggiore è la soddisfazione complessiva per il proprio impiego (sono del tutto o in parte più soddisfatti il 66,7% di coloro che hanno cambiato lavoro e il 45,3% di chi ha mantenuto l'occupazione precedente), così come, ovviamente, l'indicatore sintetico di "Mutamenti nell'occupazione svolta", che è pari al 71,4% fra chi ha cambiato lavoro e al 36,4% di chi mantiene la stessa occupazione. Chi svolge una nuova attività lavorativa, infine, sembra percepire maggiormente l'efficacia del percorso formativo svolto nel rendere il lavoro più sicuro e meno dannoso per la salute (il 44,4%, a fronte del 23,4% di chi non ha cambiato lavoro)

Grafico 11 – Principali indicatori per transizione (o meno) in una nuova occupazione (Valori %)*

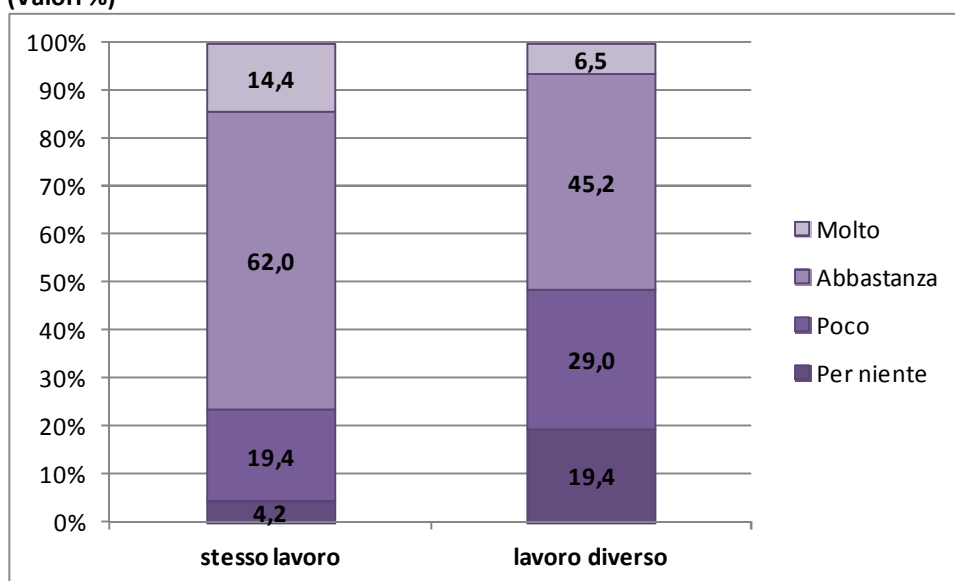


* Al netto delle mancate risposte, la batteria di domande a partire da cui sono stati calcolati questi indicatori è costituita dalle 1.740 persone che hanno dichiarato di essere ancora occupate 6 mesi dopo la fine del corso.

Al contrario, la percezione di poter applicare le competenze apprese direttamente nel proprio lavoro è maggiore tra chi mantenuto la stessa occupazione che aveva al momento dell'iscrizione al percorso di formazione continua o permanente: il 76,4%, a fronte del 51,6% di chi ha trovato un nuovo lavoro dopo 6 mesi dalla fine della formazione. Probabilmente, trattandosi di un tipo di formazione spesso chiamata a rispondere a

specifici fabbisogni formativi del tessuto imprenditoriale (specie nel caso della formazione continua) o, comunque, dal carattere professionalizzante (come nel caso della formazione permanente), chi cambia il proprio contesto organizzativo e le proprie mansioni passando ad una nuova occupazione riesce a sfruttare le competenze acquisite in minor misura (cfr. graf. 12), coerentemente con il fatto che, come già visto, per circa tre quarti dei formati la partecipazione alla formazione è dipesa da una decisione presa in accordo con l'azienda o, in minor misura, da una scelta esclusivamente aziendale (cfr. graf. 2).

Grafico 12 – Utilizzo delle competenze apprese nel lavoro per transizione (o meno) in una nuova occupazione (Valori %)*



5.3 L'INDICATORE COMPLESSIVO DI RISULTATO: I PARTECIPANTI CHE GODONO DI UNA MIGLIORE SITUAZIONE SUL MERCATO DEL LAVORO ENTRO I 6 MESI SUCCESSIVI ALLA LORO PARTECIPAZIONE ALL'INTERVENTO

A latere dell'analisi delle singole componenti del cambiamento intervenuto a seguito della partecipazione ai percorsi di formazione continua e permanente realizzati nella Regione Marche e conclusi nell'arco del 2014, si è ritenuto opportuno inserire un **indicatore di risultato complessivo**, capace di dare conto del miglioramento della condizione professionale dei formati ad un intervallo temporale di sei mesi dalla conclusione del percorso formativo sulla base della loro diretta percezione. Con riferimento alla componente degli ex allievi della formazione continua cofinanziata con le risorse del Fondo Sociale Europeo, ciò consentirà anche la **quantificazione dell'indicatore comune "Partecipanti che godono di una migliore situazione sul mercato del lavoro entro i 6 mesi successivi alla fine della loro partecipazione"**

all'intervento" previsto per la priorità di investimento 8.5 dal POR FSE 2014/2020 Obiettivo "Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione" della Regione Marche.²⁰

L'indicatore, calcolato mediante analisi dell'item del questionario "Complessivamente, ritiene che la partecipazione al percorso formativo abbia migliorato la sua situazione sul mercato del lavoro a distanza di 6 mesi dalla fine dell'intervento?" mette in luce *effetti complessivamente positivi di questo tipo di azioni formative*, volte a qualificare la forza lavoro aggiornandone le conoscenze, le abilità e le competenze con l'obiettivo di incrementare la stabilità e la sicurezza del lavoro e, nel contempo, accrescere le innovazioni introdotte nei processi produttivi e nei modelli organizzativi delle imprese (soprattutto nel caso della formazione continua) e, nel contempo, sostenere l'inserimento e la permanenza nel mercato del lavoro e, più in generale, nella vita attiva e nella società della conoscenza dei cittadini mediante opportunità di apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita (con riferimento, in particolare, alla formazione permanente).

A distanza di 6 mesi dalla fine dell'attività, il 76,4% dei destinatari delle attività di formazione continua cofinanziate con il FSE e concluse nel 2014 ritiene di aver migliorato, pienamente o almeno in parte, la propria situazione sul mercato del lavoro grazie alla partecipazione alla formazione. Un risultato simile riguarda anche i formati negli interventi di formazione per occupati finanziati invece con risorse nazionali o regionali – che percepiscono un miglioramento completo o almeno parziale nel 78,5% dei casi – mentre fra i partecipanti agli interventi di formazione permanente la percezione di un miglioramento complessivo della propria situazione lavorativa è anche più diffusa (84,3% dei formati), come messo in luce nel grafico 13.

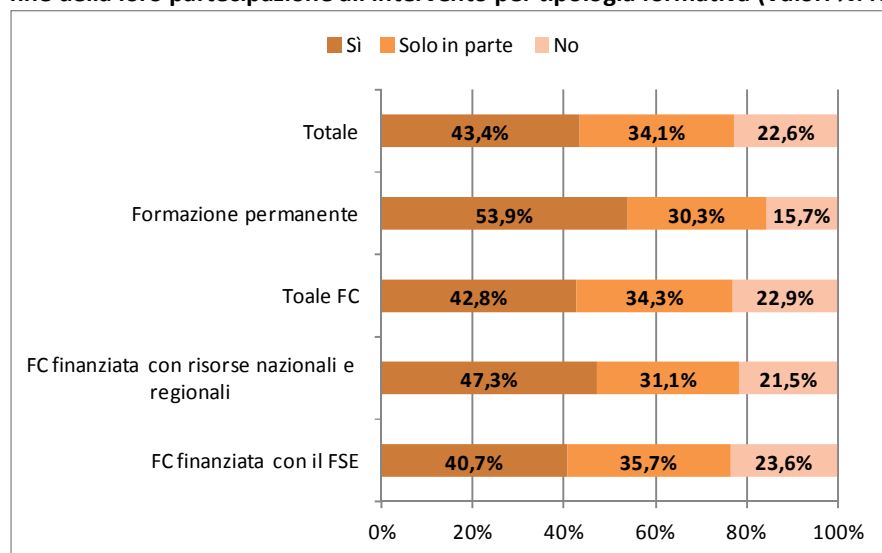
La percezione del miglioramento non sembra risentire in maniera particolarmente rilevante dell'influenza dell'età, del livello di istruzione e della cittadinanza dei formati,²¹ mentre analizzando il risultato in un'ottica di genere, pur in assenza di differenze troppo significative, la componente femminile sembra, in generale, percepire leggermente più degli occupati maschi il miglioramento della propria condizione professionale, soprattutto per quanto riguarda le destinatarie delle azioni di formazione continua non cofinanziate dai fondi strutturali (cfr. tab. 8). Infine, per tutte le tipologie formative considerate, chi svolge un lavoro

²⁰ Si ricorda che invece, con riferimento alla Priorità di intervento 10.3 "Rafforzamento della parità di accesso alla formazione permanente, per tutte le fasce di età nei contesti formali, non formali e informali, aggiornando le conoscenze, le abilità e le competenze della manodopera e promuovendo percorsi di apprendimento flessibili anche tramite l'orientamento del percorso professionale e il riconoscimento delle competenze acquisite" è stato selezionato l'indicatore comune di risultato "Partecipanti che trovano un lavoro, anche autonomo, alla fine della loro partecipazione agli interventi", facendo dunque riferimento alla componente non occupata potenzialmente destinataria delle attività di formazione permanente.

²¹ Prendendo a riferimento i formati negli interventi di formazione continua finanziata con il FSE di interesse per l'indicatore da quantificare (ma con dinamiche pressoché analoghe anche prendendo in esame le altre tipologie formative e i diversi canali di finanziamento), a ritenere che la partecipazione al percorso di formazione abbia migliorato la propria condizione sul mercato del lavoro sono: il 76,3% degli italiani contro il 77,3% dei cittadini stranieri; il 76,2% degli *under 30*, il 77,0% degli adulti nella classe 30-44 anni, il 76,9% degli occupati fra i 45 e i 54 anni e il 73,3% degli *over 55*; il 78,8% di chi ha un titolo di studio inferiore al diploma di scuola secondaria di secondo grado, il 74,4% dei diplomati e il 76,3% dei laureati.

dependente percepisce un miglioramento più netto rispetto agli occupati autonomi: 78,2% vs 72,2% tra i destinatari della formazione continua finanziata con il FSE, 79,9% contro 67,3% nel caso di finanziamenti nazionali e 85,1% vs 80% per la formazione permanente.

Grafico 13 – Partecipanti che godono di una migliore situazione sul mercato del lavoro entro i 6 mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento per tipologia formativa (Valori %. N = 1649)*



* Al netto delle mancate risposte.

Tabella 8 – Partecipanti che godono di una migliore situazione sul mercato del lavoro entro i 6 mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento per sesso e tipologia formativa (Valori %. N = 1649)*

Tipologia formativa		Sesso		Totale
		M	F	
FC finanziata con il FSE	Sì	41,0%	40,2%	40,7%
	Solo in parte	36,1%	35,1%	35,7%
	No	22,9%	24,7%	23,6%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%
	N	659	413	1072
FC finanziata con risorse nazionali e regionali	Sì	41,0%	50,8%	47,3%
	Solo in parte	32,4%	30,5%	31,1%
	No	26,6%	18,7%	21,5%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%
	N	173	315	488
Totale Formazione Continua	Sì	41,0%	44,8%	42,8%
	Solo in parte	35,3%	33,1%	34,3%
	No	23,7%	22,1%	22,9%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%
	N	832	728	1560
Formazione permanente	Sì	44,8%	58,3%	53,9%
	Solo in parte	37,9%	26,7%	30,3%
	No	17,2%	15,0%	15,7%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%
	N	29	60	89
TOTALE	Sì	41,1%	45,8%	43,4%
	Solo in parte	35,4%	32,6%	34,1%
	No	23,5%	21,6%	22,6%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%
	N	861	788	1649

* Al netto delle mancate risposte.

A tutti coloro che hanno dichiarato che la propria condizione sul mercato del lavoro è migliorata, del tutto o in parte, o, per contro, non si è modificata, è stato chiesto di motivare la propria risposta in forma aperta. L'analisi e la successiva rielaborazione delle risposte fornite sembrano confermare **l'importanza attribuita alla capacità dei percorsi di fornire competenze e conoscenze utili per la propria vita lavorativa a chi vi si iscrive** (che, come già visto – cfr. tab. 4 – lo fa nella maggioranza assoluta dei casi perseguendo lo specifico obiettivo di aggiornare le proprie competenze o di acquisirne di nuove). Complessivamente, il 48% di chi ha motivato la propria risposta rispetto al miglioramento professionale complessivo determinato dalla partecipazione alla formazione fa, infatti, riferimento all'acquisizione di nuove competenze e conoscenze o, in misura molto più marginale, all'aggiornamento di conoscenze e competenze già possedute (soprattutto i destinatari delle azioni di formazione permanente e della formazione continua finanziata con il FSE).²²

Consistente anche la quota di chi ritiene che il miglioramento sperimentato sia imputabile alla **certificazione delle nuove competenze** da parte del percorso formativo: complessivamente, il 13% circa dei formati (oltre il 35% se si considera, invece, esclusivamente la componente dei partecipanti agli interventi di formazione continua finanziati con risorse nazionali)²³ ritiene che la propria situazione sul mercato del lavoro sia migliorata perché il corso di formazione ha rilasciato qualifiche, certificazioni e/o attestati utili per rafforzare la propria posizione o cercare una nuova occupazione.

In misura minore, i formati che ritengono che la partecipazione al percorso abbia migliorato la loro condizione attribuiscono tale sviluppo alla capacità del percorso di fornire stimoli tali da indurre ad un **cambiamento nell'atteggiamento individuale**, rendendo quindi più consapevoli, più sicuri e maggiormente autonomi nell'esercizio della propria professione (complessivamente il 5,3%) e di offrire **nuove opportunità di lavoro per il futuro** attraverso nuovi impieghi o nuove formule contrattuali, possibilità di accesso a concorsi che prima non si avevano, ecc. (aspetto, questo, indicato particolarmente dagli iscritti alle attività di formazione permanente). Per un'altra piccola quota di formati (complessivamente il 4%) il miglioramento riscontrato dipende dal fatto che la formazione ha determinato cambiamenti concreti nel contesto di lavoro mediante modifica delle mansioni svolte, cambiamenti di natura organizzativa o innovazione dei processi, oppure è stata utile da un punto di vista relazionale, dando opportunità di confronto con altri soggetti qualificati (altre imprese, altri negozi, soggetti istituzionali, ecc.) o consentendo un miglioramento delle relazioni con l'esterno nell'esercizio del proprio lavoro.

Chi ritiene, invece, che la partecipazione al percorso di formazione continua o permanente non abbia affatto portato ad un miglioramento della propria condizione sul mercato del lavoro si limita spesso a segnalare

²² A fare riferimento a questa motivazione sono, ovviamente, principalmente i partecipanti che hanno migliorato, del tutto o in parte, la loro condizione sul mercato del lavoro, ma è comunque interessante rilevare che anche il 10% circa di chi ha dichiarato di non aver migliorato la sua condizione a seguito della partecipazione alla formazione ne riconosce, comunque, l'efficacia formativa dichiarando di avere appreso nuove conoscenze e competenze.

²³ Si ricorda che all'interno di tali percorsi si registra una quota consistente di percorsi di riqualificazione e aggiornamento per O.S.S.

l'assenza di ricadute (invece attese) nell'occupazione svolta o la mancata/scarsa rispondenza dei percorsi rispetto ai reali fabbisogni formativi. In altri casi, invece, il mancato miglioramento non è attribuibile, nella percezione dei formati, tanto al percorso, quanto piuttosto a condizioni di contesto sfavorevoli al cambiamento (forte concorrenza fra le imprese, crisi economica, quadro economico segnato da elevata disoccupazione, ecc., soprattutto per i destinatari della formazione permanente) o a condizioni individuali specifiche (in particolare, il fatto che dopo la conclusione della formazione si sia cambiato lavoro o mansione – non più rispondenti quindi alla formazione svolta – o sia giunto il momento del pensionamento o, ancora, esperienze individuali di malattia o età troppo avanzata che non hanno portato a sperimentare cambiamenti nel proprio lavoro).

Da ultimo, sembra interessante segnalare una quota di persone che hanno dichiarato di non aver visto alcun miglioramento o hanno segnalato un miglioramento solo parziale che attribuiscono tali mancati e/o limitati cambiamenti agli specifici contenuti del corso, come accade nel caso di interventi formativi obbligatori relativi alla salute e sicurezza sul posto di lavoro che si ritiene, dunque, che per i contenuti trattati non siano in grado di apportare un concreto miglioramento nella condizione sul mercato del lavoro.

Tabella 9 – Perché ritiene che la partecipazione al percorso abbia migliorato (o meno) la sua situazione sul mercato del lavoro a distanza di 6 mesi dalla fine dell'intervento? per tipologia formativa (Valori %. N = 1229)*

	Tipologia formativa e canale di finanziamento				Totale	N
	FC (FSE)	FC (risorse naz.li/reg.li)	Totale FC	Formazione Permanente		
Assenza di ricadute/cambiamenti concreti nel lavoro svolto	10,2%	11,0%	10,4%	8,7%	10,3%	127
Percorso inadeguato/non rispondente al reale fabbisogno	3,8%	2,0%	3,2%	4,3%	3,3%	40
Difficoltà oggettive di cambiamento per condizioni di contesto (non c'è lavoro, forte concorrenza, ecc.)	2,2%	1,3%	1,9%	5,8%	2,1%	26
Assenza di cambiamento legata a motivi individuali (es. età avanzata, malattia, cambio lavoro/mansione, pensionamento)	0,9%	1,8%	1,2%	1,4%	1,2%	15
Mancati/Limitati cambiamenti dipendono dai contenuti del corso (es. corsi obbligatori su sicurezza)	11,8%	6,6%	10,1%	0,0%	9,5%	117
Acquisizione di nuove conoscenze	27,5%	15,1%	23,3%	26,1%	23,4%	288
Acquisizione di nuove competenze	26,0%	16,3%	22,8%	33,3%	23,4%	287
Aggiornamento di conoscenze già possedute	1,2%	0,8%	1,0%	0,0%	1,0%	12
Aggiornamento di competenze già possedute	0,1%	0,5%	0,3%	0,0%	0,2%	3
Il percorso ha consentito di ottenere qualifiche, certificazioni, attestati utili	2,6%	35,7%	13,8%	4,3%	13,3%	163
Cambiamento atteggiamento individuale (più sicurezza, consapevolezza, stimoli, autonomia, ecc)	6,1%	3,3%	5,2%	7,2%	5,3%	65
Nuove opportunità di lavoro per il futuro (inclusi concorsi, nuovo contratto/lavoro, ecc.)	2,5%	3,6%	2,8%	5,8%	3,0%	37
Concreti cambiamenti nel contesto di lavoro (innovazione processi/organizzazione/mansioni, ...)	2,3%	1,5%	2,1%	1,4%	2,0%	25
Utilità relazionale (miglioramento delle relazioni, confronto utile)	2,7%	0,5%	2,0%	1,4%	2,0%	24
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1.229
N	768	392	1.160	69	1.229	

* Al netto delle mancate risposte.

6. Riflessioni conclusive

I percorsi di formazione continua e permanente finanziati dalla Regione Marche nel corso della programmazione 2007-2013 conclusi nel 2014 oggetto della presente indagine, seppure accomunati dall'obiettivo di sostenere l'acquisizione di competenze connesse al lavoro e, di conseguenza, di qualificare la forza lavoro (effettiva e potenziale), si differenziano sia per durata (in media, maggiore per le attività di formazione permanente) e contenuti dei percorsi, sia per le caratteristiche dei destinatari della formazione e per le loro modalità di avvicinamento ai percorsi.

Sul primo versante, i formati negli interventi di formazione continua sono, in media, più maturi (gli *over 45* sono il 46,3%, contro il 24,2% nella formazione permanente) e con un livello di istruzione inferiore (il 46% circa non possiede un diploma di scuola secondaria di secondo grado, a fronte del solo 14,7% degli ex allievi della formazione permanente), mentre la formazione permanente si contraddistingue per una forte presenza femminile (i due terzi dei formati), una significativa concentrazione intorno alla classe di età dei giovani adulti (30-44 anni) e la presenza di oltre metà di diplomati e quasi un terzo di laureati.

Inoltre, sebbene ad essere coinvolti in questo tipo di formazione siano, in entrambi i casi, in prevalenza occupati autonomi stabili o lavoratori dipendenti "standard", ovvero a tempo indeterminato *full time*, tra gli ex allievi della formazione continua (soprattutto quella finanziata con il FSE) si registra una certa presenza di autonomi, mentre tra gli iscritti alla formazione permanente è lievemente superiore la quota di lavoratori a tempo determinato e/o che lavorano a tempo parziale. Il prevalente coinvolgimento in queste tipologie di formazione di occupati che svolgono impieghi di carattere stabile rende, peraltro, ragione anche della ridotta presenza dei più giovani in questo tipo di percorsi formativi.

Le attività di formazione permanente e continua si differenziano in maniera significativa anche per quanto concerne le modalità di avvicinamento alla formazione, in quanto mentre nel primo caso si tratta di corsi che si distinguono sostanzialmente per un accesso individuale, nel secondo caso il contributo di indirizzo dell'azienda appare particolarmente rilevante: nel caso della formazione permanente, infatti, la scelta di partecipare ai corsi è stata esclusivamente personale per circa la metà degli ex allievi, mentre nel caso della formazione continua le aziende sembrano svolgere un ruolo importante nel determinare il coinvolgimento in formazione, in via esclusiva (il 25% circa dei casi) o concordata con i lavoratori e le lavoratrici (47% circa).

Il motivo principale per cui si partecipa ad un percorso di formazione continua o permanente risulta, per tutti, l'acquisizione e/o l'aggiornamento delle proprie competenze professionali, indicato da otto formati su dieci, mentre solo il 5% circa degli ex allievi ha scelto di frequentare l'attività con l'obiettivo di cambiare la propria condizione professionale avviando una nuova attività autonoma o passando ad altra azienda oppure di rafforzare la propria attività imprenditoriale già in essere o la propria posizione alle dipendenze (migliorando mansioni, stipendio, ecc. nell'impresa dove si lavora).

Per quanto concerne la **soddisfazione dell'utenza**, la valutazione degli ex allievi risulta **molto elevata**, sia per quanto concerne l'efficacia dei contenuti formativi e la preparazione dei docenti, sia rispetto all'organizzazione dei percorsi, senza differenze di rilievo fra le diverse tipologie formative.

Per quanto riguarda, invece, gli **effetti occupazionali** dei percorsi di formazione continua e permanente, dal momento che il *target group* di queste tipologie è costituito da persone già inserite nel mercato del lavoro, in larga misura in maniera stabile, a distanza di sei mesi dalla conclusione degli interventi formativi oltre il 96% dei formati continua a svolgere la stessa occupazione, dipendente o autonoma, che aveva sei mesi prima, mentre **solo una esigua minoranza (meno del 2%) svolge un nuovo lavoro**.

Nel complesso, però, **la quota di partecipanti che godono di una migliore situazione sul mercato del lavoro entro i 6 mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento risulta piuttosto elevata**: a distanza di 6 mesi dalla fine dell'intervento, a ritenere che la partecipazione al percorso formativo abbia migliorato, del tutto o almeno in parte, la propria situazione sul mercato del lavoro è, infatti, **il 76,4% dei destinatari delle attività di formazione continua cofinanziate con il FSE, il 78,5% degli ex allievi degli interventi di formazione per occupati finanziati invece con risorse nazionali o regionali e l'84,3% di chi è stato coinvolto in attività di formazione permanente**. Si tratta di un risultato molto buono, che indica che il partecipante al corso riconosce di avere, in qualche modo, migliorato la propria situazione, fosse anche solo sul piano dell'accrescimento professionale che, come detto, è stato indicato come la motivazione principale della frequenza dell'attività formativa.

Prendendo, inoltre, in esame una serie di indicatori di impatto lordo, che analizzano specifiche dimensioni del cambiamento (eventualmente) avvenuto a seguito della partecipazione alla formazione mediante la percezione degli intervistati, si riscontrano risultati particolarmente positivi rispetto all'efficacia della formazione nel trasmettere agli allievi competenze realmente utili *on the job*: **il 76% dei formati riesce, infatti, ad applicare nel lavoro che svolge le competenze apprese durante l'attività formativa**, con risultati anche migliori con riferimento alle azioni di formazione permanente (83,9%, a fronte del 75,5% della formazione continua).

A seguito della partecipazione all'intervento, il 45,6% degli ex allievi ha anche aumentato la soddisfazione complessiva nei confronti del proprio lavoro, con risultati simili sia in riferimento ai percorsi di formazione continua che a quelli di formazione permanente. Dal momento che la quasi totalità dei partecipanti svolge sempre la stessa occupazione, si tratta di un risultato comunque positivo, legato probabilmente soprattutto alla percezione di una migliore preparazione e di accresciute capacità, che consentono agli occupati di porsi con un atteggiamento più consapevole, autonomo e sicuro, pur relazionandosi sempre con lo stesso contesto e spesso in mancanza di mutamenti di natura più strutturale.

I valori degli indicatori continuano, infatti, come facilmente prevedibile e in linea con i risultati di molte altre rilevazioni sulla formazione continua, a diminuire progressivamente via via che aumenta

l'“oggettività” degli indicatori di efficacia utilizzati (anche se si tratta sempre della percezione dell'intervistato).

Forme di mutamento (assoluto o parziale) nella posizione occupazionale hanno riguardato complessivamente il 37% degli allievi della formazione continua e permanente. In particolare, per i lavoratori autonomi i cambiamenti più rilevanti sono quelli correlati all'acquisizione di nuove competenze professionali e/o nuovi titoli – il miglioramento dei prodotti e/o servizi offerti nell'ambito della propria attività (27,2%), il rafforzamento della propria capacità contrattuale nei confronti di committenti e clienti (18,6%) e l'aumento del numero degli stessi (13,7%) – mentre per gli occupati alle dipendenze sembrano prevalere i cambiamenti relativi alla sfera della crescita professionale: l'aumento del proprio grado di autonomia decisionale (21% circa) e del coordinamento del lavoro di altri colleghi (16,5%) e lo svolgimento di mansioni mansione in tutto o almeno in parte nuove (15,4%).

A dichiarare un miglioramento della propria condizione economica (retribuzione o fatturato) a 6 mesi dalla fine della formazione è, invece, complessivamente il 12%. Il risultato, peraltro in linea con quello di altre rilevazioni, non è comunque da sottovalutare in quanto, soprattutto per quel che riguarda la formazione continua, la quota di lavoratori che dichiara un miglioramento economico sta a testimoniare un concreto investimento da parte dell'azienda nella direzione di aumentare la capacità produttiva e professionale di questi lavoratori.

Risultati interessanti emergono mettendo a confronto gli occupati in posizione autonoma e quelli che svolgono un lavoro alle dipendenze da un lato e, dall'altro, chi ha cambiato lavoro rispetto a chi svolge ancora la stessa occupazione che aveva al momento dell'iscrizione al percorso.

Sul primo fronte, *l'impatto occupazionale dei percorsi di formazione continua e permanente risulta più significativo per i lavoratori alle dipendenze*, sia in riferimento alla capacità della formazione di migliorare complessivamente la situazione sul mercato del lavoro dei formati, che rispetto a specifici aspetti: cambiamenti di natura più “oggettiva” (gli indicatori di utilità economica o di mutamenti nell'occupazione svolta) e la possibilità di utilizzare nel proprio lavoro le competenze apprese nel percorso formativo.

Sul secondo versante, *gli indicatori di miglioramento risultano, in generale, nettamente più positivi per chi ha cambiato lavoro*, sia per quanto riguarda aspetti più oggettivi (il miglioramento della condizione economica o la sicurezza e la salubrità del lavoro), sia rispetto alla soddisfazione complessiva nei confronti del lavoro. Fa eccezione soltanto la percezione della reale applicabilità delle competenze apprese nel proprio lavoro, maggiore tra chi mantenuto la stessa occupazione (il 76,4%, a fronte del 51,6% di chi ha trovato un nuovo lavoro dopo 6 mesi dalla fine della formazione) perché probabilmente chi cambia il proprio contesto organizzativo e le proprie mansioni riesce a sfruttare meno le competenze acquisite, tanto più le imprese hanno spesso contribuito a determinare la scelta del percorso formativo da frequentare.

Analizzando poi i principali indicatori in *un'ottica di genere* le donne, complessivamente più coinvolte nei percorsi di formazione permanente e nell'occupazione alle dipendenze, percepiscono in maniera più netta degli

uomini miglioramenti di natura economica (16,5%, contro l'8,2%) e mutamenti nell'occupazione svolta in termini di posizione e mansioni (39,3% vs 34,9%) e, in generale, a seguito della partecipazione alla formazione le donne hanno accresciuto maggiormente la propria soddisfazione nei confronti del lavoro svolto (si dichiara del tutto o in parte più soddisfatta il 48,2% delle donne, a fronte del 43,4% degli occupati uomini), anche se riescono leggermente meno ad applicare nel proprio lavoro le competenze apprese nel percorso formativo (74,7% vs 77,4% degli uomini). Rispetto all'indicatore complessivo di risultato, infine, la componente femminile sembra ritenere leggermente più degli occupati maschi che la partecipazione al percorso formativo abbia migliorato la propria situazione sul mercato del lavoro a 6 mesi dalla fine dell'intervento, con differenze più marcate tra le destinatarie delle azioni di formazione continua non cofinanziate dai fondi strutturali.

In definitiva, il bilancio che si può trarre dall'analisi degli effetti dei corsi di formazione permanente e per occupati finanziati dalla Regione Marche e terminati nel 2014 risulta complessivamente positivo, anche se risulta parimenti chiaro che l'utilità professionale di questo tipo di percorsi si traduce, per la maggior parte dei partecipanti, soprattutto nei termini di un arricchimento personale, di un ampliamento del proprio bagaglio di competenze professionali e di un aggiornamento continuo del proprio know-how (ormai, peraltro, sempre più necessario nella logica del Lifelong Learning), piuttosto che nei termini di un'effettiva possibilità di progressione nella carriera, con benefici economici conseguenti.

In prospettiva, potrebbe quindi risultare utile, soprattutto per quanto concerne i percorsi di formazione continua, una riflessione nella direzione di una ulteriore valorizzazione e finalizzazione di questo tipo di percorsi, ad oggi sostanzialmente impiegati per la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze e conoscenze della forza lavoro, per ampliare il perimetro delle opportunità future dei lavoratori. Si tratta, infatti, di un aspetto di importanza crescente, tanto più in un mercato del lavoro che sembra contraddistinguersi per una elevata flessibilità dell'occupazione e per minori garanzie in termini stabilità anche per quanto concerne la forza lavoro adulta (principale target delle azioni di formazione continua, come visto), che potrebbe essere utilmente sviluppato anche in sinergie con le aziende, in virtù del loro significativo ruolo di indirizzo nella scelta degli interventi formativi.