

3. CONFRONTO CON STRUMENTI FORMATIVI TRADIZIONALI

In questo paragrafo si intendono delineare alcuni elementi di valutazione sulle differenze e/o similitudini dei risultati delle indagini tra i voucher e gli altri strumenti formativi attivati con le modalità tradizionali, quali la formazione al lavoro e la formazione sul lavoro.

In particolare si prenderanno in considerazione le seguenti variabili: le caratteristiche dei partecipanti, le motivazioni a svolgere un corso, gli effetti sulla condizione occupazionale e il livello di soddisfazione.

Purtroppo non sempre è stato possibile effettuare un confronto diretto in quanto le informazioni, le variabili e gli strumenti utilizzati per le indagini nelle quattro Regioni esaminate non erano perfettamente confrontabili. L'analisi comparativa è stata realizzata a livello di territorio regionale.

1. LA REGIONE EMILIA ROMAGNA

La Regione Emilia-Romagna, per il tramite dell'Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, ha affidato all'Istituto POLEIS il compito di valutare l'efficacia occupazionale delle azioni formative rivolte alle persone.

I rapporti annuali sull'efficacia delle attività di formazione al lavoro, formazione continua e creazione d'impresa finanziate dal POR Ob. 3 del FSE contengono dati rilevati in merito alle attività formative nonché una loro valutazione secondo gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione. Ai rapporti annuali per gli anni 2000, 2001 e 2002 si aggiunge un rapporto di valutazione sull'efficacia delle azioni formative per le persone disabili.

Le azioni oggetto di valutazione sono raggruppate in tre gruppi omogenei per tipo di esito previsto e per tipo di popolazione identificata come destinataria delle azioni:

- la formazione al lavoro rivolta ai giovani disoccupati e alle persone adulte finalizzata al reinserimento nel mercato del lavoro;
- la formazione continua e permanente rivolte alla popolazione in età di lavoro, in particolare lavoratori occupati, sia autonomi che dipendenti, a sostegno della loro occupabilità e qualificazione;
- la formazione per la creazione d'impresa volta a promuovere l'autoimpiego e lo sviluppo dell'imprenditorialità, la regolarizzazione delle attività e delle posizioni di lavoro irregolari e l'efficienza delle piccole imprese.

La base dei partecipanti alle attività di formazione concluse nell'anno di riferimento e il campione su cui è stata condotta l'indagine sono riportati nella tabella seguente.

Tab. 1 – Campione per l'indagine sugli esiti occupazionali (anni 2000-2002)

	Anno			Totale
	2000	2001	2002	
Partecipanti alle attività concluse nell'anno	7.205	47.970	44.899	100.074
Formazione sul lavoro	6.248	36.703	29.944	72.895
Formazione al lavoro	762	10.834	13.940	25.536
	195	433	1.015	1.643
Campione				
Formazione sul lavoro	2.169*	1.717**	2.146**	
Formazione al lavoro	1.936			
	233			

* Interviste/Questionari ** FormatI che hanno partecipato a corsi di formazione al lavoro terminati nel 2002 (REF) e persone appartenenti alle forze lavoro e comprese nell'indagine trimestrale dell'ISTAT (RTFL)

Da queste prime informazioni si può avere un'idea sul livello di incidenza della partecipazione alla formazione tramite l'utilizzo del voucher rispetto al totale della formazione erogata nella Regione. I 6614 voucher erogati nel triennio 2002-2004 rappresentano il 6,2% del totale dei partecipanti alle attività concluse nel triennio 2002-2004 e dei voucher 2002-2004.

In questa sede per il confronto sulle condizioni di partenza e sugli esiti dei corsi si farà riferimento solo all'indagine sul placement relativa all'anno 2002 relativamente alla formazione al lavoro e alla formazione sul lavoro.

1.1 Le caratteristiche dei partecipanti

I formati tramite voucher presentano le seguenti caratteristiche: le donne sono il 55,1%, il 33,6% ha un'età compresa tra i 35 e i 44 anni, sono in possesso di un titolo di scuola superiore (diploma o qualifica) il 64,6% dei partecipanti, mentre la laurea è detenuta dal 23,6%.

I formati al lavoro nell'anno 2002 si differenziano per essere più giovani: la classe prevalente è quella compresa tra i 25 e i 34 anni, con un livello di istruzione più bassa, infatti il 47% ha un titolo di studio medio e il 36,7% un titolo di studio più basso.

Tab.2 Intervistati per genere, età e titolo di studio e per tipologie di intervento

	Voucher	Formazione al lavoro	Formazione sul lavoro
Donne	55,1	53,7	42,0
Uomini	44,9	46,3	58,0
Classe di età prevalente	35-44	25-34	25-54
%	33,6	36,4	88,4
Titolo di studio prevalente	Diploma di scuola secondaria superiore o qualifica	Titolo di studio medio	Diplomati
%	64,6	47,0	51,2

I dati sulla formazione al lavoro e sul lavoro sono relativi all'anno 2002

Per quanto riguarda la diversa partecipazione ai corsi tra uomini e donne, la prevalenza femminile è presente in entrambe le tipologie, anche se i voucher dimostrano una maggiore femminilizzazione.

I formati sul lavoro evidenziano una tipologia di partecipante prevalente nettamente diversa dalle precedenti. Innanzitutto la formazione continua e permanente è scelta soprattutto da uomini (58%). I partecipanti si concentrano nella ampia fascia di età compresa tra i 25 e i 54 anni (88,4%) e per il 51,2% sono in possesso di un diploma.

Tab. 3 Intervistati per condizione professionale e per tipologie di intervento all'inizio dell'intervento

	Formazione al lavoro			Formazione sul lavoro	Voucher formativi		
	Uomini	Donne	Totale	Totale	Uomini	Donne	Totale
Occupati	17,8	18,2	17,4	94,8			
Occupato alle dipendenze					87,6	78,1	82,5
Occupato parasubordinato					4,2	9,5	7,1
Occupato autonomo					3,9	2	2,8
Disoccupati	72,9	71,8	73,9	1,8	3,2	8,6	6,2
Studenti	7,2	8,1	6,4		0,7	1,2	0,9
Altri inattivi	1,9	1,7	2,1	3,4	0,4	0,6	0,5

I dati sulla formazione al lavoro e sul lavoro sono relativi all'anno 2002

La situazione occupazionale rispecchia, come è ovvio le condizioni di accesso alla formazione, pertanto il 94,8% degli allievi della formazione sul lavoro sono occupati, il 92,4% dei partecipanti ai corsi tramite voucher sono occupati in prevalenza alle dipendenze (82,5%), mentre la formazione al lavoro coinvolge prevalentemente i disoccupati (73,9%) e in misura minore gli occupati (17,4%) e gli studenti (6,4%).

1.2 Le motivazione a svolgere un corso

Nell'indagine sul placement dell'anno 2002 è emerso che la principale motivazione che spinge le persone a iscriversi a un corso di formazione al lavoro è la volontà di acquisire maggiori competenze e abilità. Tale motivazione è dichiarata da oltre il 72% degli allievi, mentre il 22,5% decide di frequentare le attività formative per imparare qualcosa di nuovo e di diverso. Le differenze di genere nelle motivazioni sono scarse e poco significative.

Le motivazioni ritenute di primaria importanza dagli intervistati che hanno usufruito dei voucher risultano essere: la necessità di approfondire e migliorare le competenze (66,1% dei rispondenti), acquisire nuove competenze ed abilità (14,2%), l'interesse per l'argomento (10%). Solo nel 3,3% dei casi il corso è stato intrapreso per creare le condizioni per cambiare posto di lavoro o azienda, nel 2,5% dei casi gli intervistati hanno frequentato il corso perché richiesto dall'azienda presso cui erano occupati, il 2,1% per ottenere un attestato, nello 0,9% dei casi per cercare di conservare il posto a rischio e nello 0,5% dei casi per iniziare una attività autonoma.

1.3 Situazione occupazionale alla conclusione dell'intervento

Per quanto riguarda l'esito nell'utilizzo dei voucher formativi, i dati sullo stato occupazionale post-voucher rilevano un aumento del numero degli occupati che dal 92,4% salgono al 96%: in particolare all'interno della categoria degli occupati si rilevano le seguenti variazioni: a fronte di una stabilità degli occupati alle dipendenze, si registra un calo dei parasubordinati e un aumento degli autonomi.

Tab. 4 – Esiti occupazionali a 12 mesi, formazione al lavoro: condizione occupazionale all'iscrizione e alla fine del corso (anno 2002, %)

Condizione occupazionale ad iscrizione corso	Condizione occupazionale a 12 mesi dalla fine del corso				
	Occupato	Disoccupato	In cerca di 1° occup.	Studente	Altro inattivo
Occupato	92,2	5	0,1	1,06	1
Disoccupato	77,1	17,8	0,1	1	4
In cerca di 1° occup.	74,9	7,9	11,3	2,5	3,3
Studente	52,2	5,2	2,4	37,4	2,7
Altro inattivo	48,1	3	1,1		47,7
Totale	76,9	11,8	3,2	4,1	4
M					
Occupato	93,1	3,5	0,2	2	1,3
Disoccupato	77,5	15,9	0,2	1,3	5
In cerca di 1° occup.	76,9	7,5	8,7	2,1	4,9
Studente	53,7	7,2	2,5	32,6	4,1
Altro inattivo	67,9	2,8			29,2
Totale	78,1	10,3	2,8	4,1	4,6
F					
Occupato	91,5	6,5		1,3	0,7
Disoccupato	76,7	19,2		0,8	3,2
In cerca di 1° occup.	72,8	8,5	14,1	3	1,7
Studente	50,3	3,4	2,5	42,6	1,3
Altro inattivo	34,6	3,8	1,9		59,7
Totale	75,8	13,1	3,5	4,1	3,5

Per l'anno 2002 le principali conclusioni relative alla formazione al lavoro riguardano la percentuale dei formati che a un anno di distanza risulta occupato, ovvero il 76,3% contro il 62,5% dei non formati. La differenza in termini di probabilità di trovare occupazione è pari a 13,8% punti percentuali.

Emergono inoltre le seguenti differenze:

- la percentuale di persone occupate è maggiore per le persone che hanno seguito un corso di formazione, indipendentemente dalla condizione occupazionale di partenza;
- la percentuale delle donne formate occupate dopo 12 mesi dalla formazione è maggiore di ben 20 punti percentuali rispetto alla popolazione regionale di riferimento;

- la percentuale di uomini formati occupati dopo 12 mesi è più alta di 7 punti rispetto alla popolazione regionale di riferimento;
- il tasso di occupazione dei formati laureati è superiore di oltre 30 punti percentuali rispetto alla popolazione regionale di riferimento;
- il tasso di occupazione dei formati tra 35 e 45 anni non si differenzia in modo rilevante da quello della popolazione regionale di riferimento.

La formazione sembra influire positivamente sulla riduzione della durata del periodo di attesa di un'occupazione, dato che la gran parte dei passaggi avvengono entro i primi 6 mesi.

La coerenza tra il lavoro svolto e la formazione ricevuta è riconosciuta dal 65% dei formati, ma ciò sembra meno vero per chi è laureato.

Il reddito netto mensile percepito è di poco superiore a 900 euro e gli uomini guadagnano circa 100 euro in media (quasi il 10%) più delle donne. I lavoratori con un basso reddito e lavori meno soddisfacenti sono rappresentati soprattutto dalle donne e dagli stranieri.

La probabilità di essere occupato subito dopo il corso, dopo dodici mesi e la probabilità di avere un lavoro coerente con la formazione sono positivamente correlate con la quantità della formazione ricevuta (durata dei corsi) e la funzione di *placement* collegata alle attività formative.

La formazione continua e permanente si rivolge all'intera popolazione in età di lavoro con l'intento di sostenere l'occupabilità e soprattutto l'adattabilità delle forze lavoro alle innovazioni tecnologiche e organizzative. I formati rappresentano l'1,9% del totale della popolazione occupata nella regione nel 2001 e scende all'1,6% nel 2002. La percentuale di donne tra i partecipanti (42%) risulta nettamente superiore alla media nazionale di partecipazione femminile alla formazione continua (28%). La partecipazione dei lavoratori stranieri è limitata a una percentuale del campione inferiore al 2%.

Gli occupati costituiscono la quasi totalità dei formati e sono in maggioranza (69%) dipendenti. I lavoratori autonomi sono il 28% e solo il 3% ha un lavoro parasubordinato.

Le persone che partecipano alla formazione continua e permanente hanno un'esperienza di lavoro molto lunga, in media di circa 20 anni; si tratta, quindi, di un'insieme di lavoratori piuttosto legati all'impresa entro cui lavorano e il numero di lavori svolti in passato mostra carriere particolarmente coerenti nel tipo di lavoro.

La stabilità dell'occupazione dei formati, nel periodo interessato dalla formazione, risulta piuttosto evidente: il 92% dei formati mantiene al momento dell'intervista lo stesso lavoro che aveva all'avvio del corso.

Il reddito netto medio mensile degli intervistati è di poco superiore a 1.200 euro, gli uomini guadagnano quasi il 25% in più delle donne e il reddito aumenta sensibilmente in relazione al crescere del titolo di studio posseduto.

L'esito della formazione è stato studiato in relazione a due variabili: il reddito netto che i formati percepiscono dopo la formazione e il grado di soddisfazione per il lavoro svolto dopo la formazione.

I miglioramenti qualitativi del lavoro, intervenuti successivamente alla formazione, che influenzano positivamente il reddito sono: avere una maggiore forza contrattuale e un maggior livello di coordinamento con i colleghi.

1.4 Livello di soddisfazione

Per quanto riguarda il livello di soddisfazione dei formati al lavoro si rileva che il 66% dei formati ritiene che i contatti stabiliti durante il corso siano utili nella ricerca del lavoro, confermando l'importanza della formazione tradizionale come momento di costruzione di reti relazionali.

Coloro che hanno usufruito dei voucher, invece, si dichiarano prevalentemente per niente soddisfatti (52,2%) delle possibilità che il voucher può dare di entrare in contatto con il mondo del lavoro. Questa è la forte divergenza che si rileva tra le due modalità formative. Per quanto riguarda l'ampliamento delle competenze professionali pratiche teoriche specialistiche e generali, non si hanno scostamenti nei risultati: più del 70% degli intervistati si dichiara soddisfatto.

Infine, i formati sul lavoro sono complessivamente più soddisfatti: 92,8%. In particolare si ravvisa un maggior gradimento sia nella acquisizione di competenze sia nella loro applicazione dei lavoratori autonomi piuttosto che dei dipendenti.

2 LA REGIONE UMBRIA

Per realizzare un confronto fra i risultati dell'analisi dei voucher e quelli di altri interventi formativi tradizionali si fa riferimento al Rapporto Finale sulla rilevazione degli esiti occupazionali delle attività finanziate dal POR Umbra Ob. 3 2000-2006 realizzato dall'ATI Ecoter s.r.l., Ce.Ri.S scarl e Korus Research S.r.l. nel settembre 2005.

Tale indagine è stata rivolta a 535 partecipanti ad interventi cofinanziati dal POR Umbria Ob.3 nel periodo luglio 2003-marzo 2004 a valere nelle misure: A2, A3, B1, C2, C3, D3, D4, E1 relativamente alle seguenti tipologie di azione: attività formative, work experiences e voucher formativi. I soggetti intervistati sono stati 535 di cui 403 coinvolti in attività formative tradizionali, 57 in work experiences e 75 in voucher su un universo di 3446 allievi.

Per quanto riguarda la formazione continua un'altra indagine ha coinvolto i soggetti occupati che hanno partecipato a corsi a valere sulle misure C4, D1 ed D2 nello stesso periodo di riferimento. Le interviste effettive sono state 197 a fronte di un universo di 3355 soggetti.

Per quanto attiene l'indagine sui voucher effettuata in questa sede, nel triennio 2002-2004 le persone che hanno usufruito di un voucher formativo sono state 1193, le interviste sono state 135.

2.1 Le caratteristiche dei partecipanti

I dati sulle caratteristiche dei partecipanti alle tre differenti tipologie formative (voucher, interventi formativi tradizionali al lavoro e formazione sul lavoro) evidenziano che nella Regione Umbria c'è una forte e prevalente presenza femminile nella formazione al lavoro (63,3%) e nell'utilizzo dei voucher (56,3%) anche se in misura inferiore. La formazione continua e permanente, invece, rileva una preponderanza della partecipazione maschile.

Tab.2.1 Intervistati per genere, età e titolo di studio e per tipologie di intervento

	Voucher formativi	Formazione al lavoro	Formazione sul lavoro
Donne	56,3	63,3	44,9
Uomini	43,7	36,0	55,1
Classe di età prevalente	35-44	25-34	oltre 45 anni
%	36,3	50,0	48,1
Titolo di studio prevalente	Diploma di scuola secondaria superiore o qualifica	Diploma di scuola secondaria superiore o qualifica	Diploma di scuola secondaria superiore o qualifica
%	64,4	54,0	65,4

Per quanto riguarda le classi di età si può notare una netta distinzione tra i partecipanti. L'utenza più giovane partecipa in prevalenza alla formazione al lavoro tradizionale, il 50% dei partecipanti ha un'età compresa tra i 25-34 anni. I soggetti adulti sono presenti in percentuali maggiori nella scelta del voucher, il 36,3% ha un'età compresa tra i 35 e i 44 anni e il 25,9% tra i 30 e i 34 anni.

La domanda di formazione è richiesta soprattutto dai soggetti che hanno un diploma di scuola secondaria e una qualifica in tutte e tre le tipologie di formazione, seguiti da un titolo più alto, ovvero una laurea o un master: nel caso dei voucher e della formazione al lavoro la percentuale è di circa il 21,5%, mentre per la formazione sul lavoro sale al 30%.

Tab. 2.2 Intervistati per condizione professionale e per tipologie di intervento all'inizio dell'intervento

	Formazione al lavoro	Formazione sul lavoro	Voucher formativi		
	Totale	Totale	Uomini	Donne	Totale
Occupati	4,5				
Occupato alle dipendenze		92,4	55,9	43,4	48,9
Occupato parasubordinato		4,3	5,1	6,6	5,9
Occupato autonomo		3,2	15,3	5,3	9,6
Disoccupati	73,5		23,8	42,0	34,0
Studenti	19,9		0,0	2,6	1,5
Altro	2,2				

La condizione professionale all'avvio dell'intervento rispecchia le condizioni di accesso ai diversi corsi di formazione, rileva il dato riguardante i voucher rispetto alla rilevante presenza di disoccupati (34%).

2.2 Le motivazione a svolgere un corso

Le motivazione ritenute di primaria importanza dagli intervistati che hanno usufruito dei voucher risultano essere: la necessità di approfondire e migliorare le competenze (50% dei rispondenti), l'interesse per l'argomento (13,1%), il corso è stato intrapreso per creare le condizioni per cambiare posto di lavoro o azienda nel 13,1%. Solo nel 3,8% dei casi è stato svolto il corso perché richiesto dall'azienda, in un altro 4,6% per avere un attestato, il 3,1% per iniziare una attività autonoma.

Nel caso della formazione sul lavoro il 40% dei soggetti ha dichiarato che l'idea di partecipare al corso è partita da loro stessi mentre per il 60% è stata un'iniziativa dell'azienda. Il 44% circa degli intervistati ha dichiarato di voler migliorare le competenze già utilizzate nel lavoro svolto mentre il 19,46% ha motivato la partecipazione manifestando l'interesse di acquisire nuove abilità non utilizzate nell'attività lavorativa. Infine, il 25% ha sottolineato l'intenzione di migliorare le competenze ed abilità al fine di offrire migliori servizi e/o prodotti ai clienti

Per quanto riguarda la formazione al lavoro l'indagine non presenta questa informazione.

2.3 Situazione occupazionale alla conclusione dell'intervento

Gli esiti occupazionali a 12 mesi dalla conclusione del corso effettuato tramite voucher rilevano un aumento della percentuale degli occupati che passa dal 64,4% al 77,1%. In particolare aumentano di circa 10 punti percentuali gli occupati alle dipendenze, diminuiscono gli occupati parasubordinati e aumento gli autonomi di 5 punti percentuali.

Per quanto riguarda la formazione al lavoro, il tasso lordo di inserimento occupazionale a 12 mesi dalla conclusione del corso è stato del 41,2%.

Considerando solo la categoria degli ex-allievi occupati, il 58,7% sono donne e la classe di età 25-29 anni risulta quella prevalente.

Il tasso di inserimento occupazionale dei formati per titolo di studio evidenzia che i titoli di studio più alti hanno una migliore performance occupazionale: tra gli occupati il 58% ha un titolo universitario. In particolare il 66,67% di coloro che possiedono un diploma di scuola superiore risultano occupati mentre la percentuale per i laureati è pari al 49%.

I settori economici prevalenti degli occupati sono gli Altri servizi pubblici sociali e personali (21,46%), il commercio all'ingrosso e al dettaglio (12,96%), e l'industria manifatturiera.

Tab. 2.3 Intervistati per condizione professionale e per tipologie di intervento a 12 mesi dalla conclusione dell'intervento

%	Formazione al lavoro	Formazione sul lavoro	Voucher formativi		
	Totale	Totale	Uomini	Donne	Totale
Occupati	41,2	98,9			
Occupato alle dipendenze			62,7	56,6	59,3
Occupato parasubordinato			3,4	2,6	3,0
Occupato autonomo			22,0	7,9	14,1
Disoccupati	33,8	0,5	6,8	18,4	13,3
In cerca di prima occupazione	7,2		3,4	6,6	5,2
Studenti	17,9		1,7	1,3	1,4
Tirocinante			0,0	1,3	0,7
Altro	3,0	0,5	0,0	5,3	3,0

Il 23,89% degli occupati ha un contratto a tempo determinato e la stessa percentuale è presente per il contratto di collaborazione, il 25,91 ha un contratto a tempo indeterminato.

La qualifica prevalente degli occupati risulta essere quella dell'impiegato o intermedio (38.06%), seguito dall'apprendista (15.79%) e dall'operaio specializzato e qualificato .

Le micro e piccole aziende hanno avuto maggior capacità occupazionale: 29.15% da 2 a 9 addetti.

Per quanto riguarda gli esiti dei voucher si rileva una maggiore stabilità contrattuale degli occupati: il 65,9% ha un contratto a tempo indeterminato. Tra le qualifiche si evidenzia una maggiore presenza di impiegati o intermedi (51%).

Nel caso della formazione sul lavoro, a 12 mesi dalla conclusione del corso solo 2 soggetti si trovano in una situazione occupazionale diverso dall'inizio del corso: 1 soggetto si è dichiarato inattivo e l'altro in cerca di nuova occupazione. Tra gli occupati il 94,5% ha mantenuto la stessa occupazione e il 3,2% ha cambiato azienda.

2.4 Livello di soddisfazione

Per quanto riguarda la *formazione al lavoro* il canale privilegiato per trovare lavoro risulta essere stato quello informale delle conoscenze attivate dalla rete dei parenti e degli amici (33%) segue l'invio del CV al datore di lavoro (14.17%) e l'ente di formazione (10,93%).

Il 44,53% degli occupati ritengono abbastanza utili le competenze acquisite rispetto al lavoro svolto, il 27% molto utili. Pertanto il 71% degli intervistati ha dato un giudizio positivo.

Il livello di soddisfazione in una scala da 0 a 7 risulta per il 23,66% degli intervistati 6 e in generale il punteggio che va da 5 a 7 è stato scelto dal 60% degli allievi, pertanto il tasso medio di soddisfazione riferito alle attività formative realizzato è del 62,37%.

Il 70% di coloro che hanno usufruito dei voucher hanno dichiarato di essere soddisfatti dell'ampliamento delle competenze professionali pratiche e teoriche specialistiche e generali, mostrando un più ampio apprezzamento del corso. Invece si dichiarano prevalentemente per niente soddisfatti (56,3%) delle possibilità che il voucher può dare di entrare in contatto con il mondo del lavoro. Questa è la forte divergenza che si rileva tra le due modalità formative.

Per quanto riguarda la *formazione sul lavoro* il 47.98% degli occupati nella stessa azienda ha dato un giudizio abbastanza positivo relativamente al miglioramento del proprio lavoro in termini di possibilità di applicare le competenze acquisite, mentre il 50% ha giudicato abbastanza e molto positivo il miglioramento del proprio lavoro in termini di organizzazione del lavoro. Giudizi negativi hanno riguardato aspetti quali la capacità contrattuale, le possibilità di carriera, la salute e la sicurezza.

3. LA REGIONE MARCHE

Per effettuare un confronto fra gli esiti dell'analisi dei voucher e quelli di altri interventi formativi tradizionali nella Regione Marche si fa riferimento al Rapporto finale "Indagine e valutazione degli esiti occupazionali delle attività realizzate con il FSE (placement) nel triennio 2001-2003" realizzato dalla RTI CLES SRL/Grandi Numeri SRL a marzo 2005. Tale indagine ha posto al centro della valutazione le Misure del POR Ob.3 2000-2006 con finalità occupazionali (A2, A3, B1, C3, D3, D4, E1), relativamente alle seguenti tipologie di azione: work-experience – borse di lavoro; work-experience – tirocini, formazione all'interno dell'obbligo formativo, formazione post-obbligo formativo e post diploma, IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore), Alta Formazione, percorsi integrati per la creazione di impresa; percorsi integrati per l'inserimento lavorativo. L'indagine è stata svolta utilizzando il database della Regione Marche, per il triennio 2001-2003 relativo ai destinatari delle azioni formative, che conteneva informazioni riguardanti 12.335 partecipanti.

Per quanto attiene l'indagine sui voucher effettuata in questa sede, nel periodo compreso tra il 2002 ed il 2004 le persone che hanno usufruito di un voucher formativo sono state 269, le interviste sono state 42.

3.1 Le caratteristiche dei partecipanti

I dati sulle caratteristiche dei partecipanti alle due differenti tipologie formative (voucher e interventi formativi tradizionali al lavoro) evidenziano che nella Regione Marche c'è una prevalenza della presenza maschile nella formazione al lavoro (61,70%) che scompare nell'utilizzo dei voucher, lasciando spazio ad una buona equidistribuzione per genere (50,9% uomini e 49,1% donne).

Tab.3.1 Intervistati per genere, età e titolo di studio e per tipologie di intervento

	Voucher formativi	Formazione al lavoro
Donne	49,1%	38,3%
Uomini	50,9%	61,7%
Classe di età prevalente	35-44	25-29
%	40,5	29,9
Titolo di studio prevalente	Diploma di scuola secondaria superiore o qualifica	Diploma di scuola secondaria superiore o qualifica
%	76,2	56,7

Per quanto riguarda le classi di età si può notare una netta distinzione tra i partecipanti. I soggetti adulti partecipano in prevalenza alla formazione al lavoro tradizionale (il 40,5% dei partecipanti ha infatti un'età compresa tra i 35 e 44 anni), mentre l'utenza più giovane è presente in percentuali maggiori nella scelta del voucher (il 29,9% del totale ha un'età compresa tra i 25 e i 29 anni).

La domanda di formazione è espressa, in tutte e due le tipologie di formazione, soprattutto dai soggetti che hanno un diploma di scuola secondaria e una qualifica (il 76,2% del totale nel caso dei voucher e il 56,7% nel caso della formazione al lavoro tradizionale), seguiti da coloro che posseggono un diploma di laurea.

3.2 Le motivazione a svolgere un corso

Per quanto riguarda le motivazioni di maggior spicco riferite dagli intervistati che hanno usufruito dei voucher, si nota come la maggioranza delle scelte dei corsi di formazione sia avvenuta tra i percorsi proposti dall'azienda (circa il 33,3%) o sia stata sollecitata dall'azienda stessa (circa il 28,3% dei rispondenti), mentre solo in una minore percentuale sia avvenuta autonomamente (26,2%). Chiaramente anche per quanto concerne le fonti di conoscenza della possibilità di poter usufruire del voucher, risulta prevalente il numero degli intervistati che dichiara di aver ricevuto l'informazione dall'azienda di occupazione, mentre di misura parecchio inferiore quelli che dichiarano di averla ricevuta dai manifesti pubblicitari e dall'agenzia per il lavoro.

Nell'indagine sulla formazione al lavoro questa informazione non è presente.

3.3 Situazione occupazionale alla conclusione dell'intervento

Gli esiti occupazionali a 12 mesi dalla conclusione del corso effettuato tramite voucher rilevano come fra gli intervistati c'è stato un aumento del numero degli occupati di una unità.

Per quanto riguarda la formazione al lavoro, la rilevazione degli esiti occupazionali a 12 mesi dalla conclusione dell'intervento evidenzia un tasso di occupazione pari al 67,9%. In corrispondenza, per quanto riguarda la componente dei disoccupati, è stato registrato un aumento del tasso di inserimento lordo pari al 7,4%, facendone dunque registrare una riduzione e portandola al 22,1%. E' interessante evidenziare anche come si constata un buon risultato di partenza, affermato dagli esiti occupazionali misurati a breve distanza dalla conclusione delle azioni formative che tende a migliorare con il trascorrere del tempo, tratteggiando una positiva "durabilità", ovvero una buona capacità di incidere sui processi di inserimento lavorativo dei formati in intervalli temporali superiori a sei mesi (nell'intervallo compreso tra i 6 e 12 mesi, infatti, si registra un aumento occupazionale pari al 5%).

Tab. 3.2 Intervistati per condizione professionale e per tipologie di intervento a 12 mesi dalla conclusione dell'intervento

%	Formazione al lavoro	Vaucher formativi
	Totale	Totale
Occupati	67,9	97,6
Disoccupati	22,1	
Studenti	8,1	
Tirocinante-stagista	1,9	
Altri inattivi		2,4

Nel complesso, le azioni promosse hanno inciso in misura più consistente sulla condizione occupazionale della componente maschile (71,3%) anche se i differenziali tra le performance dei due sessi risultano decisamente meno marcati quanto non accade all'interno del mercato del lavoro regionale (-4,7%). Ciò induce a considerare il passaggio nei percorsi formativi come una fase di riallineamento e compensazione delle disparità che si operano spontaneamente al momento in cui ci si affaccia nel mondo del lavoro. Inoltre il titolo di studio posseduto "in ingresso" dai formati sembra rappresentare un fattore dirimente nei confronti del successo lavorativo: gli esiti occupazionali crescono al suo progressivo innalzamento. Si tratta di un dato in controtendenza rispetto agli andamenti del mercato del lavoro regionale (i disoccupati con alto

titolo di studio sono nel 2003 il 4,9% rispetto al dato medio del 3,8%) che può trovare spiegazione sia nel fatto che, proprio a titoli di studio più elevati, si accompagna un numero minore di formati, tale da risentire in misura inferiore di altre categorie di formati della capacità del tessuto delle imprese regionali di assorbire nuova occupazione; sia nel fatto che un titolo di studio elevato associato ad un corso di formazione professionalizzante o comunque integrativo delle elevate conoscenze possedute può costituire un elemento di successo ai fini dell'inserimento occupazionale. Infine, circa le fasce di età più performanti, si conferma la maggiore difficoltà degli adulti a trovare un collocazione lavorativa. Infatti, per la classe di 45 anni e oltre il tasso di inserimento risulta a sei mesi pari al 48,1% per passare al 61,5% a dodici mesi, in entrambi i casi, ben al di sotto del valore medio complessivo per i due periodi. Per converso, si riafferma la maggiore propensione delle imprese a puntare sulle classi centrali dei formati, in articolare su quella dei giovani adulti 25-29 anni.

Per quanto riguarda gli esiti dei voucher si rileva che fra gli intervistati gli occupati attuali sono 41, di questi 40 con contratto a tempo indeterminato ed un solo caso con contratto a tempo determinato. Degli occupati 33 persone lavora a full-time ed 8 a part-time, quindi non vi è stata variazione rispetto agli occupati prima del voucher. Degli occupati al momento del voucher 37 sono attualmente occupati presso la stessa azienda, mentre 3 hanno cambiato azienda per quanto concerne l'occupazione attuale. Non si registrano variazioni contrattuali o di reddito e qualifica in questi tre casi.

3.4 Livello di soddisfazione

Per quanto riguarda la formazione al lavoro il canale privilegiato per trovare lavoro risulta essere stato quello informale delle conoscenze attivate dalla rete dei parenti e degli amici (34,7%) segue l'invio del CV al datore di lavoro (20,8%).

La maggioranza degli occupati (il 65,4%) valuta coerente il titolo di studio posseduto con la mansione svolta, mentre una sensibile quota (il 17,9%) lo giudica inadeguato.

Per quanto concerne i giudizi sul corso si registra che il punteggio medio è piuttosto basso attestandosi, in una scala da 1 a 5, sul punto di indifferenza, ovvero 3. Si segnalano gli item che hanno ottenuto punteggio più alto: Ampliamento delle conoscenze pratiche (3,4); Ampliamento le conoscenze teoriche (3,6). Il più basso è stato registrato dall'item relativo all'entrare in contatto con il mondo del lavoro (1,8). Per quanto concerne la coerenza con il percorso di formazione personale si registra un punteggio medio di 3,3.

Per quanto concerne l'influenza de corso sulla professione si registrato i giudizi più alti rispetto agli item: acquisire nuove competenze (3,45), migliorare le proprie competenze (3,43) e rispetto alla coerenza del corso con il percorso professionale (3,63).

4. LA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

Dal 1997 il Servizio FSE della Provincia Autonoma di Bolzano effettua la valutazione ex post dei corsi di formazione al lavoro finanziati nelle diverse annualità.

Per realizzare un confronto fra i risultati dell'analisi dei voucher e quelli di altri interventi formativi tradizionali si fa riferimento all'Indagine di valutazione ex-post dei corsi FSE della Provincia Autonoma di Bolzano- Corsi di formazione al lavoro finanziati nel 2002 e conclusi entro il dicembre 2003.

La rilevazione si è svolta nel mese di maggio 2005. Essendosi le azioni formative concluse in genere entro il mese di dicembre 2003, i soggetti formati sono stati intervistati mediamente a circa 16-18 mesi dalla fine del corso. L'indagine ha riguardato tutti i corsi di formazione al lavoro, comprese attività di orientamento e consulenza, nonché work esperienze e piani di inserimento professionale a valere nelle misure A2, A3, B1, C3, D3, E1. L'universo della popolazione era pari a 2235 formati e sono stati intervistati 1442 formati che all'avvio del corso risultavano non occupati.

Per quanto riguarda la formazione continua si fa riferimento alla Seconda indagine di valutazione ex post dei corsi di formazione sul lavoro finanziati dal servizio FSE rivolti ad occupati che hanno partecipato a corsi di formazione continua, formazione permanente per l'aggiornamento professionale e tecnico e culturale terminati entro giugno 2005 e finanziati negli anni 2002 - 2003 con durata superiore alle 24 ore. L'universo dei formati era pari a 3399 e le interviste effettuate sono state 764.

Per quanto attiene l'indagine sui voucher effettuata in questa sede, nel triennio 2002-2004 le persone che hanno usufruito di un voucher formativo sono state 629, le interviste sono state 35.

4.1 Le caratteristiche dei partecipanti

I dati sulle caratteristiche dei partecipanti alle tre differenti tipologie formative (voucher, interventi formativi tradizionali al lavoro e formazione sul lavoro) evidenziano che nella Provincia Autonoma di Bolzano il canale della formazione viene utilizzato sin dalle classi di età più giovanili, coerentemente alla presenza nella Provincia di un consolidato sistema di formazione professionale. La maggioranza dei partecipanti ha un'età compresa tra i 15 e i 29 anni nei corsi finanziati tramite voucher e tra i 15 e i 24 anni nella formazione al lavoro.

Tab.4.1 Intervistati per genere, età e titolo di studio e per tipologie di intervento

	Voucher	Formazione al lavoro	Formazione sul lavoro
Donne	28,6%	55%	66,1%
Uomini	71,4%	45%	33,9%
Classe di età prevalente	15-29	15-24	35 anni e oltre
%	48,6%	52,1%	65,6%
Titolo di studio prevalente	Diploma di scuola secondaria superiore o qualifica	Diploma di scuola secondaria superiore o qualifica	Diploma di scuola secondaria superiore o qualifica
%	62,8%	70,7%	67,10%

Come si rileva dalla tabella l'utilizzo dei voucher è preferito dagli uomini (diversamente da Umbria e Emilia-Romagna) mentre c'è una forte e prevalente presenza femminile nella formazione sul lavoro (66,1%) e nella formazione al lavoro (55%), anche se in misura inferiore.

La domanda di formazione è richiesta soprattutto dai soggetti che hanno un diploma di scuola secondaria e una qualifica in tutte e tre le tipologie di formazione.

Tab. 4.2 Intervistati per condizione professionale e per tipologie di intervento all'inizio dell'intervento

%	Formazione sul lavoro	Voucher formativi
	Totale	Totale
Occupati		94,3
Occupati dipendenti	85,2	
Occupati autonomi	14,8	
Disoccupati		5,7
Corsisti non occupati		

La condizione professionale all'avvio dell'intervento rispecchia le condizioni di accesso ai diversi corsi di formazione.

4.2 Le motivazione a svolgere un corso

Le motivazione ritenute di primaria importanza dagli intervistati che hanno usufruito dei voucher risultano essere: la necessità di approfondire e migliorare le competenze (71.4% dei rispondenti), acquisire nuove competenze (1,4%), l'interesse per l'argomento (0,8%).

Nelle indagini sulla formazione al lavoro e sul lavoro tale informazione non è presente

4.3 Situazione occupazionale alla conclusione dell'intervento

Gli esiti occupazionali a 12 mesi dalla conclusione dei corsi effettuati tramite voucher rilevano un aumento di una unità tra gli occupati.

Per quanto riguarda la formazione al lavoro il tasso lordo di inserimento occupazionale a 12 mesi dalla conclusione del corso è stato del 54.8%.

Considerando solo la categoria degli ex-allievi occupati, il 56,8% sono uomini e la classe di età tra i 30 e i 39 anni risulta quella prevalente.

Tab. 4.3 Intervistati per condizione professionale e per tipologie di intervento a 12 mesi dalla conclusione dell'intervento

	Formazione al lavoro			Formazione sul lavoro	Voucher formativi
	Uomini	Donne	Totale	Totale	Totale
Occupati	56,8	53,1	54,8		97,0
Occupati dipendenti				85,1	
Occupati autonomi				13,8	3,0
In cerca di prima occupazione	2,4	3,3	2,9		
Disoccupati	8,0	13,9	10,6	0,4	
Studenti	28,8	22,8	25,5	0,1	
Tirocinante-stagista	0,4	0,7	0,5		
Altri inattivi	3,6	7,3	5,6	0,5	

Il tasso di inserimento occupazionale dei formati per titolo di studio evidenzia che i migliori esiti in termini di occupazione si hanno per persone già in possesso di un titolo universitario, infatti l'85,4% dei formati con titolo universitario risultano occupati. Gli studenti sono in percentuale

maggiore tra i possessori di diploma superiore. La maggiore presenza dei disoccupati invece è tra coloro che sono in possesso di licenza media.

I settori economici in cui lavorano gli occupati sono: per l'82,4% il terziario, l'11,7% il settore secondario e il 5,9% quello primario.

Si tratta di un lavoro alle dipendenze nell'82,5% dei casi, di cui il 65% con contratto a tempo indeterminato e di un lavoro autonomo nel 17,5% dei casi.

La qualifica prevalente degli occupati dipendenti risulta essere quella dell'impiegato o intermedio (74.2%), mentre tra gli autonomi prevalgono i lavoratori con contratto di collaborazione (39,7%) e i liberi professionisti (27%).

Per quanto riguarda gli esiti dei voucher si rileva una maggiore stabilità contrattuale degli occupati: il 93% ha un contratto a tempo indeterminato. Tra le qualifiche si evidenzia una maggiore presenza di impiegati o intermedi (75.7%).

Nel caso della formazione sul lavoro, a 12 mesi dalla conclusione del corso l'87% degli occupati si trova a lavorare nella stessa azienda con la stessa mansione e l'11,3% ha cambiato mansione.

4.4 Livello di soddisfazione

Per quanto concerne i giudizi sul corso realizzato attraverso il voucher si registra che il punteggio medio è piuttosto basso attestandosi, in una scala da 1 a 5, sul punto di indifferenza, ovvero 3,2. Si segnalano gli item che hanno ottenuto punteggio più alto: ampliamento delle conoscenze pratiche (3,46); Ampliamento le conoscenze teoriche (3,54). Il più basso è stato registrato dall'item relativo all'entrare in contatto con il mondo del lavoro (2,20). Per quanto concerne la coerenza con il percorso di formazione personale si registra un punteggio medio di 3,70, quindi piuttosto alto.

Per quanto concerne l'influenza de corso sulla professione si registrato i giudizi più alti rispetto agli item: competenze che giudica utili per il suo lavoro (3,52), migliorare le proprie competenze (3,39) e rispetto alla coerenza del corso con il percorso professionale (3,76).

Nel caso della formazione al lavoro il giudizio dei rispondenti è risultato ampiamente positivo, il 67,2% dei formati si dichiara totalmente soddisfatto o soddisfatto, percentuale che raggiunge l'89% se si sommano anche coloro che si dichiarano abbastanza soddisfatti.

Per quanto riguarda la formazione sul lavoro Gli allievi si sono dichiarati molto interessati ai contenuti trattati nel corso con un giudizio medio di interesse pari a 8,2 su scala da 1 a 10 e molto soddisfatti rispetto al corso seguito con un giudizio medio di soddisfazione pari a 7,8. Il giudizio di soddisfazione è confermato dal fatto che quasi tutti gli allievi ri-frequenterebbero il corso e lo consiglierebbero ad un amico (88%).