

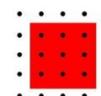


Regione Toscana



# Servizio di valutazione dei programmi europei 2014/2020 – Lotto 2: POR FSE Regione Toscana 2014 – 2020

**Rapporto di Placement 2021: effetti sulla posizione e condizione lavorativa dei partecipanti alle attività di formazione continua FSE**



ISMERI EUROPA

31 OTTOBRE 2021

## Indice

<b>EXECUTIVE SUMMARY .....</b>	<b>9</b>
<b>L'INDAGINE SUI LAVORATORI DELLE AZIENDE IN AREE DI CRISI .....</b>	9
<b>L'INDAGINE SUI LIBERI PROFESSIONISTI.....</b>	11
<b>L'INDAGINE SUI LAVORATORI DELLE IMPRESE AVANZATE .....</b>	12
<b>CONCLUSIONI E IMPLICAZIONI PER LE POLITICHE DELLA FORMAZIONE CONTINUA .....</b>	14
<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>17</b>
<b>1. LA FORMAZIONE CONTINUA E IL RUOLO DELLE POLITICHE PUBBLICHE .....</b>	<b>19</b>
1.1. ELEMENTI DA CONSIDERARE NELL'ANALISI DELLA FORMAZIONE CONTINUA.....	20
1.2. LA FORMAZIONE CONTINUA SECONDO IL CENSIMENTO PERMANENTE DELLE IMPRESE.....	23
1.3. LE POLITICHE PUBBLICHE PER LA FORMAZIONE CONTINUA.....	27
1.4. LA FIGURA DEL LIBERO PROFESSIONISTA E LA FORMAZIONE FINANZIATA.....	29
<b>2. LA FORMAZIONE CONTINUA NEGLI AVVISI DEL PO FSE .....</b>	<b>32</b>
2.1. LA FORMAZIONE CONTINUA PER I LAVORATORI NELLE AREE DI CRISI (A.4.1.1.A).....	33
2.2. LA FORMAZIONE CONTINUA PER I PROFESSIONISTI E GLI IMPRENDITORI (A.4.1.1.B).....	35
2.3. LA FORMAZIONE CONTINUA PER OCCUPATI DI AZIENDE ATTIVE NELL'AREA DI R&S E INNOVAZIONE (A.4.1.1.C) .....	37
<b>3. INDAGINI AI PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE CONTINUA FSE .....</b>	<b>41</b>
3.1. OBIETTIVI E APPROCCIO METODOLOGICO.....	41
3.2. I TRE CAMPIONI STATISTICI E LE LORO CARATTERISTICHE.....	41
<b>4. I RISULTATI DELL'INDAGINE AI LAVORATORI DELLE AZIENDE IN AREE DI CRISI O RICONVERSIONE.....</b>	<b>44</b>
4.1. IL PROFILO DEI LAVORATORI FORMATI E DELLE LORO IMPRESE .....	44
4.2. I MOTIVI DELLA PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE FSE.....	47
4.3. MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA FORMAZIONE FSE .....	49
4.4. ASPETTATIVE DEL LAVORATORE SULLA FORMAZIONE FSE .....	52
4.5. EFFETTI DELLA FORMAZIONE FSE SULLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEL LAVORATORE.....	54
4.6. LA FORMAZIONE CONTINUA NELLE IMPRESE .....	57
4.7. LA QUALITÀ DELLA FORMAZIONE FINANZIATA DAL FSE .....	58
4.8. CONSIDERAZIONI DI SINTESI SULL'INDAGINE AI LAVORATORI DELLE AZIENDE IN AREE DI CRISI .....	60
<b>5. I RISULTATI DELL'INDAGINE AI LIBERI PROFESSIONISTI .....</b>	<b>63</b>
5.1. IL PROFILO DEL PROFESSIONISTA E DEI SUOI CLIENTI .....	63
5.2. MOTIVI E MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE DEL PROFESSIONISTA ALLA FORMAZIONE FSE.....	66
5.3. CARATTERISTICHE DEL CORSO E MODALITÀ FORMATIVE .....	68
5.4. ASPETTATIVE DEL PROFESSIONISTA SULLA FORMAZIONE .....	70
5.5. EFFETTI DELLA PARTECIPAZIONE AL CORSO SULLA SITUAZIONE LAVORATIVA DEL PROFESSIONISTA .....	72
5.6. QUALITÀ ED EFFICACIA DELLA FORMAZIONE SVOLTA CON VOUCHER .....	74
5.7. CONSIDERAZIONI DI SINTESI SULL'INDAGINE AI LIBERI PROFESSIONISTI.....	79

<b>6. I RISULTATI DELL'INDAGINE AI LAVORATORI CON FORMAZIONE IN R&amp;S E INNOVAZIONE .....</b>	<b>81</b>
6.1. PROFILO DEL LAVORATORE FORMATO E DELLE LORO IMPRESE.....	81
6.2. PROFILO DELLE IMPRESE .....	84
6.3. MOTIVAZIONE E OSTACOLI ALLA PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE FSE .....	86
6.4. CARATTERISTICHE DEL CORSO E MODALITÀ FORMATIVE .....	88
6.5. ASPETTATIVE DEL LAVORATORE SULLA FORMAZIONE FSE .....	91
6.6. EFFETTI DELLA FORMAZIONE FSE SULLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEL LAVORATORE.....	94
6.7. QUALITÀ ED EFFICACIA DEL CORSO.....	96
6.8. CONSIDERAZIONI SULL'INDAGINE AI LAVORATORI COINVOLTI NELLA FORMAZIONE IN IMPRESE AVANZATE .....	100
<b>7. INTERVISTE DI APPROFONDIMENTO A IMPRESE E AGENZIE FORMATIVE .....</b>	<b>103</b>
7.1. INTERVISTE ALLE IMPRESE .....	103
7.1.1. <i>L'azienda di medie dimensioni – progetto formativo per aziende in fase di riorganizzazione (A.4.1.1.A)</i> .....	103
7.1.2. <i>L'azienda di piccole dimensioni – progetto formativo R&amp;S e innovazione (A.4.1.1.C)</i> .....	105
7.2. CONSIDERAZIONI DI SINTESI RELATIVE ALLE INTERVISTE ALLE IMPRESE .....	107
7.3. INTERVISTE ALLE AGENZIE FORMATIVE.....	108
7.3.1. <i>Intervista a Confindustria Firenze Formazione – COSEFI S.r.l</i> .....	108
7.3.2. <i>Intervista a Confindustria – Toscana Sud (Grosseto-Arezzo-Siena)</i> .....	110
7.4. CONSIDERAZIONI DI SINTESI RELATIVE ALLE INTERVISTE ALLE AGENZIE FORMATIVE .....	112
<b>8. CONCLUSIONI .....</b>	<b>114</b>
8.1. LE RISPOSTE ALLE DOMANDE DI VALUTAZIONE.....	114
8.2. IMPLICAZIONI PER LE POLITICHE DELLA FORMAZIONE CONTINUA .....	118
<b>9. BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>120</b>
<b>10. ALLEGATI .....</b>	<b>122</b>
ALLEGATO A – QUESTIONARIO LAVORATORI DI AZIENDE IN RICONVERSIONE .....	122
ALLEGATO B - QUESTIONARIO – VOUCHER PER LIBERI PROFESSIONISTI E IMPRENDITORI.....	126
ALLEGATO C - QUESTIONARIO LAVORATORI IN AZIENDE ATTIVE SU R&S E INNOVAZIONE.....	131
ALLEGATO D - FORMAZIONE CONTINUA E AIUTI DI STATO .....	135

## Indice delle figure

FIGURA 1 QUOTA DI IMPRESE ATTIVE CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE PROFESSIONALE (NON OBBLIGATORIA) RISPETTO AL NUMERO TOTALE DI IMPRESE ATTIVE (DATI AL 2018, PER CLASSI DIMENSIONALI E IN VALORI %) .....	23
FIGURA 2 QUOTA DI IMPRESE ATTIVE IN TOSCANA, CON 10+ ADDETTI, CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE PROFESSIONALE NON OBBLIGATORIA RISPETTO AL TOTALE IMPRESE ATTIVE PER SETTORI ECONOMICI ATECO 2007 (DATI AL 2018, IN VALORI %) .....	24
FIGURA 3 IMPRESE CON ALMENO 10 ADDETTI PER IL TIPO DI COMPETENZE SU CUI HANNO SVOLTO FORMAZIONE (DIVERSA DA QUELLA OBBLIGATORIA) SUL TOTALE IMPRESE CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE (2018 E VALORI %). .....	25
FIGURA 4 LAVORATORI INDIPENDENTI COME QUOTA PERCENTUALE DEL TOTALE OCCUPATI (VALORI IN %). .....	30
FIGURA 5 DISTRIBUZIONE DEI LAVORATORI, PER SESSO, RISPETTO ALLA POSIZIONE LAVORATIVA (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI) .....	47
FIGURA 6 LE È STATO CHIESTO DI PARTECIPARE ALLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.A) O SI È PROPOSTO VOLONTARIAMENTE? .....	47
FIGURA 7 MOTIVO CHE HA SPINTO LE AZIENDE A MANDARE I LAVORATORI IN FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI) .....	49
FIGURA 8 METODO PRINCIPALMENTE UTILIZZATO NELLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI) .....	50
FIGURA 9 MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI) .....	50
FIGURA 10 DISTRIBUZIONE DELLE FIGURE LAVORATIVE INTERVISTATE SECONDO LE MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE FSE FREQUENTATA (A.4.1.1.A; VALORI IN PERCENTUALE) .....	51
FIGURA 11 OBIETTIVO PRINCIPALE CHE IL LAVORATORE SI ASPETTAVA DI REALIZZARE CON LA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI) .....	52
FIGURA 12 GRADO DI REALIZZAZIONE DELL'ASPETTATIVA INDICATA DAL LAVORATORE (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI) .....	54
FIGURA 13 CONSEGUIMENTO DI UN TITOLO O CERTIFICATO A FINE CORSO FSE (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI) .....	54
FIGURA 14 CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI LAVORATORI AL MOMENTO DELL'INDAGINE (SETTEMBRE 2021) SECONDO LA FIGURA PROFESSIONALE CHE RICOPRIVANO AL MOMENTO DELLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI) .....	55
FIGURA 15 CONFRONTO DELLA TIPOLOGIA CONTRATTUALE: DURANTE LA FORMAZIONE E AL MOMENTO DELL'INDAGINE (SETTEMBRE 2021. A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI) .....	55
FIGURA 16 CONDIZIONI ATTUALI (SETTEMBRE 2021) DELL'IMPRESA RISPETTO ALLE CONDIZIONI DI DIFFICOLTÀ O DI CRISI IN CUI SI TROVAVA AL TEMPO DELLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI) .....	57
FIGURA 17 ULTERIORE FORMAZIONE SVOLTA DAL LAVORATORE SUCCESSIVAMENTE A QUELLA FSE, IN BASE AL SESSO (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI) .....	58
FIGURA 18 GIUDIZIO SULLA CAPACITÀ DEL CORSO FSE DI CONTRIBUIRE AL RAGGIUNGIMENTO DI ALCUNI OBIETTIVI ATTINENTI ALLA SITUAZIONE LAVORATIVA DELL'INTERVISTATO (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI) .....	60
FIGURA 19 MOTIVO CHE HA SPINTO IL PROFESSIONISTA A FARE FORMAZIONE (A.4.1.1.B; VALORI PERCENTUALI) .....	67

FIGURA 20 GRADO DI REALIZZAZIONE DELL'ASPETTATIVA INDICATA DAL PROFESSIONISTA (A.4.1.1.B; VALORI PERCENTUALI).....	72
FIGURA 21 CONSEGUIMENTO DI UN TITOLO O CERTIFICATO A FINE CORSO FSE (A.4.1.1.B; VALORI PERCENTUALI) .....	72
FIGURA 22 GIUDIZIO SUL CAMBIAMENTO DELLA SITUAZIONE LAVORATIVA, AVVENUTA PER 74 PROFESSIONISTI. (A.4.1.1.B; VALORI PERCENTUALI) .....	73
FIGURA 23 CONFRONTO TRA L'IMPORTANZA E LA SODDISFAZIONE DI ALCUNI FATTORI CHE COMPONGONO IL GRADIMENTO PER L'ESPERIENZA FORMATIVA (GLI ASSI TRASVERSALI TAGLIANO GLI ASSI CARTESIANI IN CORRISPONDENZA DELLA MEDIA E I VALORI DEI FATTORI).....	77
FIGURA 24 RISULTATI PIÙ FACILMENTE RAGGIUNTI DAL PROFESSIONISTA GRAZIE ALLA PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE FSE. MASSIMO DUE SCELTE SELEZIONABILI (A.4.1.1.B; VALORI PERCENTUALI) .....	78
FIGURA 25 GIUDIZIO SUL FUNZIONAMENTO DEL VOUCHER COME STRUMENTO DI FINANZIAMENTO PER LA FORMAZIONE (A.4.1.1.B; VALORI PERCENTUALI) .....	79
FIGURA 26 FILIERA PRODUTTIVA E GRADO TECNOLOGICO SECONDO LA DIMENSIONE DELL'IMPRESA (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI).....	85
FIGURA 27 LE È STATO CHIESTO DI PARTECIPARE ALLA FORMAZIONE FSE O SI È PROPOSTO VOLONTARIAMENTE? (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI).....	86
FIGURA 28 MOTIVO CHE HA SPINTO LE AZIENDE A MANDARE I LAVORATORI IN FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI).....	87
FIGURA 29 METODO PRINCIPALMENTE UTILIZZATO PER LA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI) .....	88
FIGURA 30 OBIETTIVO PRINCIPALE CHE IL LAVORATORE SI ASPETTAVA DI REALIZZARE CON LA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI).....	91
FIGURA 31 GRADO DI REALIZZAZIONE DELL'ASPETTATIVA (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI) .....	93
FIGURA 32 CONSEGUIMENTO DI UN TITOLO O CERTIFICATO A FINE CORSO FSE (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI) .....	93
FIGURA 33 LAVORATORI CHE ATTUALMENTE (SETTEMBRE 2021) SONO RIMASTI OCCUPATI PRESSO LA STESSA IMPRESA IN CUI LAVORAVANO AL MOMENTO DELLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI) .....	94
FIGURA 34 CONFRONTO DELLA TIPOLOGIA CONTRATTUALE DEL LAVORATORE: DURANTE LA FORMAZIONE E AL MOMENTO DELL'INDAGINE (SETTEMBRE 2021. A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI) .....	95
FIGURA 35 CONFRONTO TRA L'IMPORTANZA E LA SODDISFAZIONE DI ALCUNI FATTORI CHE COMPONGONO IL GRADIMENTO PER L'ESPERIENZA FORMATIVA (A.4.1.1.C, GLI ASSI TRASVERSALI TAGLIANO GLI ASSI CARTESIANI IN CORRISPONDENZA DELLA MEDIA E I VALORI DEI FATTORI) .....	99
FIGURA 35 GIUDIZIO SULLA CAPACITÀ DEL CORSO FSE DI CONTRIBUIRE AL RAGGIUNGIMENTO DI ALCUNI RISULTATI ATTINENTI ALLA SITUAZIONE LAVORATIVA DELL'INTERVISTATO (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI) .....	100

### **Indice delle tabelle**

TABELLA 1 IMPRESE ATTIVE CON ALMENO 10 ADDETTI CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE PROFESSIONALE (DIVERSA DA QUELLA OBBLIGATORIA) PER TIPO DI FORMAZIONE UTILIZZATA (2018 E VALORI %) .....	25
TABELLA 2 QUOTE DEI DIFFERENTI TIPI DI LAVORATORI INDIPENDENTI RISPETTO AL TOTALE DEI LAVORATORI INDIPENDENTI IN ITALIA (VALORI %). .....	30

TABELLA 3 AVVISI ADOTTATI IN AMBITO DELL'INTERVENTO A.4.1.1.A PER I LAVORATORI DELLE AZIENDE IN CRISI .....	33
TABELLA 4 QUOTA PERCENTUALE DEI PROGETTI DEGLI AVVISI DELL'INTERVENTO A.4.1.1.A, RAGGRUPPATI PER CLASSI IN BASE AL LORO COSTO COMPLESSIVO (CLASSI: VALORI IN MIGLIAIA DI €. PROGETTI: VALORI %) .....	34
TABELLA 5 QUOTA DI SPESA PUBBLICA, RISPETTO AL COSTO TOTALE DEL PROGETTO, INTERVENUTA A FINANZIAMENTO DEI PROGETTI DI FORMAZIONE DEGLI AVVISI DELL'INTERVENTO A.4.1.1.A; (VALORI PERCENTUALI).....	34
TABELLA 6 AVVISI ADOTTATI IN AMBITO DELL'INTERVENTO A.4.1.1.B A FAVORE DI PROFESSIONISTI E IMPRENDITORI .....	35
TABELLA 7 PERCENTUALE DI ATTIVITÀ FORMATIVE FINANZIATE TRAMITE VOUCHER, RISPETTO AL TOTALE, RAGGRUPPATE PER CLASSI IN BASE AL LORO COSTO COMPLESSIVO .....	37
TABELLA 8 AVVISI ADOTTATI IN AMBITO DELL'INTERVENTO A.4.1.1.C A FAVORE DEGLI OCCUPATI, IN PARTICOLARE NELL'AREA R&S E INNOVAZIONE TECNOLOGICA .....	38
TABELLA 9 QUOTA PERCENTUALE DEI PROGETTI DEGLI AVVISI DELL'INTERVENTO A.4.1.1.C, RAGGRUPPATI PER CLASSI IN BASE AL LORO COSTO COMPLESSIVO. ....	39
TABELLA 10 QUOTA DI SPESA PUBBLICA, RISPETTO AL COSTO TOTALE DEL PROGETTO, INTERVENUTA A FINANZIAMENTO DEI PROGETTI DI FORMAZIONE DEGLI AVVISI DELL'INTERVENTO A.4.1.1.C; (VALORI PERCENTUALI).....	40
TABELLA 11 COMPOSIZIONE DEGLI STRATI DEL CAMPIONE PER L'INTERVENTO A.4.1.1.B (VALORI ASSOLUTI) .....	42
TABELLA 12 NUMEROSITÀ DELL'UNIVERSO, DEL CAMPIONE E LA SUA PROPORZIONALITÀ RISPETTO ALL'UNIVERSO PER GLI INTERVENTI A.4.1.1.A (NUMERI IN VALORI ASSOLUTI, PROPORZIONE %).....	43
TABELLA 13 NUMEROSITÀ DELL'UNIVERSO, DEL CAMPIONE E LA SUA PROPORZIONALITÀ RISPETTO ALL'UNIVERSO PER GLI INTERVENTI A.4.1.1.C (NUMERI IN VALORI ASSOLUTI, PROPORZIONE %).....	43
TABELLA 14 CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.A; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) .....	44
TABELLA 15 CONDIZIONE LAVORATIVA DEI PARTECIPANTI AL MOMENTO DELLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.A; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) .....	45
TABELLA 16 CARATTERISTICHE DELL'IMPRESA A CUI APPARTENEVA IL LAVORATORE AL MOMENTO DELLA PARTECIPAZIONE AL CORSO FSE (A.4.1.1.A; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) .....	46
TABELLA 17 DISTRIBUZIONE DEI LAVORATORI, PER SESSO, RISPETTO AI SETTORI ECONOMICI DELLE IMPRESE (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI).....	46
TABELLA 18 PARTECIPAZIONE VOLONTARIA O SU RICHIESTA ALLA FORMAZIONE FSE PER ALCUNE CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEI LAVORATORI (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI).....	48
TABELLA 19 OSTACOLI CHE HANNO IMPEDITO AL LAVORATORE DI PARTECIPARE A TUTTE LE LEZIONI DEL CORSO (A.4.1.1.A; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) .....	49
TABELLA 20 COMPETENZE TRASVERSALI TRATTATE DURANTE L'ATTIVITÀ FORMATIVA FSE PER LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEL LAVORATORE (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI).....	52
TABELLA 21 OBIETTIVO CHE IL LAVORATORE SI ASPETTAVA DI REALIZZARE CON LA FORMAZIONE IN BASE ALLA CONDIZIONE DELL'IMPRESA, GLI ANNI DI PERMANENZA E IL TITOLO DI STUDIO (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI).....	53
TABELLA 22 LAVORATORI CHE BENEFICIAVANO DI UN AMMORTIZZATORE SOCIALE AL TEMPO DELLA FORMAZIONE A CONFRONTO CON LA LORO SITUAZIONE AL MOMENTO DELL'INDAGINE (SETTEMBRE 2021. A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI) .....	56

TABELLA 23 STATO OCCUPAZIONALE AL MOMENTO DELL'INDAGINE (SETTEMBRE 2021) DEI LAVORATORI CHE BENEFICIAVANO DI UN AMMORTIZZATORE SOCIALE AL TEMPO DELLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.A; VALORI PERCENTUALI).....	56
TABELLA 24 GIUDIZIO SULLA QUALITÀ ED EFFICACIA DEL CORSO; VOTO DA 1 A 10 (A.4.1.1.A; VALORE MEDIO).....	59
TABELLA 25 CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.B; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) .....	63
TABELLA 26 CONDIZIONE LAVORATIVA DEI PARTECIPANTI AL MOMENTO DELLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.B; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) .....	64
TABELLA 27 SETTORE ED AREA PREVALENTI DEL PROFESSIONISTA, AL MOMENTO DELLA FORMAZIONE FSE E TIPOLOGIA DI CLIENTI. (A.4.1.1.B; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) .....	65
TABELLA 28 PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEI PROFESSIONISTI, PER GENERE (A.4.1.1.B; VALORI PERCENTUALI) .....	66
TABELLA 29 CANALE INFORMATIVO CON CUI IL PROFESSIONISTA È VENUTO A CONOSCENZA DEL VOUCHER; E SOGGETTO CHE HA INDICATO L'ATTIVITÀ FORMATIVA AL PROFESSIONISTA (A.4.1.1.B; VALORI PERCENTUALI).....	67
TABELLA 30 OSTACOLI CHE HANNO IMPEDITO LA COMPLETA PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.B; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) .....	68
TABELLA 31 TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ FORMATIVA FREQUENTATA DAL PROFESSIONISTA SECONDO ALCUNE CARATTERISTICHE PRINCIPALI (A.4.1.1.B; VALORI PERCENTUALI) .....	69
TABELLA 32 LUOGO IN CUI IL PROFESSIONISTA HA SVOLTO LA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.B; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) .....	69
TABELLA 33 MODALITÀ CON CUI È STATA EROGATA LA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.B; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) .....	69
TABELLA 34 OBIETTIVO PRINCIPALE CHE IL PROFESSIONISTA SI ASPETTAVA DI REALIZZARE CON LA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.B; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) .....	71
TABELLA 35 CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEL PROFESSIONISTA AL MOMENTO DELL'INDAGINE (SETTEMBRE 2021) SECONDO LE FIGURE PROFESSIONALI RICOPERTE AL MOMENTO DELLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.B; VALORI PERCENTUALI).....	73
TABELLA 36 ULTERIORE FORMAZIONE SVOLTA SUCCESSIVAMENTE A QUELLA FREQUENTATA CON IL VOUCHER FSE (A.4.1.1.B; VALORI PERCENTUALI).....	74
TABELLA 37 VOTO DA 1 A 10 PER VALUTARE LA QUALITÀ ED EFFICACIA DEL CORSO COMPLESSIVAMENTE E PER ASPETTI SPECIFICI (A.4.1.1.B; MEDIE DEI VOTI PER CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEI PROFESSIONISTI) .....	76
TABELLA 38 CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.C; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) .....	81
TABELLA 39 CONDIZIONE LAVORATIVA DEI PARTECIPANTI AL MOMENTO DELLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.C; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) .....	82
TABELLA 40 CARATTERISTICHE DELL'IMPRESA A CUI APPARTENEVA IL LAVORATORE AL MOMENTO DELLA PARTECIPAZIONE AL CORSO FSE (A.4.1.1.C; VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI).....	83
TABELLA 41 DISTRIBUZIONE DEI LAVORATORI PER SESSO IN BASE ALLA LORO POSIZIONE E CONDIZIONE LAVORATIVA (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI).....	84
TABELLA 42 LIVELLO TECNOLOGICO DELLE IMPRESE IN CUI LAVORAVANO I FORMATI SECONDO LA LORO PERCEZIONE (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI) .....	85
TABELLA 43 PARTECIPAZIONE VOLONTARIA O SU RICHIESTA ALLA FORMAZIONE FSE PER: GENERE, TITOLO DI STUDIO E POSIZIONE LAVORATIVA (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI) .....	87

TABELLA 44 METODO FORMATIVO PRINCIPALMENTE UTILIZZATO AL CORSO SECONDO LA POSIZIONE LAVORATIVA AL MOMENTO DELLA FORMAZIONE FSE (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI) .....	89
TABELLA 45 COMPETENZE TRASVERSALI TRATTATE DURANTE L'ATTIVITÀ FORMATIVA FSE PER POSIZIONE LAVORATIVA, ANNI DI PERMANENZA NELL'IMPRESA E SETTORE ECONOMICO; (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI).....	89
TABELLA 46 IMPORTANZA DEL CONTRIBUTO DEL PARTNER DEL PROGETTO (UNIVERSITÀ, ENTI DI RICERCA, ETC.) PER LE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE DEI LAVORATORI (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI) .....	90
TABELLA 47 IMPORTANZA DEL CONTRIBUTO DEL PARTNER DEL PROGETTO (UNIVERSITÀ, ENTI DI RICERCA, ETC.) PER LE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE DEI LAVORATORI, SECONDO LE DIMENSIONI E IL GRADO TECNOLOGICO DELL'IMPRESA (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI) .....	91
TABELLA 48 OBIETTIVO PRINCIPALE CHE IL LAVORATORE SI ASPETTAVA DI REALIZZARE CON LA FORMAZIONE FSE IN RELAZIONE ALLA POSIZIONE LAVORATIVA, AGLI ANNI DI PERMANENZA E AL TITOLO DI STUDIO (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI) .....	92
TABELLA 49 TRANSIZIONI PER TIPO DI CONTRATTO TRA IL MOMENTO DEL CORSO E IL MOMENTO DELL'INTERVISTA (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI).....	95
TABELLA 50 ULTERIORE FORMAZIONE SVOLTA DAL LAVORATORE SUCCESSIVAMENTE A QUELLA FSE, PER GENERE E GRADO TECNOLOGICO DELL'IMPRESA; (A.4.1.1.C; VALORI PERCENTUALI) .....	96
TABELLA 51 VOTO DA 1 A 10 PER VALUTARE LA QUALITÀ ED EFFICACIA DEL CORSO COMPLESSIVAMENTE E PER ASPETTI SPECIFICI (A.4.1.1.C; MEDIE DEI VOTI PER CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEI LAVORATORI).....	97

## Executive summary

---

Il presente rapporto (Placement-2021) analizza la formazione continua realizzata dall'Asse A – Occupazione e finanziata del PO-FSE 2014-2020 della Regione Toscana. Il rapporto rientra nei servizi previsti dal Piano di valutazione del PO FSE e concordati nelle loro specifiche con l'Autorità di Gestione nel Disegno di valutazione.

L'obiettivo principale del rapporto è quello di valutare gli effetti degli interventi di formazione continua sulla posizione e condizione lavorativa dei partecipanti alla formazione. Ulteriori propositi del rapporto sono: fornire un'analisi del contesto di policy in cui ha operato la formazione continua; indagare sul grado di utilità e necessità dei corsi formativi attivati per il lavoratore e comprendere se, e come, la formazione continua abbia influito sulla vita lavorativa del partecipante.

Per poter comprendere gli effetti della formazione continua sono state realizzate tre indagini su tre linee di attività del POR Toscana:

- Intervento A.4.1.1.A, inerente a progetti formativi dedicati alla qualificazione o riqualificazione dei lavoratori di aziende in crisi;
- Intervento A.4.1.1.B, riguardante interventi formativi individuali finanziati tramite voucher, per la formazione di liberi professionisti e imprenditori;
- Intervento A.4.1.1.C, che richiedeva la presentazione di progetti formativi per il potenziamento delle competenze dei lavoratori con lo scopo di far crescere l'azienda nel campo dell'innovazione e R&S.

### **L'indagine sui lavoratori delle aziende in aree di crisi**

#### **Quali tipologie di imprese e di lavoratori sono stati coinvolti nella formazione?**

La tipologia di lavoratore medio coinvolto nella formazione è prevalentemente di sesso maschile, over 40, con un titolo di studio che raramente arriva al livello universitario, ha spesso 5 anni di esperienza lavorativa presso l'impresa, è operaio o impiegato con un contratto a tempo indeterminato e raramente beneficia di un ammortizzatore sociale.

Le attività formative hanno interessato in misura limitata le aziende in crisi (un target privilegiato negli avvisi), ma semmai aziende in riorganizzazione e ristrutturazione o anche aziende sane. Questo risultato sembra ascrivibile alla maggiore propensione e al maggiore beneficio di queste ultime aziende per realizzare azioni di riqualificazione del personale.

Per oltre la metà (57%) i partecipanti provengono da imprese terziarie, mentre la rimanente parte si divide tra primario (17%) e industria (26%). Gli uomini sono prevalenti nell'industria, mentre le donne sono fortemente concentrate nei servizi socio-assistenziali. Nel complesso lo spettro dei settori coinvolti riporta in modo relativamente fedele quello della struttura occupazionale regionale, con una maggiore accentuazione però di partecipanti nel settore primario rispetto al peso degli occupati.

Le imprese che hanno dato maggiori partecipanti ai corsi sono quelle medie (41%), ma tutte le categorie dimensionali hanno partecipato. I lavoratori erano in larga parte occupati nel settore industriale, mentre le lavoratrici per il 45% del totale provenivano dal settore socio-assistenziale.

L'elevata partecipazione di impiegati ed operai specializzati (68% del totale) indica che i quadri intermedi delle imprese siano stati i maggiori beneficiari.

### **Quali sono state le motivazioni e aspettative dei lavoratori che partecipano alla formazione?**

La partecipazione alla formazione è stata in larga parte (87%) richiesta dalle imprese e non è stata una scelta del lavoratore.

L'obiettivo formativo delle imprese era collegato spesso alla realizzazione del proprio piano formativo, quindi un processo costante di miglioramento delle competenze, oppure intendevano sfruttare opportunità di crescita in nuovi mercati o con nuovi prodotti. In generale, l'azione formativa era finalizzata allo sviluppo dell'impresa e quasi mai a un ricollocamento dei lavoratori.

### **Le aspettative sono state realizzate? In che modo la formazione FSE è stata utile?**

Il 66% degli intervistati ha partecipato a un corso che utilizzava un approccio formativo misto, cioè che univa formazione teorica e sperimentazione pratica. In generale chi ha seguito questo tipo di formazione ha anche indicato livelli di soddisfazione leggermente superiori alla media.

La maggior parte degli operai e degli impiegati hanno svolto una formazione che richiedeva la presenza fisica del lavoratore, mentre gli imprenditori, soci, dirigenti e consulenti specializzati hanno maggiormente seguito corsi svolti prevalentemente a distanza.

Per il 78% degli intervistati la formazione comprendeva l'apprendimento di competenze tecnico-professionali, ma anche di competenze trasversali tra cui, la più indicata (26%), è stata la capacità di adattarsi ai nuovi cambiamenti che avvengono all'interno dell'impresa.

Tra le aspettative maggiormente dichiarate dai lavoratori vi erano: riuscire a svolgere

meglio le proprie mansioni e riuscire ad adattarsi ai cambiamenti organizzativi o tecnologici dell'azienda. In entrambi i casi il livello di soddisfazione per il raggiungimento di queste aspettative è buono e superiore alla media.

Il riconoscimento formale delle competenze apprese con un titolo o una certificazione si è verificato soltanto per il 53% degli intervistati.

Il 50% dei lavoratori riconosce che il corso ha contribuito "molto" a far sviluppare nuove competenze e un 45% reputa che il contributo del corso sia stato "abbastanza" utile a quello scopo. Inoltre, la formazione ha anche contribuito significativamente a far aumentare la fiducia dei lavoratori nelle proprie capacità.

### **Quali effetti ha avuto la partecipazione alla formazione continua sulla posizione professionale del lavoratore?**

Gli effetti (lordi) della formazione sulla condizione occupazionale del lavoratore sono complessivamente positivi: l'83% dei lavoratori coinvolti nella formazione erano occupati presso la stessa impresa anche al momento dell'indagine (settembre 2021) e il 13% è comunque occupato ma in un'impresa differente da quella che lo aveva mandato in formazione FSE (in particolare, gli operai specializzati e gli agricoltori hanno cambiato azienda).

Il 73% dei lavoratori intervistati ha segnalato che il contributo del corso al mantenimento del proprio lavoro è stato "abbastanza" o "molto" elevato.

La maggior parte dei lavoratori (quasi il 70%) ha reputato nullo o scarso la capacità del corso formativo a contribuire a cambiare azienda o datore di lavoro.

Un ulteriore aspetto riguarda la qualità dell'occupazione. Al momento dell'indagine è aumentato il numero di lavoratori con un'occupazione stabile e tutelata, infatti, si

registra una crescita dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

I lavoratori che, al momento della formazione, erano beneficiari di un ammortizzatore sociale (7% degli intervistati) si erano ridotti di due terzi al momento dell'indagine e nessuno ha dichiarato di essere disoccupato. Per cui la loro situazione risulta leggermente migliorata.

Anche i lavoratori delle imprese che al momento della formazione non erano in particolari difficoltà economiche ma vivevano un periodo di riorganizzazione hanno segnalato che la loro impresa, al momento dell'indagine, aveva ripreso la sua normale attività senza dover ridurre il personale o era in una fase di espansione. Vi sono state comunque imprese che avvertivano delle difficoltà e il 23% dei loro lavoratori ha dichiarato che sono stati effettuati dei tagli al personale. Infine, nelle aziende in crisi al momento della formazione il 50% dei lavoratori ha dichiarato che l'impresa ripreso la normale attività, mentre un 38% segnala che la sua impresa ha chiuso oppure è ancora in crisi.

### **Nel complesso il modello di intervento del FSE ha funzionato secondo le aspettative iniziali?**

La qualità e l'efficacia della formazione svolta hanno ricevuto un giudizio piuttosto elevato (8,1 su 10); migliorare le competenze professionali risulta essere la caratteristica dei corsi che ha ricevuto il voto più alto (8,3 su 10).

Gli imprenditori, soci, dirigenti e consulenti specializzati e gli impiegati hanno apprezzato di più la qualità e l'efficacia dei corsi, così come la capacità dei corsi di far migliorare le competenze.

## **L'indagine sui liberi professionisti**

### **Quali tipologie di imprese e di lavoratori sono stati coinvolti nella formazione?**

Il libero professionista in formazione è stato in prevalenza maschio (55% contro 45%), ha un'età compresa tra i 30 e i 49 anni ed un titolo di studio terziario o superiore. Più presenti sono stati i liberi professionisti con Partita IVA (74%) che esercitano la professione da almeno 10 anni e in particolare nel settore industriale e più specificatamente nell'area della produzione. Le donne libere professioniste hanno una maggior concentrazione nel settore dei servizi alle imprese e nel settore socio-sanitario e assistenziale.

Il 43% degli intervistati offre le proprie prestazioni lavorative principalmente a clienti individuali, mentre coloro che si rivolgono a imprese hanno clienti prevalentemente nelle piccole o piccolissime imprese (32%) e solo il 25% lavora in prevalenza con aziende medio-grandi.

I canali informativi attraverso cui i professionisti sono venuti a conoscenza dell'opportunità di formazione sono stati soprattutto il "passaparola", le agenzie formative e i siti web di ordini o collegi professionali o di altri enti non istituzionali.

### **Quali sono state le motivazioni e aspettative dei lavoratori che partecipano alla formazione?**

Quasi la metà degli intervistati si è rivolta alle agenzie formative per farsi orientare nella scelta del corso da seguire; mentre quasi un 30% ha preferito scegliere autonomamente senza ricorrere a mediatori.

Per la quasi totalità dei professionisti la scelta di formarsi è stata su base volontaria (una piccola parte ha dichiarato di averlo fatto su richiesta dei suoi clienti; inoltre, il 14% ha dichiarato di svolgere formazione periodicamente.

La tipologia di corsi più segnalati sono stati i corsi di formazione o aggiornamento

professionale e la formazione obbligatoria; i corsi di elevata specializzazione complessivamente sono stati frequentati dal 9% degli intervistati. Nessuno risulta aver frequentato corsi all'estero.

Il 96% dei professionisti ha seguito il corso in presenza e un corso con una metodologia mista tra lo studio della teoria e l'applicazione pratica delle tecniche. Solo il 40% ha conseguito un attestato per il conseguimento di un titolo o per la certificazione delle competenze.

La maggior parte dei professionisti si aspettava di accrescere o ampliare le proprie competenze per poter aumentare la qualità del proprio lavoro o per accedere a maggiori possibilità di lavoro. Queste aspettative si sono realizzate in misura significativa e i professionisti hanno riconosciuto che il corso ha contribuito positivamente al loro raggiungimento. Inoltre, la formazione sembra aver contribuito ad aumentare anche l'efficienza lavorativa.

### **Quali effetti ha avuto la partecipazione alla formazione continua sulla posizione professionale del lavoratore?**

Al momento dell'indagine, quasi tutti i professionisti intervistati hanno dichiarato di essere occupati: il 90% si trovava nella stessa situazione lavorativa del momento della formazione, mentre un 10% ha dichiarato di trovarsi in una situazione lavorativa differente. Il 70% di questi ultimi ha anche indicato di trovarsi in una situazione sostanzialmente migliore.

### **Nel complesso il modello di intervento del FSE ha funzionato secondo le aspettative iniziali?**

Il giudizio complessivo sulla qualità ed efficacia dei corsi frequentati è elevato (8,3 su 10), tuttavia, si è apprezzata mediamente di più la qualità del corso (organizzazione, gestione, metodo formativo e la capacità del corso di migliorare le competenze) piuttosto che la sua efficacia. A questo riguardo una soddisfazione inferiore si è registrata nel far

conoscere nuove opportunità di lavoro (voto 7,5), mentre il corso è stato utile nel migliorare l'autonomia lavorativa e nell'affrontare problemi (voto 7,8).

Il 55% dei professionisti intervistati riconosce che il voucher FSE sia stato uno strumento di finanziamento molto utile e che non richiede cambiamenti. La restante parte, invece, reputa che pur essendo uno strumento utile andrebbero ridotti gli oneri amministrativi e dovrebbero essere previste più risorse. Inoltre, sarebbe utile integrare lo strumento del voucher con un supporto che aiuti ad orientare il formando nella scelta del corso.

La quasi totalità degli intervistati ha dichiarato di essere disposta a chiedere nuovamente il voucher per il finanziamento della formazione, tuttavia solo il 24% dei professionisti ha svolto ulteriore formazione dopo quella finanziata con il voucher.

## **L'indagine sui lavoratori delle imprese avanzate**

### **Quali tipologie di imprese e di lavoratori sono stati coinvolti nella formazione?**

Il profilo prevalente del lavoratore coinvolto nella formazione è uomo, over 40, principalmente con un livello di istruzione secondaria di secondo grado (scuola superiore o ITS) e con almeno 10 anni di esperienza.

I lavoratori maschi mostrano quote maggiori di operai, mentre le lavoratrici hanno quote leggermente più elevate come imprenditrice/socio, dirigente, consulente o coadiuvante e come impiegate.

La tipologia contrattuale più frequente è il contratto a tempo indeterminato (66%), sebbene una lavoratrice hanno più spesso contratti a tempo determinato o un rapporto di lavoro autonomo.

Le aziende dei lavoratori formatori sono principalmente di dimensioni micro (47% dei lavoratori) o piccole (26%) e operano più

spesso nella filiera del Turismo e dell'Agribusiness. Invece, le imprese di dimensioni medie e grandi interessate alla formazione operano più spesso nella filiera Cultura, oppure Meccanica o Energia.

Infine, il 92% dei lavoratori intervistati provengono da aziende con un livello tecnologico medio o avanzato.

### **Quali sono state le motivazioni e aspettative dei lavoratori che partecipano alla formazione?**

La maggior parte degli intervistati (62%) si sono proposti volontariamente per la formazione. Il dato è influenzato soprattutto dall'ampia presenza di figure dirigenziali e imprenditoriali che per il 93% si sono proposte volontariamente, mentre per gli operai vale il contrario; infatti, all'82% di loro è stato inviato in formazione.

Il motivo principale, espresso da quasi il 55% dei lavoratori, che ha spinto l'azienda alla formazione era quello di riuscire a migliorare la capacità di innovazione dell'azienda. Il secondo motivo (18% dei lavoratori) era quello di potenziare il *core business* dell'azienda, soprattutto nelle imprese di grandi dimensioni.

L'erogazione dell'attività formativa è avvenuta, per l'87% degli intervistati, completamente in presenza e il 46% degli intervistati ha seguito un metodo misto tra la teoria delle tecniche e la loro sperimentazione pratica. Un metodo puramente teorico è stato seguito principalmente dagli operai semplici (64%) ma anche da una buona parte (41%) degli imprenditori, dirigenti ed alte figure aziendali.

Circa l'80% degli intervistati ha dichiarato di aver trattato anche competenze trasversali e di non aver affrontato solo competenze tecnico-professionali. In particolare, le soft skill più segnalate sono: la capacità di risolvere i problemi e situazioni critiche, comunicare ed interagire efficacemente e di

adattarsi ai nuovi cambiamenti all'interno dell'impresa.

Per il 43% degli intervistati, la presenza di partner come università, enti di ricerca e istituti simili ha consentito di aumentare la qualità della formazione perché hanno portato delle novità sulle tecniche produttive e sull'organizzazione del lavoro, oppure perché hanno permesso di trattare tematiche complesse e specialiste.

I lavoratori si aspettavano soprattutto di riuscire a svolgere meglio le loro mansioni (31%), di migliorare i propri termini contrattuali o progredire con la carriera (25%) e di aumentare i propri guadagni o percepire dei bonus (17%).

Tra i lavoratori che si aspettavano di svolgere meglio le mansioni solamente il 25% ha dichiarato di aver realizzato tale aspettativa in misura significativa. Tra chi si aspettava di aumentare il proprio guadagno, o ricevere un bonus, la quota di realizzazione significativa sale al 37%.

Alla maggior parte dei lavoratori (67%) è stata rilasciata una certificazione delle competenze a fine corso, oppure comunque è stato riconosciuto un titolo.

### **Quali effetti ha avuto la partecipazione alla formazione continua sulla posizione professionale del lavoratore?**

Al momento dell'indagine, l'83% dei lavoratori intervistati è rimasto occupato presso l'impresa della formazione. Sono soprattutto gli imprenditori, soci, dirigenti e consulenti specializzati e gli operai specializzati e agricoltori ad essere le categorie che più di tutte sono rimaste presso lo stesso datore di lavoro.

Il 15% dei lavoratori ha cambiato impresa e ciò è avvenuto soprattutto tra gli operai semplici (27%).

Solamente il 2% degli intervistati ha dichiarato di essere disoccupato al momento dell'indagine, ed anche in questo caso sono

gli operai semplici ad esser stati maggiormente coinvolti.

Si registra un leggero miglioramento nella qualità contrattuale. Il 62% di coloro che avevano un rapporto di lavoro autonomo al momento della formazione hanno ora un contratto a tempo indeterminato; mentre, solo il 7% di chi già era a tempo determinato è passato a un contratto a tempo indeterminato. L'aumento dei lavoratori a tempo indeterminato è stato, però, controbilanciato dal 21% di lavoratori con contratto a tempo indeterminato che, al momento dell'indagine, hanno dichiarato di avere un rapporto a tempo determinato. L'effetto complessivo è quello di un leggero aumento dei lavoratori a tempo indeterminato e anche a tempo determinato; calano invece i lavoratori autonomi.

Il contributo principale della formazione espresso dai lavoratori è stato quello di aiutarli a mantenere il loro lavoro (72% tra abbastanza e molto). Il 50% dei lavoratori ha indicato che la formazione ha aiutato (abbastanza e molto) ad inventarsi un nuovo lavoro, ma anche che ha contribuito nella stessa misura a cambiare impresa o datore di lavoro.

### **Nel complesso il modello di intervento del FSE ha funzionato secondo le aspettative iniziali?**

La qualità e l'efficacia complessiva dei corsi frequentati ha ricevuto in media un giudizio molto positivo (8 su una scala da 1 a 10); ad apprezzare maggiormente sono i lavoratori di aziende non tecnologicamente avanzate ma impegnate a progredire velocemente (voto 8,3) e i lavoratori di imprese tecnologicamente avanzate (voto 8). Tra le figure professionali, gli operai sono quelli ad aver dato un voto complessivo inferiore alla media, benché di pochi punti: operai semplici (7,7) e operai specializzati o agricoltori (7,8).

Gli aspetti su cui la formazione ha avuto maggior efficacia secondo gli intervistati

sono stati: far sviluppare nuove competenze (l'85% dei lavoratori ha indicato abbastanza e molto) e far aumentare la fiducia del lavoratore nelle proprie capacità (87% abbastanza e molto).

Una analisi che ha incrociato attese e soddisfazioni mostra che i corsi hanno margini di miglioramento soprattutto in relazione a: "migliorare autonomia lavorativa", "capacità di sviluppare relazioni esterne" e "adeguatezza durata", seppure la soddisfazione media per questi fattori sia stata superiore alla media.

### **Conclusioni e implicazioni per le politiche della formazione continua**

Le conclusioni dello studio vanno commisurate alle caratteristiche dello studio. L'indagine di placement si concentra per sua natura sugli effetti percepiti dai lavoratori e quindi non è stato possibile qui esaminare gli effetti complessivi delle azioni finanziate dal POR sulle imprese e sull'offerta formativa, questi effetti sono stati solo sondati attraverso alcune interviste unicamente a titolo esplorativo. Con queste cautele, tuttavia, le informazioni raccolte e le analisi compiute propongono alcuni spunti di riflessione importanti per le politiche regionali.

L'importanza della formazione per la competitività di un sistema produttivo territoriale è da tempo in crescita a causa di una crescente componente di "conoscenza" nei manufatti e nei servizi finali, fatta di digitalizzazione, personalizzazione dell'offerta, integrazione di servizi intermedi, flessibilità produttiva e organizzativa, velocità dei cambiamenti tecnologici e, ora con la pandemia, anche dei mercati e delle catene di approvvigionamento. Tutti elementi che richiedono maggiori capacità nelle imprese e nel sistema territoriale di centri di ricerca e servizi.

La strategia dell'intervento POR FSE in materia di formazione continua è basato

sulla complementarietà con le altre politiche nazionali, principalmente i fondi interprofessionali e il recente fondo competenze gestito dall'ANPAL; questa strategia intende concentrare il FSE su contesti specifici (aree di crisi, imprese innovative, liberi professionisti) su cui fare massa critica e produrre addizionalità. Un'ulteriore priorità è stata quella di favorire le reti tra imprese, università e centri di formazione. I risultati complessivamente positivi, anche se rilevati sui soli lavoratori, sembrano premiare questa strategia ma suggeriscono anche alcune possibili indicazioni per il futuro; in particolare:

1. una crescente domanda di formazione continua con caratteristiche legate alla digitalizzazione, all'innovazione e alle competenze trasversali;
2. differenti comportamenti e capacità delle imprese a seconda delle loro dimensioni, con imprese grandi e medie che hanno piani formativi e investimenti costanti e imprese piccole che hanno approcci più frammentari ma che sono oramai abituate a utilizzare e valorizzare la formazione.

L'implementazione è la seconda dimensione del modello FSE della formazione continua e su questa le interviste hanno fornito indicazioni utili. L'uso del FSE per la formazione continua, come in altre regioni, risulta più complessa, di quella dei fondi interprofessionali per tempi e modalità gestionali, ma consente anche di accedere a risorse maggiori e di finanziare progetti/target non facilmente raggiungibili dai fondi (come i liberi professionisti). Questo implica una maggiore difficoltà a incontrare la domanda delle imprese o a mirare gli interventi FSE a target eccessivamente selettivi (p.e. le imprese in difficoltà), ma anche la possibilità di interventi più ambiziosi e complessi. Questo

pone un dilemma ai programmatori se inseguire la domanda delle imprese semplificando al massimo l'utilizzo del FSE rinunciando alla selettività o inseguire target specifici a rischio di coglierli solo in parte.

La strategia della Regione deve quindi rispondere a una crescita della domanda per dimensioni e per qualità e a un ampliamento della platea di imprese interessate alla formazione continua. Lo studio di placement, propone alcuni suggerimenti a questo riguardo:

- *creare un quadro informativo sulla spesa per formazione continua attivata in Toscana al fine di avere una misura concreta dei bisogni e dei tempi di spesa delle imprese;*
- *assicurare funzioni di osservatorio mediante incontri con imprese, parti sociali, enti e centri di ricerca che consentano un aggiornamento costante e veloce delle necessità di formazione continua su cui formulare le priorità e le modalità degli avvisi del POR.*
- *aumentare, ove possibile rispetto alle altre priorità regionali, la spesa per formazione continua per rispondere alla domanda crescente e intervenire sulle situazioni che richiedono una maggiore spinta e che possono promuovere maggiori risultati. A questo fine una riflessione su possibili semplificazioni amministrative che facilitino l'accesso delle imprese al FSE, senza rinunciare a strategie selettive, sembra molto utile;*
- *verificare se una maggiore caratterizzazione degli avvisi per dimensioni di impresa potrebbe favorire strategie mirate, considerando che sono le imprese dinamiche e innovative quelle che si rivolgono maggiormente alla formazione indipendentemente dalla filiera o dal territorio in cui operano;*

- *mantenere una attenzione particolare al settore dei servizi* (da cui proveniva la maggioranza degli intervistati) sia come supporto al sistema manifatturiero, sia per le trasformazioni e innovazioni che stanno conoscendo molti servizi (turismo, sanità e welfare);
- *Assicurare la formazione ad un'ampia gamma di lavoratori*, spesso alcune imprese per quelli più giovani hanno sistemi propri ("academies"), ma è importante che l'insieme dei lavoratori possa usufruire della formazione continua;
- *Rafforzare le possibilità di formazione permanente*, spesso complementari

o necessarie rispetto alle possibilità formazione continua come indicato da una parte degli intervistati. L'azione sui liberi professionisti in parte è a cavallo tra formazione continua e formazione permanente e queste modalità potrebbero essere diffuse.

## Introduzione

---

Il presente rapporto (Placement-2021) analizza la formazione continua realizzata dall'Asse A – Occupazione e finanziata del PO-FSE 2014-2020 della Regione Toscana. Il rapporto rientra nei servizi previsti dal Piano di valutazione del PO FSE e concordati nelle loro specifiche con l'Autorità di Gestione nel Disegno di valutazione.

L'obiettivo principale del rapporto è quello di valutare gli effetti degli interventi di formazione continua sulla posizione e condizione lavorativa dei partecipanti alla formazione. Ulteriori propositi del rapporto sono: fornire un'analisi del contesto di policy in cui ha operato la formazione continua; indagare sul grado di utilità e necessità dei corsi formativi attivati per il lavoratore e comprendere se, e come, la formazione continua abbia influito sulla vita lavorativa del partecipante.

La Regione Toscana, nell'Asse prioritario "Occupazione" - Priorità di investimento 8.v – Obiettivo specifico A.4.1, ha preventivato una spesa di circa 30 milioni di euro per l'accrescimento delle competenze degli occupati tramite la formazione continua. Dall'inizio della programmazione fino a novembre 2020 la Regione ha lanciato 30 avvisi per interventi volti a migliorare l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti tecnologici e di mercato e a favorire la permanenza al lavoro e la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi.

Nell'analizzare questi interventi il presente rapporto risponde alle seguenti domande di valutazione:

- In che modo la Regione ha promosso gli interventi di formazione continua FSE? Cosa hanno previsto gli avvisi pubblicati e a quali obiettivi miravano?
- Quali tipologie di imprese e di lavoratori sono stati coinvolti nella formazione?
- Quali sono state le motivazioni ed aspettative che spingono i lavoratori a partecipare e le imprese ad attivare progetti di formazione continua?
- Le aspettative sono state realizzate? In che modo la partecipazione alla formazione FSE è stata utile per i lavoratori formati?
- Quali effetti ha avuto la partecipazione alle attività di formazione continua sulla posizione professionale del lavoratore? Gli ha permesso di rafforzare la sua condizione lavorativa?
- Nel complesso il modello di intervento del FSE ha funzionato secondo le aspettative iniziali? In che modo tale modello contribuisce all'offerta di formazione continua presente sul territorio?

Per rispondere alle domande valutative si è seguito un approccio qualitativo e basato su indagini statistiche, il quale ha ricompreso le seguenti analisi:

- Breve revisione della letteratura in materia di formazione continua e rassegna delle principali politiche nazionali per la formazione continua;
- Sintesi e analisi degli avvisi emanati dal POR per rilevare le principali caratteristiche operative degli interventi esaminati e i loro obiettivi principali;
- Tre indagini campionarie, una per ogni intervento previsto dal POR della Regione Toscana in quanto le differenze nei target e nell'intervento non consentivano un'analisi unica della formazione continua. Le tre indagini coincidono, quindi, con tre diverse tipologie di interventi e lavoratori: appartenenti ad aziende in crisi (azione A.4.1.1.A), liberi professionisti

(A.4.1.1.B) e lavoratori appartenenti ad aziende attive nell'area R&S e innovazione (azione A.4.1.1.C).

- È stato escluso l'intervento A.4.1.1.D che, seppure all'interno dello stesso gruppo di interventi precedenti, non si delinea propriamente come un intervento per la formazione continua;
- Le indagini sono state svolte tramite questionario somministrato telefonicamente (CATI) ai lavoratori che hanno partecipato e concluso almeno un'attività di formazione continua finanziata dal FSE nel periodo tra gennaio 2019 e maggio 2021.
- Elaborazioni statistiche e analisi dei dati raccolti nelle precedenti indagini e presenti nel sistema di monitoraggio FSE.

Il rapporto si articola in 7 capitoli. Nel primo capitolo si esaminano nella letteratura i principali temi che definiscono la formazione continua e il suo legame con le politiche pubbliche, sia a livello teorico che con riscontri pratici. Una breve rassegna è dedicata anche alla figura del libero professionista. Nel secondo capitolo si riassumono le caratteristiche degli avvisi pubblici, per la formazione continua dell'asse A del POR FSE, le risorse messe a disposizione, i progetti finanziati e i partecipanti coinvolti. Nel terzo capitolo si illustra la metodologia adottata per realizzare l'indagine CATI rivolta ai partecipanti della formazione continua FSE. Nel quarto capitolo si presentano i risultati per ogni singola indagine. Nel quinto capitolo si propone una sintesi complessiva dei risultati e delle conclusioni delle tre indagini, facendo anche confronti laddove è possibile. Il sesto capitolo riporta quanto ottenuto dalle interviste svolte a due imprese e a due agenzie formative che sono state coinvolte nei progetti formativi del FSE, fornendo alcuni approfondimenti sui punti più rilevanti dell'esperienza formativa. Infine, il settimo capitolo propone una riflessione complessiva sull'attività di valutazione e risponde alle domande di valutazione, evidenziando i principali risultati e le conclusioni dello studio.

# 1. La formazione continua e il ruolo delle politiche pubbliche

---

La formazione continua include l'insieme dei momenti formativi connessi al lavoro e all'aggiornamento professionale, di conseguenza l'espressione "formazione continua" si identifica principalmente con la formazione svolta dai lavoratori dipendenti o che comunque hanno un rapporto continuativo di lavoro con l'impresa che può direttamente realizzare le attività formative, oppure può richiederne la realizzazione ad un ente esterno (es. agenzia formativa, o altra azienda). Come riportato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali<sup>1</sup>, la formazione continua intende migliorare il livello di qualificazione e le competenze professionali delle persone adulte occupate. È importante, quindi, sottolineare le differenze tra formazione continua e "formazione permanente" (*lifelong learning*):

- a) La formazione continua è rivolta a soggetti già occupati. Generalmente, si può distinguere la formazione dedicata all'accrescimento o aggiornamento delle competenze, coerentemente con la posizione lavorativa del formante, da quella svolta per la riqualificazione delle risorse umane con lo scopo di poter facilitare il loro ricollocamento sul mercato da cui il lavoratore rischia di uscire, o perché intenzionato a cambiare tipo di lavoro. Infine, è possibile che il lavoratore svolga quella formazione prevista per legge e per cui ha un carattere di obbligatorietà;
- b) le ore in cui il lavoratore si dedica alla formazione sono riconosciute come ore lavorative, e quindi, sono retribuite.

La formazione permanente<sup>2</sup>, invece, si rivolge ad una platea più ampia rispetto ai soli adulti inseriti nel mondo del lavoro, in più, le competenze trattate possono non essere connesse specificatamente all'attività lavorativa del soggetto che potrebbe, appunto, non essere occupato. Inoltre, le ore spese per le attività di formazione permanente non vengono retribuite, anche nel caso in cui il partecipante abbia un rapporto di lavoro in essere.

L'espressione "formazione continua" è entrata in uso comune da tempo e la sua pratica nel passato era fondamentalmente ristretta alle grandi imprese. Nelle PMI la formazione era principalmente informale e legata allo scambio di esperienze on-the-job. Negli ultimi decenni del 20° secolo la diffusione della formazione continua in Europa è legata alla sua promozione da parte dell'Unione Europea, che a partire dal 1994 ha inserito questa formazione tra i principali strumenti delle politiche sociali e la ha finanziata in modo significativo con il Fondo Sociale Europeo (FSE). Questa scelta è rivolta ad "*agevolare l'adattamento dei lavoratori e delle lavoratrici ai mutamenti industriali e alle evoluzioni dei sistemi di produzione*" (quarto obiettivo prioritario dei Fondi Strutturali secondo il Regolamento (CEE) n. 2081/93), in questo senso la formazione continua ha una valenza sociale in quanto aiuta le trasformazioni tecnologiche e lo sviluppo economico rafforzando le competenze dei lavoratori e riducendo i rischi di disoccupazione.

Prima di esaminare le caratteristiche della formazione continua è utile ricordare due tipologie di formazione, le quali possono essere integrate tra loro ma rappresentano diverse finalità dell'azione formativa per i lavoratori:

---

<sup>1</sup> Vedi: <https://www.lavoro.gov.it>

<sup>2</sup> Per un breve approfondimento sulla formazione permanente, vedi il seguente link del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: <https://www.lavoro.gov.it>

- *la formazione generica*, che si riferisce a competenze trasversali (cd. “*soft skills*”) quali: capacità organizzative, capacità comunicative, *problem-solving*, ecc. spendibili in qualsiasi contesto lavorativo;
- *la formazione specifica*, che sviluppa abilità tecniche e specifiche professionalità (cd. “*hard skills*”) come, ad esempio, saper utilizzare un determinato macchinario o svolgere una particolare procedura. Data la loro elevata specificità, queste competenze tecniche sono a volte poco spendibili al di fuori dell’azienda in cui il lavoratore le ha apprese.

### 1.1. Elementi da considerare nell’analisi della formazione continua

In questa sezione esploriamo rapidamente il collegamento tra la formazione continua e il funzionamento del mercato del lavoro con lo scopo di individuare le differenti conseguenze che si ripercuotono sulle imprese e i loro lavoratori.

La partecipazione dei lavoratori alla formazione continua è equiparabile ad un investimento in *capitale umano*, in quanto permette di accrescere le conoscenze e la capacità produttiva dei lavoratori (G. Becker, 1964). Questo investimento è a beneficio sia dell’impresa, la quale può in questo modo aumentare l’innovazione e la produttività (Sepulveda, 2010), che del lavoratore<sup>3</sup> che può rafforzare la propria posizione lavorativa nell’impresa e, in generale, nel mercato del lavoro.

La letteratura esistente mette in risalto alcuni fattori che possono ostacolare la promozione di attività formative dei lavoratori: i vincoli finanziari dell’impresa, che non consentono di fare investimenti in formazione; oppure il costo della formazione che viene considerato dall’impresa troppo elevato rispetto ai suoi vantaggi di medio-lungo periodo (Brunello G. e Wruuck P., 2020). Specifichiamo che al costo della formazione continua concorrono due fattori, infatti una parte del costo è diretta, cioè legata all’esborso monetario necessario per attuare la formazione, mentre un’altra parte è indiretta, perché l’azienda deve farsi carico anche del cd. “*costo opportunità*” dovuto all’assenza del lavoratore sul luogo di lavoro perché impegnato nell’attività formativa.

Nella visione strategica dell’impresa, si comparano i costi-benefici della formazione con quelli dell’opzione alternativa che prevede l’acquisizione di capitale umano introducendo nell’organico nuove risorse con competenze e qualifiche che soddisfano le necessità aziendali. Tuttavia, i costi diretti di una nuova assunzione devono tener conto anche dei costi legati ai rischi di asimmetrie informative, secondo cui le reali conoscenze del lavoratore assunto non sono del tutto note, e dei “costi di transazione” determinati dai tempi di inserimento e adattamento del nuovo lavoratore.

Per comprendere l’efficacia e l’utilità della formazione per i lavoratori è necessario analizzare alcune peculiarità del contesto a livello di singola azienda e di mercato del lavoro. Il progresso tecnico-digitale, l’automazione e la necessità per le imprese di mantenere elevate competenze distintive richiedono costantemente nuove abilità e nuove professionalità acquisibili con nuove assunzioni mirate, oppure tramite la formazione e l’aggiornamento del personale. La maggior qualificazione dei lavoratori dell’impresa ha l’effetto di beneficiare l’impresa stessa con addetti

---

<sup>3</sup> Il lavoro di De Grip A. et al (2011), mostra come, nel caso degli operatori di un grande call center per l’assistenza clienti di un provider per la rete mobile, la formazione ha comportato un miglioramento della performance del 10% per i lavoratori che direttamente hanno ricevuto la formazione, e un aumento dello 0,51% sui lavoratori che non hanno ricevuto la formazione come effetto esternalità.

più produttivi e capaci di poter sfruttare le potenzialità delle nuove tecnologie. La conseguenza è che l'impresa potrà godere di una migliore performance.

Le condizioni caratterizzanti il mercato in cui le aziende si trovano a dover scegliere tra l'aggiornamento delle competenze professionali tramite formazione, oppure acquisirle dall'esterno, sono alla base del loro processo decisionale in quanto possono dare luogo a dinamiche differenti generando, almeno in linea teorica, due tipologie di scelte strategiche che le aziende tenderanno a seguire. Riprendendo quanto sostenuto con riscontri empirici nei lavori di Acemoglu e Pischke (1998) e di Brunello G. e Wruuck P. (2020), si propone una sintesi descrittiva di questi meccanismi mettendo a confronto due tipologie di mercati del lavoro contrapposti.

Un mercato del lavoro flessibile, con requisiti che si avvicinano a quelli di un mercato concorrenziale (elevato *turnover*, e assenza di ostacoli ed oneri per il lavoratore nel cambiare azienda), non presenta forti incentivi per i datori di lavoro a investire nella formazione dei propri dipendenti; in particolare se si tratta di formazione generica perché spendibile anche in altri contesti lavorativi. Come riscontrato in Blinder e Krueger (1996), e poi formalizzato in Acemoglu e Pischke (1998), esiste una relazione inversa tra il *turnover* e la promozione di formazione dei lavoratori. Di conseguenza, maggiore è la facilità di licenziare un lavoratore e sostituirlo, minore è la diffusione della formazione per i lavoratori. La motivazione sottostante è legata al cosiddetto "*hold up problem*", vale a dire il problema, in campo al datore di lavoro, di non riuscire a recuperare l'investimento effettuato per la formazione del lavoratore, nel caso in cui quel lavoratore venisse attratto da un *competitor*, che è in grado di offrire un salario maggiore (*poaching*) perché non ha sostenuto il costo della formazione. Nonostante questo disincentivo alla formazione, il quale si aggrava con il diminuire delle frizioni di mercato, è anche vero che il livello elevato di *turnover* consente un'allocazione efficiente dei lavoratori, facilitando il *matching* tra domanda e offerta di lavoro, con la conseguenza per le imprese di riuscire ad ottenere le competenze necessarie. In uno slogan: "*l'uomo giusto al posto giusto*".

Nel caso descritto, sebbene non ci sia spazio per la formazione continua degli occupati, esiste comunque un ruolo importante per la formazione che si connatura diversamente: l'onere e il costo per realizzare le attività di formazione passano, dal datore di lavoro, ai lavoratori stessi che hanno un vantaggio ad aggiornare le loro competenze prima del loro ingresso nel mondo del lavoro, oppure a riqualificarsi nel corso della loro carriera per poter essere più appetibili sul mercato e raggiungere condizioni lavorative più favorevoli.

Nel caso in cui, invece, si ha un mercato del lavoro caratterizzato da vincoli che irrigidiscono il turnover (es. interventi legislativi a tutela del posto di lavoro), allora sono presenti maggiori incentivi per i datori di lavoro ad investire nella formazione dei propri lavoratori. In questo caso si riduce il rischio per l'imprenditore di perdere i lavoratori una volta formati e di conseguenza è più facile recuperare l'investimento, in termini sia monetari (maggiori produttività e profitto) sia non monetari (maggior soddisfazione lavorativa per i dipendenti). In tale contesto, un ulteriore incentivo ad investire nella formazione continua deriva dalle continue innovazioni ricercate dalle imprese: gli investimenti in formazione fanno parte di una strategia aziendale più ampia, in cui il progresso tecnologico e gli investimenti per innovare le modalità produttive necessitano di lavoratori specificatamente qualificati e spesso difficilmente reperibili anche in altre aziende.

Quest'ultima struttura di mercato meglio si adatta a rappresentare i mercati del lavoro europei e italiano. Come riportato in Brunello G. e Wruuck P. (2020), nell'UE nel 2016 la partecipazione della popolazione adulta (25-64 anni) in corsi di istruzione e formazione collegati al lavoro (*job-*

*related training*) è stata del 35,6% e la maggior parte di questi corsi sono stati finanziati dal datore di lavoro. Tuttavia, le risorse investite non sono sufficienti anche perché negli anni seguenti la crisi economica del 2008 il 20% delle imprese europee ha disinvestito in attività di formazione (European Investment Bank, 2018). Nel nostro Paese, dopo gli anni della crisi, durante la quale gli indicatori hanno mostrato una contrazione nella diffusione della formazione nel sistema produttivo, si è registrata un'importante inversione di tendenza: nel 2015, il 60,2% delle imprese con almeno 10 addetti ha realizzato attività formative per i propri dipendenti, a fronte del 56% registrato nel 2010 (Unioncamere-Anpal, 2020).

Uno dei principali vincoli che non permette un fluido ed omogeneo svolgimento delle attività di formazione dei lavoratori è di natura finanziaria. Restrizioni e vincoli finanziari, come la mancanza di accesso al credito e in particolare al credito bancario, hanno impatti negativi sull'investimento in generale e anche sull'investimento in formazione. Questa evidenza è stata rilevata sia per le PMI analizzate in 25 economie in via di sviluppo (Popov, 2014), sia per le imprese europee (Brunello et. al, 2019). Oltre alle restrizioni finanziarie, altri elementi contribuiscono a spiegare l'eterogeneità tra le economie europee negli investimenti nella formazione, tra cui: la regolazione del mercato del lavoro, la struttura industriale per settori e dimensioni delle imprese, la diffusione delle attività d'innovazione e il livello esistente di offerta delle skills maggiormente richieste (Brunello e Wruuck P., 2020).

I vincoli di mercato e le difficoltà delle imprese più deboli a finanziare in modo costante le attività di formazione continua giustificano il loro sostegno da parte delle risorse pubbliche. A livello macroeconomico, i ritorni di questi investimenti pubblici dovrebbero derivare da una più elevata crescita economica risultante dalla maggiore produttività dei lavoratori e da una minore disoccupazione dovuta dalla maggiore capacità dei lavoratori di adattarsi ai cambiamenti organizzativi e tecnologici.

A livello microeconomico, in presenza di frizioni nel mercato del lavoro, gli investimenti fatti dall'azienda per la formazione continua dei propri lavoratori (anche nel caso di formazione generica), non solo potrebbero comportare il raggiungimento di un vantaggio competitivo, ma potrebbero consentire all'azienda di godere di una migliore performance e redditività che, indirettamente, ricadrebbe anche a vantaggio dei lavoratori. Questo è quanto risulta dal lavoro di Riley et al. (2017) in cui si studia l'impatto sulla performance finanziaria dell'impresa causato dagli investimenti in capitale umano. Per poter misurare tale effetto, gli autori, dopo aver selezionato le imprese oggetto di studio con l'ausilio di esperti del settore industriale, hanno osservato le reazioni subite dalle quotazioni delle azioni di queste imprese, tenendo in considerazione le occasioni in cui erano le stesse imprese ad annunciare di intraprendere attività formative per i propri dipendenti. L'analisi svolta dagli autori<sup>4</sup> verifica se l'oscillazione subita dai titoli azionari dell'azienda dipenda dalla concreta intenzione dell'azienda di investire in capitale umano e, in caso, valutare se l'impatto generato è positivo o negativo. Il risultato dello studio è che gli investimenti per il potenziamento del capitale umano hanno un impatto positivo e significativo in termini di rendimento finanziario dell'azienda, e di conseguenza anche per i suoi lavoratori. L'impatto sulla performance finanziaria dell'impresa viene ulteriormente potenziato se l'investimento in capitale umano è realizzato da aziende caratterizzate da un elevato orientamento alla ricerca e sviluppo (R&S), più precisamente: maggiore è il grado di R&S di un'azienda e maggiore sarà l'impatto finanziario dovuto all'intenzione dell'azienda di mandare in formazione i lavoratori. Mentre, in aziende ad alta intensità di capitale fisico l'impatto degli

---

<sup>4</sup> Analisi empirica basata sulla metodologia dell'*event study*.

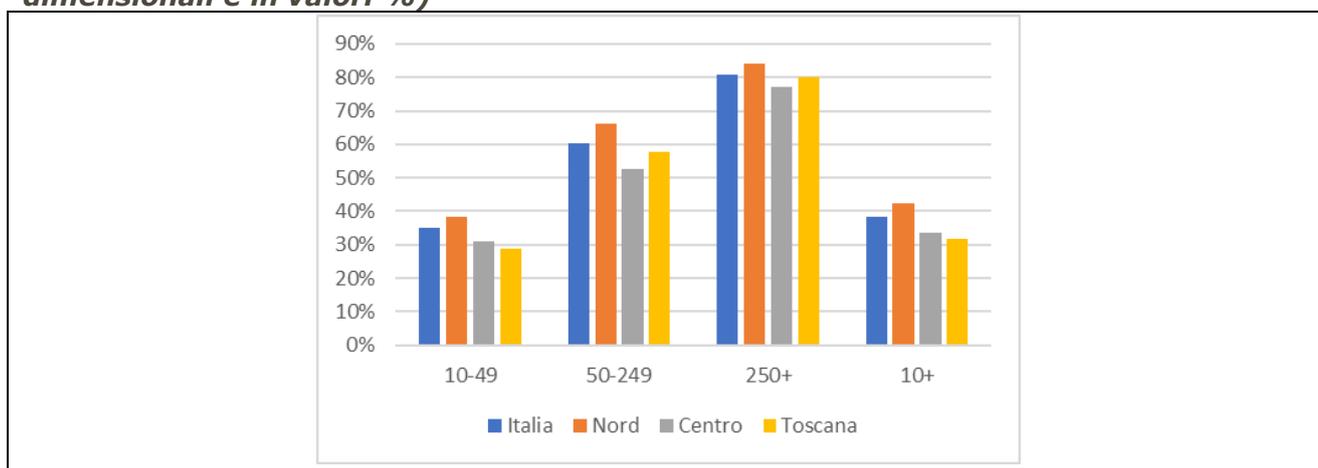
investimenti in formazione si riduce all'aumentare dell'intensità del capitale fisico dell'azienda (poiché un'azienda ad elevato capitale fisico si basa principalmente su processi automatizzati che richiedono lavoratori meno qualificati<sup>5</sup>). Tuttavia, anche per le aziende ad elevata intensità di capitale fisico, se affiancata da un elevato grado di R&S, gli investimenti per la formazione sono in grado di generare un effetto positivo e proporzionale sulla performance finanziaria.

## 1.2. La formazione continua secondo il Censimento permanente delle imprese

I dati del Censimento Permanente delle Imprese dell'Istat aiutano a comprendere meglio la situazione delle imprese italiane e toscane, rispetto alle attività di formazione continua. Questi dati sono disponibili esclusivamente con riferimento all'anno 2018, escludono la formazione obbligatoria per legge (p.e. sicurezza) e riguardano solamente le imprese con almeno 10 addetti.

La successiva Figura 1 mette a confronto le quote delle imprese toscane, per classi dimensionali, rispetto all'Italia e alle sue suddivisioni del Nord e del Centro. Risulta che la Toscana registra complessivamente (classe 10+ addetti) la quota più bassa di imprese che hanno mandato in formazione i propri addetti (32%). La percentuale viene influenzata dal maggior peso che hanno le imprese di dimensioni minori (91,6% del totale imprese con almeno 10 addetti) le quali svolgono formazione in misura inferiore degli altri territori. Tuttavia, il distacco con gli altri territori diventa meno netto per la classe di imprese che hanno almeno 250 addetti, in cui la Toscana registra una quota di imprese formatrici dell'80%, confermando che le imprese di grandi dimensioni promuovono più facilmente iniziative formative perché in grado di programmare i piani formativi e/o perché i progressi tecnologici e la forte competizione impone loro la necessità di aggiornare costantemente le proprie risorse umane.

**Figura 1 Quota di imprese attive che hanno svolto formazione professionale (non obbligatoria) rispetto al numero totale di imprese attive (dati al 2018, per classi dimensionali e in valori %)**



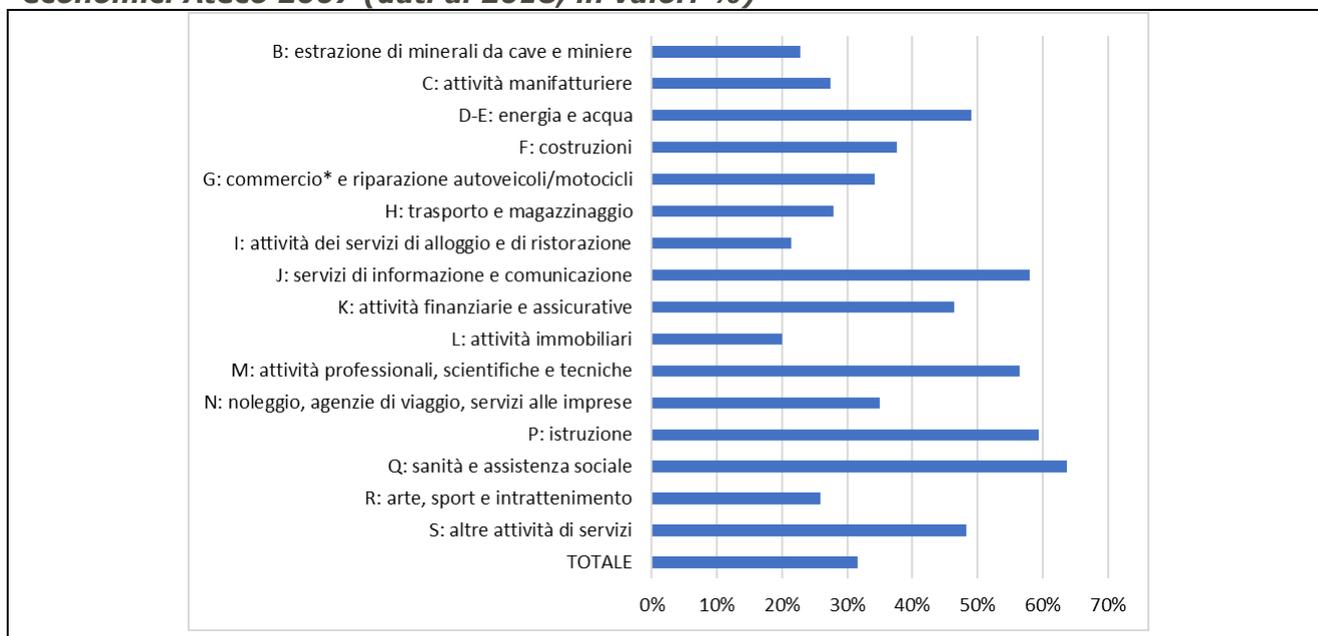
Fonte: elaborazione Iseri Europa su dati Istat (Censimento Permanente delle Imprese 2016-2018)

Nell'economia toscana, sono solamente quattro i settori economici che nel 2018 hanno visto più del 50% delle imprese svolgere attività di formazione rispetto al totale delle imprese con almeno 10 addetti dello stesso settore (vedi Figura 2): sanità e assistenza sociale (64%), istruzione

<sup>5</sup> Snell e Dean (1994) mostrano come ad un aumento degli investimenti in capitale fisico in aziende manifatturiere è associata una riduzione della formazione dei dipendenti.

(59%), servizi di informazione e comunicazione (58%), attività professionali, scientifiche e tecniche (56%). Il settore industriale, includendo anche le costruzioni (B-F) mostra una quota che tocca quasi il 38%, collocandosi qualche punto percentuale sopra la media, indicata dal totale in Figura 2, del 32%.

**Figura 2 Quota di imprese attive in Toscana, con 10+ addetti, che hanno svolto formazione professionale non obbligatoria rispetto al totale imprese attive per settori economici Ateco 2007 (dati al 2018, in valori %)**



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat (Censimento Permanente delle Imprese 2016-2018)

\* Commercio al dettaglio e all'ingrosso.

In linea con quanto avviene negli altri territori considerati nella Tabella 1, anche in Toscana sono i corsi di formazione realizzati internamente all'impresa ad essere preferiti. Infatti, il 26% delle imprese toscane con più di 10 addetti hanno svolto attività formative internamente. La maggior quota di imprese (22%) ha svolto formazione interna con lo scopo di aggiornare professionalmente le proprie risorse umane; una quota leggermente più contenuta (20%), invece, ha finalizzato la formazione interna per qualificare il personale neo-assunto. Ad attività formative svolte esternamente all'azienda vi hanno ricorso il 22% delle imprese Toscane con più di 10 addetti, ed anche in questo caso la quota di imprese più elevata (18%) è associata a quelle imprese che, esternamente, hanno dato la possibilità al proprio personale di fare formazione continua.

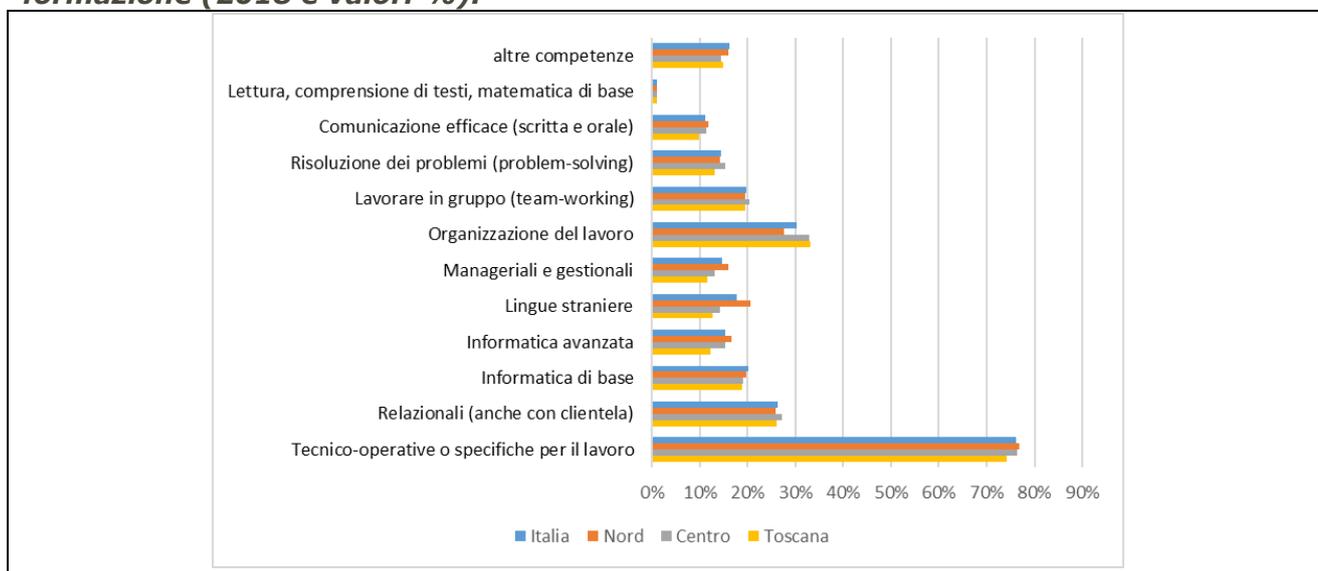
**Tabella 1 Imprese attive con almeno 10 addetti che hanno svolto formazione professionale (diversa da quella obbligatoria) per tipo di formazione utilizzata (2018 e valori %)**

	Imprese che fanno formazione sul totale	Imprese attive con 10 e più addetti che hanno svolto attività di formazione professionale diversa da quella obbligatoria (% sul totale delle imprese che fanno formazione)								
		CORSO DI FORMAZIONE INTERNA	formazione interna per neo-assunti	formazione interna continua del personale dell'impresa	riqualificazione interna del personale destinato a nuove mansioni o funzioni	CORSO DI FORMAZIONE ESTERNA	formazione esterna per neo-assunti	formazione esterna continua del personale dell'impresa	riqualificazione esterna del personale destinato a nuove mansioni o funzioni	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE CHE NON SI ESPRIMONO IN CORSI
Italia	<b>38%</b>	<b>32%</b>	26%	27%	13%	<b>28%</b>	15%	23%	8%	<b>14%</b>
Nord	<b>42%</b>	<b>36%</b>	29%	30%	14%	<b>32%</b>	17%	27%	9%	<b>16%</b>
Centro	<b>34%</b>	<b>28%</b>	22%	24%	11%	<b>23%</b>	13%	19%	7%	<b>12%</b>
Toscana	<b>32%</b>	<b>26%</b>	20%	22%	10%	<b>22%</b>	12%	18%	7%	<b>11%</b>

Fonte: elaborazione Iseri Europa su dati Istat (Censimento Permanente delle Imprese 2016-2018)

È evidente dalla Figura 3 come in generale, e non solo in Toscana, sono le competenze tecnico-operative, specifiche per il compimento delle mansioni lavorative, a cui la maggior parte delle aziende ha dedicato la formazione (73% in Toscana). A seguire, l'organizzazione del lavoro e la gestione delle relazioni, interne ed esterne all'azienda, sono state le due tipologie di competenze su cui rispettivamente il 32% e il 26% delle aziende Toscane con più di 10 addetti hanno formato i propri lavoratori.

**Figura 3 Imprese con almeno 10 addetti per il tipo di competenze su cui hanno svolto formazione (diversa da quella obbligatoria) sul totale imprese che hanno svolto formazione (2018 e valori %).**



Fonte: elaborazione Iseri Europa su dati Istat (Censimento Permanente delle Imprese 2016-2018)

Nel descrivere le scelte che le imprese italiane e toscane hanno intrapreso per il rafforzamento delle competenze dei loro lavoratori, non possiamo non tenere conto della sempre più rapida trasformazione subita dalla nostra società, così come dal mondo del lavoro, che viene descritta come segue dalla Commissione Europea in una sua Comunicazione (COM 274, 2020):

*“Viviamo in un'epoca di transizioni. La duplice transizione verde e digitale sta rimodellando il nostro modo di vivere, lavorare e interagire. Si prevede che il passaggio dell'UE a un'economia efficiente sotto il profilo delle risorse, circolare, digitalizzata e a impatto climatico zero, insieme alla vasta diffusione dell'intelligenza artificiale e della robotica, creerà nuovi posti di lavoro, mentre altre posizioni lavorative cambieranno o scompariranno del tutto.*

*Queste transizioni fanno emergere la necessità di un cambiamento senza precedenti della gamma di competenze, al fine di sfruttarne appieno il potenziale”.*

Già prima di un anno drammatico come il 2020 erano in atto profondi cambiamenti nel mercato del lavoro, dettati anche dalla sempre più capillare diffusione di nuove tecnologie, dalla trasformazione digitale e dall'automazione di numerosi compiti, tendenze che comportano l'aumento del rischio della perdita del lavoro o di una radicale modifica delle attività svolte. Secondo il rapporto OCSE (2019) *Adult Learning in Italy: what role for Training Funds?* a seguito dell'introduzione delle tecnologie digitali in Italia, il 15,2% dei posti di lavoro potrebbe essere completamente automatizzato, mentre un altro 35,5% verrà profondamente trasformato rispetto alle mansioni che i lavoratori svolgeranno. È in questo contesto che alla formazione del capitale umano viene riconosciuto un ruolo essenziale sul piano individuale, sociale ed economico, come uno degli strumenti cardine per rafforzare la consapevolezza e le competenze dei lavoratori e, al contempo, fornire un contributo per sostenere la necessaria competitività del tessuto produttivo (Unioncamere-Anpal, 2020). Si riconosce, quindi, come la formazione per i lavoratori non è solamente uno strumento la cui funzione si limita alla potenziale crescita di produttività del lavoratore, bensì consentendo l'aggiornamento delle competenze permette al singolo lavoratore di rivalutare le nuove possibilità offerte dal mondo del lavoro rimanendo *al passo con i tempi*. Inoltre, gli effetti dell'aggiornamento professionale non si limitano a ripercuotersi in via indiretta sugli aspetti della vita sociale del lavoratore (influenzata direttamente dalla sua condizione lavorativa) ma può avere, con diverse intensità, collegamenti diretti sia con gli aspetti sociali e relazionali del lavoratore, per di più lo sviluppo delle sue competenze può essere un'azione strategica su cui si basa il progresso della società. Esattamente è quanto si evince dall'iniziativa europea per massimizzare l'impatto degli investimenti nelle competenze a favore della transizione verde e digitale tramite l'*Agenda europea delle competenze*<sup>6</sup>, promossa dalla Commissione Europea affinché si realizzi entro il 2025 l'obiettivo del 50% di adulti che partecipano in attività formative almeno una volta ogni 12 mesi<sup>7</sup>. L'Agenda si compone di 12 azioni tra cui il Patto delle competenze (Azione 1). Il Patto promuove un'azione congiunta nello sviluppo delle competenze esistenti (miglioramento del livello delle competenze) e nella formazione per l'acquisizione di nuove competenze (riqualificazione); invita l'industria, i datori di lavoro, le parti sociali, le camere di commercio, le autorità pubbliche, gli erogatori di istruzione e formazione e le agenzie per l'impiego a collaborare e assumere un chiaro impegno a investire nella formazione per tutte le persone in età lavorativa in tutta l'UE. Il patto ha l'obiettivo di istituire partenariati su vasta scala in ecosistemi industriali strategici duramente colpiti dall'attuale crisi e nei settori prioritari individuati nel quadro del Green Deal europeo al fine di ottenere impegni ambiziosi. Tra i partenariati già conclusi appaiono quello per il settore automobilistico, della microelettronica e per il settore aereospaziale e della difesa<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Per ulteriori informazioni sull'Agenda delle competenze vedi: [https://ec.europa.eu/it/ip\\_20\\_1196](https://ec.europa.eu/it/ip_20_1196)

<sup>7</sup> Lettera appello di esperte/i al Governo, vedi: <https://inapp.org/it/inapp-comunica/notizie/lettera-appello-di-espertei-al-governo>

<sup>8</sup> Per ulteriori informazioni sul Patto delle competenze vedi: [https://ec.europa.eu/it/ip\\_20\\_2059](https://ec.europa.eu/it/ip_20_2059)

Nella prospettiva della nuova programmazione 2021-2027, la Toscana continua a promuovere tramite le risorse FSE due linee di intervento in cui la formazione continua gioca un ruolo fondamentale, come vedremo anche dall'analisi degli avvisi nel capitolo successivo: da un lato si vuole favorire la permanenza o la ricollocazione dei lavoratori, in particolare quelli con scarse competenze o qualificazioni; dall'altro lato, si preme per l'innovazione e modernizzazione dei processi di produzione di aziende in crisi, per renderle più competitive. Al contempo, tra i tredici obiettivi specifici previsti dalla nuova programmazione, due di questi puntano al potenziamento del livello di istruzione e formazione degli individui prima del loro ingresso nel mercato del lavoro migliorando l'integrazione tra i due sistemi (formativo e lavorativo), e al potenziamento dell'apprendimento permanente anche a carattere professionale col fine di riorientare i lavoratori nel mondo del lavoro e favorire la mobilità professionale.

### 1.3. Le politiche pubbliche per la formazione continua

Come visto dall'analisi svolta nel primo paragrafo, risulta chiaro che spesso imperfezioni di mercato (p.e. accentuato turnover) e vincoli economici o istituzionali limitano la crescita di competenze e rendono difficile la realizzazione spontanea di una diffusa azione di formazione continua. In questo quadro le politiche a sostegno della formazione dei lavoratori sono maggiormente necessarie. Il livello di formazione offerto "spontaneamente" dal mercato potrebbe risultare insufficiente ed eterogeneo sia per i lavoratori che per le aziende. In linea con quanto precedentemente osservato per l'iniziativa europea dell'Agenda per le competenze, in generale le politiche pubbliche mirano ad accrescere le occasioni di formazione per i lavoratori in modo da migliorare la loro qualificazione e devono agire considerando le peculiarità dei settori, le caratteristiche delle imprese e le disuguaglianze tra i lavoratori in modo da contribuire in modo omogeneo alla riduzione degli squilibri e delle opportunità per lavoratori e imprese. In questa sezione, passiamo rapidamente in rassegna i due principali strumenti di policy di livello nazionale che sovvenzionano le attività di formazione continua.

Il maggiore strumento nazionale per la formazione continua è costituito dai Fondi Paritetici Interprofessionali per l'ammontare delle risorse finanziarie che riesce a mettere a disposizione. I Fondi sono alimentati dal contributo da parte delle imprese private dello 0,30% dell'ammontare dei salari lordi dei loro lavoratori dipendenti<sup>9</sup>. Parte di queste risorse vengono utilizzate dalle imprese associate ai Fondi Interprofessionali per finanziare una o più fasi del percorso formativo (progettazione, organizzazione, finanziamento, svolgimento), assumendo quindi anche un ruolo di "produttori di competenze" nel sistema della formazione continua (Unioncamere-Anpal, 2020). Sulla base dei dati riportati nel "XIX Rapporto sulla formazione Continua – Annualità 2017/2018" di ANPAL, nel 2018 i Fondi Paritetici Interprofessionali hanno speso circa 660 milioni di euro a supporto di quasi 900 mila imprese aderenti. La spesa dei Fondi Paritetici per la formazione continua si è assestata intorno ai 600 Meuro annui nell'intero periodo 2012-2018<sup>10</sup>. Questo intervento, è bene ricordare, avviene con risorse di imprese e quindi non attinge a risorse a tutti

---

<sup>9</sup> Si veda la legge 845 del 1978, che istituisce il trasferimento dello 0,30% per finalità sociali, poi la legge 388 del 2000 che introduce le finalità formative nell'utilizzo del trasferimento e la circolare 36 del 2003 del Ministero del Lavoro che determina le regole di funzionamento del fondo.

<sup>10</sup> Purtroppo non sono disponibili dati più aggiornati perché l'ANPAL non ha più pubblicato i dati dettagliati di monitoraggio delle spese dei fondi interprofessionali.

gli effetti pubbliche, sebbene sia regolato secondo finalità pubbliche. I canali principali a disposizione delle imprese per poter sfruttare le risorse dei Fondi Interprofessionali sono:

- il *Conto Formazione*, chiamato anche "conto aziendale", il quale è a servizio della singola azienda per la realizzazione di progetti aziendali;
- il *Conto di Sistema*, che presuppone un piano comune a più aziende, raggruppate territorialmente o in base al loro settore economico, per il soddisfacimento delle esigenze formative.

A volte le Micro e le Piccole imprese riescono a finanziare la formazione tramite le quote che loro stesse hanno devoluto al fondo (Conto Formazione), nel caso invece in cui non hanno versato al Fondo abbastanza risorse per poter realizzare corsi in proprio possono accedere a corsi multi-aziendali (Conto di Sistema), che però risultano più competitivi e complessi per piccole imprese.

Un'altra importante iniziativa di livello nazionale, avviata nel 2020 con il d.l. 34/2020 ("Decreto Rilancio"), è stata la creazione del Fondo Nuove Competenze (FNC), rafforzato successivamente dalle modifiche del d.l. n.104/2020. Per il Fondo erano state disposte risorse totali per circa 730 milioni di euro, da erogare a partire da novembre 2020.

Il Fondo è costituito presso ANPAL e intende facilitare l'adattamento alle nuove tecnologie e alle riorganizzazioni aziendali dei lavoratori e per questa via sostenere la ripresa economica e occupazionale a seguito dell'emergenza epidemiologica. Il Fondo rimborsa il costo, comprensivo dei contributi previdenziali e assistenziali, delle ore di lavoro che il lavoratore dedica alla formazione. Con il Fondo si possono realizzare specifiche intese tra le parti sociali per rimodulare l'orario di lavoro alle mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, oppure favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori. Gli oneri relativi alle ore di formazione sono a carico del Fondo Nuove Competenze ma, alla realizzazione di tali interventi, possono partecipare anche i PON e i POR finanziati dal FSE, i Fondi Paritetici Interprofessionali e, per le specifiche finalità, il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori previsto dal d.lgs. n.276 del 2003.

L'obiettivo del Fondo è quello di favorire l'innalzamento del livello del capitale umano nel contesto occupazionale, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro, sostenendo in tal modo le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi.

Per accedere al Fondo Nuove Competenze è necessario che i datori di lavoro privati stipulino accordi sindacali collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro dei propri lavoratori in caso di innovazioni organizzative, tecnologiche di processo, di prodotto o di servizi, e la relativa necessità di riqualificare i lavoratori. Ma è attivabile anche in caso di percorsi per lo sviluppo di competenze finalizzate a incrementare l'occupabilità per facilitare il ricollocazione dei lavoratori anche in altre realtà (Unioncamere-Anpal, 2020).

In cinque mesi, dall'inizio dell'intervento, sono state 2.751 le aziende a cui è stato approvato il piano di formazione e 243mila i lavoratori coinvolti per un totale di 24 milioni di ore di formazione<sup>11</sup>. Infatti, il successo della misura è ulteriormente confermato nel comunicato del 27 aprile 2021, in cui si rendeva noto, sulla base del flusso di domande pervenute, l'imminente esaurimento delle risorse del Fondo, di fatto avvenuto il 13 maggio<sup>12</sup>. Tuttavia, sono già in atto le procedure per un rifinanziamento pari ad un miliardo di euro inserendo gli obiettivi del FNC

<sup>11</sup> Vedi: <https://www.anpal.gov.it/-/fondo-nuove-competenze-i-dati-anpal-confermano-il-successo-della-misura>

<sup>12</sup> Vedi: <https://www.anpal.gov.it/-/fondo-nuove-competenze-esaurimento-delle-risorse>

tra gli assi del Piano nazionale di ripresa e resilienza<sup>13</sup> (PNRR) definiti nell'ambito del Next Generation EU. L'intenzione è quella di riuscire a incidere su un gap strutturale di qualificazione della popolazione occupata riconoscendo la necessità di investire sulla formazione in quanto strumento attivo di sostegno alle politiche per la crescita e per l'occupazione.

#### 1.4. La figura del libero professionista e la formazione finanziata

A conclusione di questo capitolo si vuole proporre alcune considerazioni sulla figura del libero professionista.

Con l'espressione "libero professionista", come si vedrà nel capitolo successivo anche dagli Avvisi FSE a loro dedicati, non si identifica una specifica figura lavorativa, o imprenditoriale, le cui caratteristiche distintive sono nettamente definite e stabilite a priori da una legge. Per quanto esistano dei connotati universalmente ricollegabili alla figura del libero professionista, come l'autonomia nell'organizzazione del lavoro, o la sua indipendenza funzionale dai committenti o clienti, questi non sono sufficienti per poter inquadrare in modo univoco le varie figure professionali comunemente considerate "liberi professionisti". Seguendo la classificazione adottata dall'Eurofound<sup>14</sup> (Pedersini R. e Coletto D., 2010) possiamo sintetizzare le differenti configurazioni di professionisti come segue:

1. *Gli imprenditori*, titolari di un'azienda in cui sono coinvolti dei lavoratori dipendenti;
2. *I liberi professionisti* (tradizionalmente intesi), ai quali per poter operare si richiede il rispetto di specifici requisiti, il rispetto di un codice deontologico (*duty-bound code*), e l'iscrizione ad un ordine o albo per la quale iscrizione può essere necessario il superamento di un esame. Solitamente, i liberi professionisti tradizionali esercitano l'attività da soli o in associazione con altri liberi professionisti. Non è esclusa la possibilità che possano avere dei lavoratori alle dipendenze;
3. *I lavoratori autonomi* (tradizionalmente intesi), come gli artigiani, i commercianti, gli agricoltori e gli allevatori. Solitamente esercitano la loro attività con i loro familiari e hanno un numero contenuto di dipendenti;
4. I cd. "*nuovi professionisti*", sono dei lavoratori autonomi la cui tipologia di occupazione non è regolamentata (a differenza di quanto avviene con i liberi professionisti tradizionali) e svolgono un'attività professionale specializzata che richiede un'elevata qualifica;
5. *I lavoratori autonomi che non richiedono un'elevata qualifica*, solitamente non hanno altri lavoratori alle dipendenze, ma potrebbero essere assistiti dai membri della famiglia.

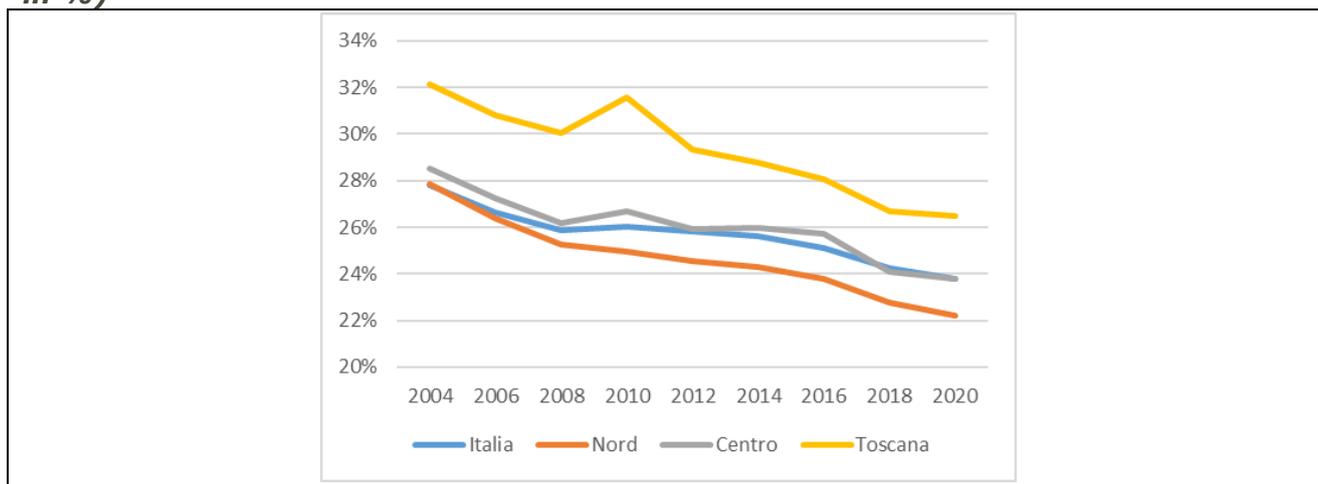
Dagli inizi degli anni 2000 la figura del lavoratore indipendente (imprenditori, liberi professionisti e lavoratori autonomi) ha subito un tendenziale calo sia come quota percentuale di lavoratori rispetto al totale occupati (vedi Figura 4), dovuta anche al graduale aumento del numero dei lavoratori dipendenti a seguito della ripresa post-crisi a partire dal 2012, sia come valori assoluti. Rispetto alla media italiana, la Toscana vanta una presenza nel mercato di una quota di lavoratori indipendenti, rispetto al totale lavoratori, leggermente più alta.

---

<sup>13</sup> Consultabile online al sito: <https://italiadomani.gov.it/it/home.html>

<sup>14</sup> Pur non essendo l'unico tipo di classificazione, abbiamo scelto quella dell'Eurofound perché riprende le classificazioni citate nella letteratura più rilevante.

**Figura 4 Lavoratori indipendenti<sup>15</sup> come quota percentuale del totale occupati (valori in %)**



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati ISTAT (Rilevazione delle forze lavoro)

Tra le componenti che costituiscono l'intera classe dei lavoratori indipendenti<sup>15</sup> (vedi alla successiva Tabella 2) a livello nazionale solamente la classe dei liberi professionisti è cresciuta tendenzialmente negli ultimi anni. In questa classe rientrano, di fatto, sia i liberi professionisti tradizionalmente intesi che i "nuovi" liberi professionisti. Tutte le altre tipologie di lavoratori indipendenti trovano, invece, sempre meno spazio nel mercato del lavoro.

**Tabella 2 Quote dei differenti tipi di lavoratori indipendenti rispetto al totale dei lavoratori indipendenti in Italia (valori %).**

Italia	Imprenditore	Libero professionista <sup>1</sup> (con e senza dipendenti)	Lavoratore in proprio <sup>2</sup> (con e senza dipendenti)	Coadiuvante familiare	Socio di cooperativa	Collaboratore (con e senza progetto)	Totale indipendenti
2004	6	18	58	9	1	8	100
2008	5	20	60	7	1	8	100
2012	4	22	59	6	1	8	100
2016	4	25	58	6	1	6	100
2020	5	27	58	5	1	4	100

Fonte: Ismeri Europa su dati Istat (Rilevazione delle forze lavoro)

<sup>1</sup> Contiene sia i liberi professionisti che i nuovi liberi professionisti descritti in precedenza;

<sup>2</sup> Contiene tutte le altre figure autonome residuali non ricollegabili alle altre categorie in tabella (Istat li definisce come titolari di imprese in cui offrono, anche manualmente, le loro prestazioni lavorative)

Una possibile spiegazione per il rafforzamento della presenza di figure altamente qualificate e con elevate competenze (aspetti comuni sia per i liberi professionisti tradizionali che per i "nuovi professionisti") è ricollegabile al fenomeno che ha preso il nome di "economia della conoscenza". Questa pone l'accento sull'importanza delle implicazioni economiche dovute alle conoscenze, la loro natura, la loro capacità di poter essere trasferite, diffuse ed utilizzate. In particolare, si fa riferimento ad una conoscenza codificata ed una conoscenza tacita. La conoscenza codificata, per sua natura, è facilmente trasferibile perché può essere "tradotta in un codice" e quindi facilmente rappresentabile (p.e. una formula matematica) su supporti fisici o trasferibile. La conoscenza tacita, invece, è di difficile diffusione dal momento in cui la semplice comunicazione dell'informazione, tramite un codice, non è sufficiente per realizzare un passaggio esaustivo della conoscenza (p.e. non è sufficiente leggere come si nuota per imparare e nuotare). In termini pratici, per le imprese avere la possibilità di ricorrere al sapere intrinseco di determinati individui,

<sup>15</sup> Sono classificati<sup>7</sup> dall'ISTAT<sup>7</sup> come lavoratori indipendenti: gli imprenditori individuali; i liberi professionisti e i lavoratori autonomi; i familiari coadiuvanti; i soci delle società di persone o di capitali a condizione che effettivamente lavorino nella società. Per ulteriori info, vedi: <http://www4.istat.it/it/strumenti/definizioni-e-classificazioni/glossario>

in possesso quindi di conoscenza tacita come potrebbe essere il *Know-how*, può essere un'occasione per acquisire un vantaggio sul mercato rispetto ai *competitors* (Treccani on-line, 2012).

Questa breve analisi permette di far emergere l'importanza dei liberi professionisti sia quantitativamente, in controtendenza rispetto alla diminuzione registrata per le altre figure di lavoratori autonomi, sia qualitativamente, nel senso che possono assumere un ruolo chiave per il tessuto imprenditoriale. Tale importanza si basa su due motivi:

- Il primo è collegato alla capacità dei liberi professionisti di poter contribuire con la propria "conoscenza tacita" al progresso e crescita dell'impresa in cui collaborano<sup>16</sup>;
- Il secondo motivo è collegato alla loro funzione di "vettori" della conoscenza, nel senso che il potenziamento o aggiornamento delle loro competenze e conoscenze non è finalizzato solamente all'accrescimento della qualifica dello stesso professionista, per la quale potrebbe ricevere maggior prestigio, ma ha un potenziale effetto diretto nel momento in cui i professionisti, a loro volta, diffondono e applicano il loro sapere a vantaggio delle imprese.

Secondo quanto considerato, le opportunità di formazione per i liberi professionisti possono fungere da propulsore per alimentare l'economia della conoscenza. Tuttavia, questa tipologia di lavoratori non può beneficiare della formazione finanziata con i Fondi Interprofessionali (CENSIP, 2018) perché questi si rivolgono ai lavoratori dipendenti. Esistono fondi a cui i professionisti possono partecipare, come Fondoprofessioni<sup>17</sup> o Federpartiteiva<sup>18</sup>, ma con lo scopo di ottenere i finanziamenti per la formazione dei lavoratori alle loro dipendenze.

Solamente alcune Regioni hanno dato la possibilità ai liberi professionisti di poter ricevere finanziamenti per la loro formazione professionale permettendogli l'accesso alle risorse del FSE. Tra queste Regioni è presente anche la Toscana che si è adoperata in tal senso dando la possibilità, attraverso molteplici Avvisi pubblici, di ricevere voucher individuali. Il contenuto e il funzionamento di questi avvisi è oggetto di approfondimento del capitolo successivo.

---

<sup>16</sup> Il lavoro di Bruhm M. et al (2018), mostra come le attività di consulenza (individuazione dei problemi, ricerca della soluzione ed implementazione della soluzione) somministrate per un anno ad un gruppo di micro, piccole e medie imprese hanno avuto, su loro, un effetto positivo nel breve periodo (un anno) riguardo a: produttività, redditività (ROA) e profitti. Mentre a distanza di cinque anni è stato riscontrato un effetto sull'aumento del numero di addetti e dei loro salari.

<sup>17</sup> Vedi: <https://www.fondoprofessioni.it>

<sup>18</sup> Vedi: <https://www.federpartiteiva.it>

## 2. La formazione continua negli Avvisi del PO FSE

---

In questa sezione, ripercorrendo il contenuto dei singoli avvisi adottati dalla Regione per la Priorità d'investimento 8.v del PO, si ricostruisce il funzionamento e le opportunità di formazione continua. Le informazioni utilizzate arrivano a settembre 2021. Ci si sofferma sugli interventi A.4.1.1.A/B/C escludendo l'intervento A.4.1.1.D che, nonostante sia riconducibile alla priorità d'investimento 8.v, si differenzia dagli altri interventi perché si rivolge anche a soggetti non occupati e quindi non si delinea come intervento per la formazione continua.

Per l'attuazione della Priorità d'investimento 8.v - *Adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti*, corrispondente all'intervento A.4 del Programma Attuativo di Dettaglio (PAD) 2014-2020, la Regione Toscana ha attuato quattro tipologie di azione per le quali, da inizio programmazione fino a novembre 2020, sono state emanati e complessivamente 20 avvisi per un totale di poco più di 30 milioni di euro. Le quattro azioni finanziate sono:

- 1) *A.4.1.1.A* – Azioni di riqualificazione e di outplacement dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi collegate a piani di riconversione e ristrutturazione aziendale;
- 2) *A.4.1.1.B* – Azioni di formazione continua rivolte ai professionisti e agli imprenditori per sostenere l'adattabilità delle imprese (anche per favorire passaggi generazionali);
- 3) *A.4.1.1.C* – Interventi di formazione a favore degli occupati (lavoratori e imprenditori), in particolare nell'area R&S e innovazione tecnologica;
- 4) *A.4.1.1.D*<sup>19</sup> – Servizi e di azioni di empowerment finalizzate a rafforzare i percorsi di professionalizzazione e stabilizzazione professionale e occupazionale.

Gli avvisi pubblicati per la realizzazione degli interventi A.4.1.1.A/B/C sul tema della formazione continua vengono descritti in modo aggregato ed eventuali peculiarità di uno o più avvisi vengono rimarcate laddove utile per una miglior comprensione dell'intervento. Lo scopo dell'analisi degli avvisi emanati dall'inizio della programmazione fino a novembre 2020, è quello di fornire un quadro delle differenti azioni messe in campo dalla Regione per promuovere la formazione continua di comprendere le modalità utilizzate per finanziare la formazione continua. La ricostruzione della strategia di attuazione offre l'opportunità di confronto con i risultati e gli effetti di fatto ottenuti a seguito dell'attuazione dei diversi interventi.

---

<sup>19</sup> È stato emanato un bando, a cui erano destinati 3 milioni di euro, per l'affidamento dei servizi di orientamento e formazione a favore dei lavoratori con rapporti di lavoro provvisori e saltuari e lavoratori coinvolti in situazioni di crisi. Le attività di orientamento e formazione messe in atto a seguito dell'affidamento sono state 208 ed hanno coinvolto in totale 3.046 persone; di cui 160 hanno partecipato a più di un'attività.

## 2.1. La formazione continua per i lavoratori nelle aree di crisi (A.4.1.1.A)

### Gli avvisi e i soggetti ammessi alla partecipazione

I quattro avvisi adottati per l'azione A.4.1.1.A (vedi Tabella 3) prevedevano la formulazione di un progetto formativo, sulla base di accordi sindacali, che poteva essere presentato e gestito direttamente dall'azienda i cui lavoratori avrebbero preso parte al corso di formazione, oppure da un'agenzia formativa che avrebbe destinato il corso di formazione ai lavoratori di una o più imprese individuate al momento della candidatura all'avviso, o ancora da una ATS/ATI composta da imprese o agenzie formative.

**Tabella 3 Avvisi adottati in ambito dell'intervento A.4.1.1.A per i lavoratori delle aziende in crisi**

N. atto	Titolo avviso	Data atto	Link
3096	Progetti formativi rivolti a lavoratori di imprese localizzati nelle aree di crisi di Massa-Carrara e Piombino	12/05/2016	<a href="#">Avviso e allegati</a>
11128	Progetti formativi rivolti a lavoratori di imprese localizzati nelle aree di crisi di Livorno e dell'Amiata	20/10/2016	<a href="#">Avviso e allegati</a>
8607	Progetti formativi rivolti a lavoratori in situazioni di crisi collegate a piani di riconversione e ristrutturazione aziendale	12/06/2017	<a href="#">Avviso e allegati</a>
10462	Progetti formativi relativi ad azioni di riqualificazione e di outplacement rivolti a lavoratori collegate a piani di riconversione, ristrutturazione aziendale e reindustrializzazione	26/06/2018	<a href="#">Avviso e allegati</a>

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su informazioni del sito della Regione Toscana (per ogni avviso è indicato il link in tabella)

Diversamente dagli altri avvisi, l'avviso 10462 mostra due particolarità:

- era previsto che anche le "reti di impresa", o altre forme di partenariato, potessero presentare domanda per la richiesta del finanziamento;
- oltre alla prima scadenza per la presentazione delle domande fissata per il 06.08.2018, erano previste ulteriori date entro cui poter fare domanda, scadenzate trimestralmente a partire dal 28.09.2018 fino al 20.06.2020, previa disponibilità delle risorse.

### I destinatari delle attività formative.

In generale, per l'iniziativa A.4.1.1.A i destinatari del progetto formativo potevano essere sia i lavoratori neoassunti come dipendenti a tempo indeterminato, oppure i lavoratori (non neoassunti) con una delle seguenti forme contrattuali (anche se percettori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro): dipendente, imprenditore, apprendista, socio di cooperativa o coadiuvante familiare.

### Le priorità degli avvisi

Tre avvisi davano priorità, attribuendogli un maggior punteggio, al coinvolgimento di una o più delle seguenti categorie di lavoratori: con età superiore ai 50 anni per l'avviso 8607, oppure 55 anni per gli avvisi 3096 e 11128. Tutti e tre questi avvisi ammettevano tra le priorità anche il coinvolgimento dei lavoratori in regime di ammortizzatore sociale, oppure i lavoratori in possesso del solo titolo di istruzione obbligatoria. Invece, l'avviso 10462 prevedeva una doppia priorità, premiata sempre riconoscendo un maggior punteggio al progetto, sia nel caso in cui venivano coinvolte aziende in crisi o appartenenti ad un'area di crisi, sia nel caso in cui veniva coinvolto il personale neoassunto. Ricordiamo che l'azione A.4.1.1.A tendenzialmente si rivolge ad aziende in crisi o localizzate in aree di crisi che adottano piani di riconversione produttiva anche a livello parziale, tuttavia non erano escluse aziende che non si trovavano in stato di crisi.

### **I limiti del finanziamento FSE.**

Nella maggior parte degli avvisi, l'importo finanziabile del progetto di formazione non poteva essere inferiore a 50.000€ e superiore a 150.000€; i limiti si riducono rispettivamente a 20.000€ e 60.000€ per i progetti nell'area di crisi dell'Amiata (disciplinata dall'avviso 11128)<sup>20</sup>. Inoltre, l'effettiva quota finanziabile dipendeva anche dalla tipologia di *aiuto di stato* scelta dall'azienda: "de minimis" oppure "aiuto alla formazione". Solo nell'eventualità che l'azienda rientri nel regime di "de minimis" è possibile ricevere un finanziamento del 100% del costo del progetto<sup>21</sup>.

### **I limiti per la durata del progetto formativo.**

Tutti e quattro gli avvisi adottati prevedevano un limite massimo per la durata del progetto formativo fissato a 12 mesi. Il limite si poteva estendere fino ad un massimo di 18 mesi a causa della particolare complessità del progetto.

### **Le dimensioni economiche e della partecipazione ai progetti formativi realizzati.**

Dai dati del monitoraggio FSE di dicembre 2020, si osserva che gli avvisi dell'azione A.4.1.1.A, a cui erano stati destinati 11,2 milioni di euro, hanno permesso la realizzazione di 124 progetti formativi a favore di 4.190 lavoratori, di cui 79 hanno partecipato a più di un progetto. Per ogni progetto è stato speso mediamente un valore di 102.400€. Sebbene la maggior parte dei progetti (il 63%) avessero un valore inferiore alla media, come vediamo dalla Tabella 4, alcuni di loro (8%) hanno superato la soglia dei 200.000€ raggiungendo la cifra massima di 300.000€.

**Tabella 4 Quota percentuale dei progetti degli avvisi dell'intervento A.4.1.1.A, raggruppati per classi in base al loro costo complessivo (classi: valori in migliaia di €. Progetti: valori %)**

Classi di costo (in migliaia di €)	% progetti rispetto al totale progetti
200 fino a 300	8%
150 fino a 200	8%
100 fino a 150	22%
80 fino a 100	13%
60 fino a 80	25%
20 fino a 60	25%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio FSE (aggiornati al 12.2020)

### **La quota di finanziamento pubblico a sostegno dei progetti formativi.**

La Tabella 5 mostra il grado di intensità dell'intervento pubblico, rispetto al costo totale del progetto. Dalla tabella risulta che per il 74% dei progetti le risorse FSE sono intervenute a completa copertura del costo. Una stima permette di totalizzare il sostegno pubblico ad un ammontare pari a 8,5 milioni di euro.

**Tabella 5 Quota di spesa pubblica, rispetto al costo totale del progetto, intervenuta a finanziamento dei progetti di formazione degli avvisi dell'intervento A.4.1.1.A; (valori percentuali).**

Quota di finanziamento pubblico	% progetti rispetto al totale progetti
Quota di finanziamento pubblico al 100%	74%
Quota di finanziamento pubblico al 70%	5%
Quota di finanziamento pubblico al 60%	15%
Quota di finanziamento pubblico al 50%	7%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio FSE (aggiornati al 12.2020)

<sup>20</sup> Per l'area di Crisi dell'Amiata il bando prevede risorse complessive per la formazione pari a di 200 mila Euro invece di 500 mila Euro come per le altre aree di crisi.

<sup>21</sup> Per maggiori informazioni sulle regole degli aiuti di stato, vedere allegato D del presente rapporto.

## 2.2. La formazione continua per i professionisti e gli imprenditori (A.4.1.1.B)

### **Gli avvisi: voucher e progetti formativi.**

Gli avvisi che hanno dato attuazione all'intervento A.4.1.1.B, dedicato alla formazione continua di professionisti ed imprenditori, nella maggior parte dei casi hanno previsto l'assegnazione di un voucher individuale come modalità per finanziare il corso di formazione scelto dal professionista. Infatti, degli 8 avvisi pubblicati, solamente uno (atto n. 10174; vedi Tabella 6) prevedeva la presentazione di un progetto formativo e non utilizzava i voucher.

**Tabella 6 Avvisi adottati in ambito dell'intervento A.4.1.1.B a favore di professionisti e imprenditori**

N. atto	Titolo avviso	Data atto	Link
6872	Concessione di voucher formativi individuali rivolti a giovani professionisti.	26/07/2016	<a href="#">Avviso e allegati</a>
10174	Progetti formativi rivolti ad imprenditori su Industria 4.0	07/07/2017	<a href="#">Avviso e allegati</a>
19336	Concessione di voucher formativi individuali rivolti a professionisti over 40.	13/12/2017	<a href="#">Avviso e allegati</a>
11299	Finanziamento di voucher formativi individuali rivolti a imprenditori e liberi professionisti che esercitano l'attività in forma associata o societaria.	29/06/2018	<a href="#">Avviso e allegati</a>
13633	Finanziamento di voucher formativi individuali destinati a liberi professionisti under 40.	09/08/2018	<a href="#">Avviso e allegati</a>
13634	Finanziamento di voucher formativi individuali destinati a liberi professionisti over 40.	09/08/2018	<a href="#">Avviso e allegati</a>
12819	Finanziamento di voucher formativi individuali rivolti ad imprenditori.	11/08/2020	<a href="#">Avviso e allegati</a>
12820	Finanziamento di voucher formativi individuali rivolti a liberi professionisti che svolgono attività di tipo intellettuale.	11/08/2020	<a href="#">Avviso e allegati</a>

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su informazioni del sito della Regione Toscana (per ogni avviso è indicato il link in tabella)

### **L'avviso 10174 per la presentazione di progetti formativi.**

Come spiegheremo più accuratamente trattando la metodologia dell'indagine (paragrafo 3.1), i partecipanti ai progetti formativi finanziati tramite l'avviso 10174 non sono stati considerati nell'indagine perché la loro eventuale inclusione avrebbe inficiato l'omogeneità del gruppo dei destinatari in quanto tutti gli altri avvisi si rivolgevano a un target più ampio. Per di più, tali attività formative non sarebbero rientrate nell'arco temporale all'interno del quale dovevano concludersi i progetti (gennaio 2019 – maggio 2021).

Comunque, diamo qui conto del funzionamento dell'avviso. La presentazione del progetto formativo nell'avviso 10174 poteva avvenire da parte di un ente di formazione oppure di un ATI/ATS i cui contenuti dovevano rivolgersi prioritariamente a imprenditori alla guida di imprese di nuova costituzione o che fossero subentrati nella direzione dell'azienda. L'obiettivo dell'avviso era quello di rafforzare le competenze necessarie per poter compiere scelte di innovazione tecnologica, organizzativa e gestionale in modo da consentire alle imprese di cogliere le opportunità di crescita offerta dalle innovazioni caratterizzanti l'industria 4.0. A seguito delle opportunità offerte da questo avviso, sono stati realizzati 20 progetti per sostenere la formazione di 838 imprenditori; un progetto formativo, in media, ha avuto un costo di poco inferiore ai 100 mila euro. Per tutti i progetti il contributo pubblico ha coperto il 100% del costo della formazione, dando luogo ad un finanziamento totale di quasi 2 milioni di euro.

### **Gli altri avvisi: i beneficiari del voucher e i destinatari delle attività formative.**

In linea generale, gli avvisi consentivano di fare richiesta del voucher per il finanziamento di attività formative a: imprenditori e loro coadiuvanti, liberi professionisti con o senza partita IVA,

soggetti iscritti ad albi, ordini, collegi o associazioni professionali, amministratori unici di aziende, soci di cooperative o di aziende private e componenti del consiglio di amministrazione con compiti gestionali, oppure liberi professionisti senza cassa professionale ma iscritti alla gestione separata dell'INPS. Alle volte veniva posto dall'avviso un limite di età per il richiedente il voucher: in due avvisi (avviso 6872 e avviso 13633) il beneficiario del voucher non doveva aver compiuto 40 anni di età, mentre in altri due casi (avviso 19336 e avviso 13634) il richiedente doveva aver compiuto almeno 40 anni. La domanda per il voucher doveva avvenire direttamente dal professionista.

### **Le attività formative finanziabili con il voucher**

Il professionista poteva utilizzare il voucher per il finanziamento di una di queste tipologie di corsi, sebbene non tutti gli avvisi le contemplavano tutte e quattro:

- 1) Corsi di formazione e di aggiornamento professionale, anche in e-learning. (Tipologia di corso previsto da tutti gli avvisi concedenti voucher);
- 2) Provider accreditati ECM - Educazione Continua in Medicina. (tipologia di corso previsto solamente dagli avvisi: 6872, 13634 e 13633);
- 3) Ultima annualità delle Scuole di Specializzazione in possesso del riconoscimento del MIUR. (Tipologia di corso previsto solamente dagli avvisi: 19336, 13634 e 13633);
- 4) Master di I e II livello in Italia e all'estero, anche in e-learning. (Tipologia di corso previsto da tutti gli avvisi concedenti voucher).

### **Numero di voucher per i quali si poteva fare richiesta.**

Mentre per l'avviso 6872 si poteva richiedere il voucher solamente una volta, per tutti gli altri avvisi concedenti voucher si sono previste più finestre temporali per uno stesso avviso, consentendo così la possibilità di richiedere fino a massimo 2 voucher per l'avviso 19336, a patto che si fossero richieste a scadenze diverse e che il corso di formazione di cui si era già fatta richiesta del voucher fosse concluso; e fino a massimo 3 voucher per gli avvisi 11299, 13633, 13634, 12819 e 12820, a patto che si fossero richieste a scadenze diverse e per percorsi formativi diversi, e considerando che nel conteggio dei voucher usufruiti per singolo richiedente si tenesse conto anche del numero dei voucher usufruiti dallo stesso richiedente qualora avesse ottenuto voucher partecipando ad avvisi precedenti.

### **I limiti di durata e di costo dell'attività formativa finanziata con voucher.**

Il corso formativo per poter essere finanziato doveva avere una durata massima di 12 mesi (ad eccezione dei Master e dell'ultima annualità delle Scuole di Specializzazione il cui termine coincideva con l'effettiva conclusione del corso), ed un costo non inferiore a 200 €. L'importo massimo di finanziamento richiedibile varia a seconda dell'avviso, nel seguente modo:

- Per l'avviso 6872, l'importo del voucher varia in base al costo dell'attività formativa e viene concesso secondo i seguenti criteri: a) rimborso dell'intero costo per attività formative di importo complessivo non superiore a 300,00 euro; b) rimborso di 300,00 euro per attività formative il cui costo sia tra i 300,01 e i 600,00 euro; c) rimborso in misura del 50% delle spese effettivamente sostenute fino ad un massimo di 2.500,00 euro per la frequenza di attività formative aventi un costo superiore a 600,01 euro.
- Per l'avviso 19336, 13633 e 13634 il costo massimo finanziabile per la partecipazione ad un corso di formazione era di 3.000€;
- Per l'avviso 11299 il costo massimo finanziabile cambiava in funzione del soggetto che ne aveva fatto richiesta: per imprenditori e loro coadiuvanti, amministratori unici di azienda,

componenti dei consigli di amministrazione con compiti gestionali, soci di cooperative o di aziende private il costo massimo finanziabile era di 5.000€. Invece, per i liberi professionisti senza partita IVA individuale che esercitano l'attività in forma associata o societaria, il costo massimo dell'attività formativa era di 3.000€;

- Per l'avviso 12819 l'importo massimo riconoscibile per il finanziamento, per ciascun singolo voucher, è di 2.500€;
- Per l'avviso 12820 l'importo massimo riconoscibile per il finanziamento, per ciascun singolo voucher, è di 2.000€.

L'unica spesa ammissibile a cui il voucher poteva far fronte era il costo d'iscrizione al corso di formazione; mentre la tipologia di aiuto di stato che si configurava per le caratteristiche del finanziamento, poteva essere soltanto l'aiuto "de minimis".

### **La dimensione economica e della partecipazione alla formazione tramite voucher.**

Per gli avvisi dell'azione A.4.1.1.B era stata preventivata una somma di circa 11,8 Meuro. Distinguendo gli avvisi che hanno previsto l'erogazione del voucher dall'avviso che, invece, richiedeva la presentazione di un progetto formativo, riportiamo quanto emerge dai dati di monitoraggio.

Nel caso degli avvisi con i voucher, risulta che questi hanno consentito la realizzazione di 3.603 attività formative (un voucher per ogni attività formativa) a favore di una platea di professionisti così composta: 2.676 individui hanno usufruito solamente di un voucher, 408 persone hanno usufruito di due voucher, mentre 37 persone hanno ottenuto il voucher tre volte. I progetti ammessi a finanziamento avevano, in media, un costo complessivo di 2.200 €. La successiva Tabella 7 mostra la distribuzione delle attività formative finanziate con il voucher rispetto al loro costo complessivo, da cui risulta che un buon numero di voucher erogati (25%) è stato speso per attività formative dal costo non inferiore ai 3.000 €. Infine, coerentemente con il regime "de minimis" previsto nel caso dei voucher, la maggior parte dei voucher (93%) ha finanziato al 100% il costo della formazione. A fine 2020, si stima che il sostegno pubblico per il finanziamento dei voucher sia ammontato a 5,8 Meuro.

**Tabella 7 Percentuale di attività formative finanziate tramite voucher, rispetto al totale, raggruppate per classi in base al loro costo complessivo**

Classi di costo	% di voucher rispetto al numero totale
5.000€ fino a 7.000€	3%
4.000€ fino a 5.000€	7%
3.000€ fino a 4.000€	15%
2.000€ fino a 3.000€	35%
1.000€ fino a 2.000€	24%
200€ fino a 1.000€	17%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio FSE (aggiornati al 12.2020)

## **2.3. La formazione continua per occupati di aziende attive nell'area di R&S e Innovazione (A.4.1.1.C)**

### **Gli avvisi e le filiere produttive coinvolte.**

Sebbene simili nella loro strutturazione, i sette avvisi per realizzare l'intervento A.4.1.1.C (vedi Tabella 8), si distinguono per la specifica tipologia di filiera produttiva a cui si riferiscono.

**Tabella 8 Avvisi adottati in ambito dell'intervento A.4.1.1.C a favore degli occupati, in particolare nell'area R&S e innovazione tecnologica**

N. atto	Titolo avviso	Data atto	Link
3227	Progetti formativi strategici relativi al Sistema Moda <sup>22</sup>	09/07/2015	<a href="#">Avviso</a>
2484	Progetti formativi strategici relativi alla filiera Nautica e Logistica	28/04/2016	<a href="#">Avviso</a>
7981	Progetti formativi strategici relativi alla filiera Agribusiness	29/07/2016	<a href="#">Avviso e allegati</a>
7981	Progetti formativi strategici relativi alla filiera Carta	29/07/2016	<a href="#">Avviso e allegati</a>
7981	Progetti formativi strategici relativi alla filiera Marmo	29/07/2016	<a href="#">Avviso e allegati</a>
7981	Progetti formativi strategici relativi alla filiera Meccanica ed Energia	29/07/2016	<a href="#">Avviso e allegati</a>
7981	Progetti formativi strategici relativi alla filiera Turismo e Cultura	29/07/2016	<a href="#">Avviso e allegati</a>

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su informazioni del sito della Regione Toscana (per ogni avviso è indicato il link in tabella)

Per ogni filiera vengono individuate le corrispondenti macro-aree, qui riportate tra parentesi, a cui dovevano fare riferimento i progetti formativi:

1. Moda (tessile, design di moda e design industriale, commercio all'ingrosso e intermediari, confezioni, maglieria, articoli in pelle e calzature, gioielleria, armature per occhiali, concia);
2. Nautica (nautica da diporto e logistica portuale)
3. Agribusiness (agricoltura, acqua cultura e pesca, alimentare, zootecnica e silvicoltura);
4. Carta (fabbricazione carta e cartone e articoli in carta e cartone);
5. Marmo (estrazione del marmo o lavorazione industriale e artistica del marmo);
6. Meccanica ed energia (meccanica strumentale, dei trasporti, mecatronica e meccanica di precisione);
7. Turismo (attività ricettive e di ristorazione) e Cultura (spettacolo e intrattenimento, tecniche audiovisive, comunicazione multimediale)<sup>23</sup>;

### **Il concetto di progetto integrato**

Gli interventi per realizzare l'azione A.4.1.1.C a favore della formazione degli occupati (lavoratori e imprenditori), in particolare nell'area R&S e innovazione tecnologica, richiedevano la presentazione di un progetto formativo integrato, dove per "integrato" si fa riferimento a due aspetti. Da un lato, per la molteplicità di azioni (quattro per tutti gli avvisi, ad eccezione dell'avviso 3227 che ne prevedeva cinque) che il progetto doveva realizzare, quali: formazione per l'inserimento lavorativo, percorsi di formazione, orientamento e altri servizi per la creazione di impresa o lavoro autonomo e, infine, la formazione per gli occupati con particolare focus sul tema della R&S e innovazione tecnologica. Dall'altro lato, l'integrazione fa riferimento alla composizione del partenariato che avrebbe irrobustito la qualità del progetto e la rete territoriale includendo centri di ricerca, università, istituzioni, distretti tecnologici, etc.

### **I soggetti ammessi alla partecipazione dell'avviso e i partner del progetto**

In virtù del criterio sul partenariato, per poter ricevere il finanziamento i progetti formativi dovevano essere presentati ed attuati da un'associazione temporanea di imprese, o di scopo, composta obbligatoriamente dai seguenti soggetti:

<sup>22</sup> Sebbene l'avviso 3227 contribuisce principalmente alla realizzazione dell'attività A.4.1.1.C; specifichiamo che una delle sue azioni previste, l'azione 4: "azioni di formazione continua rivolte ai professionisti e agli imprenditori per sostenere l'adattabilità delle PMI (anche per favorire passaggi intergenerazionali)" ricade tra le azioni per la realizzazione dell'intervento A.4.1.1.B. Per una descrizione più comprensibile degli avvisi si è deciso di non separarne la spiegazione, inoltre non è un avviso rilevante ai fini dell'indagine come sarà specificato sul capitolo della metodologia dell'indagine.

<sup>23</sup> Nel caso delle Turismo e Cultura, le macro-aree si identificano con la filiera stessa; tra parentesi è stato riportato a titolo esemplificativo cosa l'avviso intendeva per filiera del "Turismo" e "Cultura".

- a) almeno un'agenzia formativa accreditata ai sensi della DGR 968/2007 o che si impegna ad accreditarsi entro la data di avvio delle attività;
- b) una o più imprese aventi un'unità produttiva nel territorio regionale o altro soggetto espressione di categorie economiche e il cui ambito di operatività sia coerente con la macro-area prevista dall'avviso;
- c) inoltre, potevano partecipare al progetto gli istituti di istruzione superiore, le Fondazioni ITS nonché le Università con sede nel territorio regionale, aventi almeno un indirizzo coerente con la macro-area prevista dall'avviso.

### **I destinatari dei progetti formativi**

Le attività di formazione continua dovevano coinvolgere i lavoratori, gli imprenditori o le imprese di una o più delle sotto-filiere produttive obbligatoriamente appartenenti ad una macro-area individuata dall'avviso.

### **Le priorità degli avvisi**

In sede di valutazione della proposta progettuale, veniva premiato con un maggior punteggio il progetto che presentava o il collegamento con altre misure attivate dalla Regione in ambito di supporto all'integrazione fra istruzione, formazione e lavoro (collegamento con Poli Tecnico Professionali, IFTS, ITS e Distretti Tecnologici, ecc.); oppure, se le imprese presentavano delle dichiarazioni di impegno per l'assunzione di personale.

### **I limiti di durata e del finanziamento del progetto formativo integrato**

Come già detto, il progetto da presentare per ricevere il contributo pubblico si compone di quattro tipologie di azioni (tra cui la formazione degli occupati) e l'intero progetto doveva avere una durata di 18 mesi, avere un costo minimo non inferiore a 350.000€ (eccetto per l'avviso 3227 e 2484 che richiedevano un costo non inferiore a 200.000 €) e un importo massimo finanziabile di 500.000€ (ad eccezione dell'avviso 2484 il cui massimale era di 400.000 €).

Per la sola azione sulla formazione degli occupati l'importo massimo finanziabile era di 80.000€ per gli avvisi 3227 e 2484. Per tutti gli altri avvisi, invece, l'importo massimo finanziabile era di 110.000€). I beneficiari del contributo pubblico potevano richiederlo in regime "de minimis" oppure come "aiuto alla formazione".

### **Le dimensioni economiche e della partecipazione alla formazione realizzata**

Ai sette avvisi pubblicati sono stati destinati 4 milioni di euro. I progetti realizzati sono stati 48 a cui in hanno partecipato 3.030 lavoratori, di cui 150 hanno partecipato a più di un progetto.

I corsi, hanno avuto in media un costo totale di poco superiore ai 100 mila euro. Di seguito, nella Tabella 9, è riportata la distribuzione dei progetti raggruppati in base al loro costo, da cui emerge come il 50% dei progetti ha un costo inferiore ai 100 mila euro, mentre il rimanente 50% ha un costo che arriva anche a 220 mila euro.

**Tabella 9 Quota percentuale dei progetti degli avvisi dell'intervento A.4.1.1.C, raggruppati per classi in base al loro costo complessivo.**

Classi di costo (in migliaia di €)	% progetti rispetto al totale progetti
150 fino a 220	16%
100 fino a 150	34%
50 fino a 100	36%
Inferiore a 50	14%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio FSE (aggiornati al 12.2020)

### **La quota di finanziamento pubblico a sostegno dei progetti formativi**

Nonostante gli avvisi ammettessero un finanziamento non superiore ai 110 mila euro, le attività formative che ricadono nella classe di costo 150-220 mila euro, sono state tutte cofinanziate dalle risorse pubbliche al 50% o al 70%. Anche altri corsi formativi, dal valore più contenuto, non sempre sono stati finanziati al 100%. Tuttavia, la maggior parte delle attività di formazione (77%) sono state integralmente sostenute con le risorse del FSE (vedi Tabella 10). Secondo i dati di monitoraggio di dicembre 2020, il contributo pubblico totale ammontava a quasi a 3,7 milioni di euro.

**Tabella 10 Quota di spesa pubblica, rispetto al costo totale del progetto, intervenuta a finanziamento dei progetti di formazione degli avvisi dell'intervento A.4.1.1.C; (valori percentuali).**

Quota di finanziamento pubblico	% progetti rispetto al totale progetti
Quota di finanziamento pubblico al 100%	77%
Quota di finanziamento pubblico al 70%	5%
Quota di finanziamento pubblico al 50%	18%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio FSE (aggiornati al 12.2020)

## 3. Indagini ai partecipanti alla formazione continua FSE

---

### 3.1. Obiettivi e approccio metodologico

Per poter comprendere gli effetti della formazione sulla posizione e condizione lavorativa degli occupati che hanno svolto le attività di formazione continua, è stata realizzata un'indagine campionaria rivolta ai lavoratori partecipanti ai corsi. Più esattamente sono state realizzate tre indagini su ciascuna delle tre linee di attività analizzate. Le tre indagini hanno previsto tre questionari costruiti specificatamente per i tre tipi di interventi finanziati dal PO FSE.

È necessario specificare che gli interventi della Regione Toscana (A.4.1.1.A/B/C) hanno ciascuno caratteristiche proprie che non hanno consentito di svolgere un'unica indagine. Più specificatamente, le tre indagini tengono conto della peculiarità degli interventi e della tipologia dei lavoratori destinatari. Per rendere l'indagine più accurata e poter meglio cogliere gli effetti delle azioni, i partecipanti da coinvolgere nell'indagine dovevano aver concluso almeno un'attività formativa tra gennaio 2019 e maggio 2021. Il motivo di questa scelta è duplice: a) non andare troppo lontano nel tempo per evitare che le informazioni sull'esperienza vissuta siano eccessivamente vaghe e quindi poco attendibili, b) perché attività formative concluse a ridosso dell'indagine, o non ancora concluse, non avrebbero consentito la rilevazione sugli effetti.

Come già indicato, tra le azioni A.4.1.1 si è scelto di escludere dall'indagine:

- a) l'intervento A.4.1.1.D, perché coinvolge partecipanti non occupati, e quindi non assimilabile alla formazione continua, e perché la conclusione delle attività non rientra tra gennaio 2019 – maggio 2021;
- b) le attività promosse dall'avviso numero 10174 del 07/07/2017 appartenente all'intervento A.4.1.1.B, perché le attività formative realizzate in questo avviso sono fuori del periodo considerato e poiché prevedeva corsi di formazione non si può compararlo con gli altri avvisi che erogavano voucher (ovvero interventi individuali).

Quindi, le tre indagini effettuate riguardano le seguenti 3 tipologie di intervento:

- Intervento A.4.1.1.A, inerente a progetti formativi dedicati alla qualificazione o riqualificazione dei lavoratori di aziende in crisi;
- Intervento A.4.1.1.B, riguardante interventi formativi individuali finanziati tramite voucher, per la formazione di liberi professionisti e imprenditori;
- Intervento A.4.1.1.C, che richiedeva la presentazione di progetti formativi per il potenziamento delle competenze dei lavoratori con lo scopo di far crescere l'azienda nel campo dell'innovazione e R&S.

L'indagine è consistita nella somministrazione a un campione di partecipanti a ciascun intervento dei tre questionari, allegati al rapporto (Allegato A, B e C), tramite un'intervista telefonica (CATI) tra settembre e ottobre 2021. I questionari sono stati costruiti in modo da indagare le caratteristiche degli interventi formativi, le tipologie di lavoratori coinvolti e gli effetti della formazione sui lavoratori.

### 3.2. I tre campioni statistici e le loro caratteristiche

Dai dati di monitoraggio del POR FSE della Regione Toscana è stato possibile costruire un campione di partecipanti per ogni tipologia d'intervento. Inizialmente si è proceduto individuando l'universo dei partecipanti di ciascun intervento, ossia coloro che hanno partecipato almeno una

volta ad un'attività formativa conclusasi nel periodo tra gennaio 2019 e maggio 2021 e per i quali era disponibile un recapito telefonico. In quei casi in cui un soggetto aveva partecipato a più di un'attività formativa, questo è stato selezionato per essere intervistato riguardo al corso che ha concluso più di recente.

Le tecniche utilizzate per selezionare il campione dall'universo di riferimento sono state due. La prima tecnica utilizzata è quella del campionamento stratificato per selezionare i soggetti appartenenti all'universo dell'intervento dei voucher per liberi professionisti (A.4.1.1.B). Questa tecnica consente di identificare, secondo un processo casuale, i soggetti appartenenti all'universo secondo determinate caratteristiche, andando così a comporre nel campione la stessa stratificazione presente nell'universo. Nel nostro caso gli otto strati individuati sulla base delle informazioni disponibili si ottengono combinando le tre variabili dicotomiche: genere (maschio; femmina), età (under 40; over 40); titolo di studio (fino al secondario superiore; terziario o superiore). Con un errore di campionamento stimato al 3%, è stato sufficiente intervistare complessivamente 745 individui ripartiti secondo i caratteri indicati, vedi Tabella 11.

*Tabella 11 Composizione degli strati del campione per l'intervento A.4.1.1.B (valori assoluti)*

Variabili			Universo	Strati del campione
Sesso	Età	Titolo di studio		
Femmine	<40	Fino a secondaria superiore	84	25
		Terziario o più	454	137
	>40	Fino a secondaria superiore	201	61
		Terziario o più	370	112
Maschi	<40	Fino a secondaria superiore	232	70
		Terziario o più	293	88
	>40	Fino a secondaria superiore	427	129
		Terziario o più	410	124
<b>TOTALE</b>			<b>2.471</b>	<b>745</b>

Fonte: Ismeri Europa su dati di monitoraggio POR Toscana – FSE 2014-2020

La seconda tecnica è stata utilizzata per gli interventi formativi rivolti alle aziende in crisi (A.4.1.1.A) e per attività inerenti alla R&S (A.4.1.1.C), per i quali non è stato possibile procedere con un campionamento stratificato a causa della scarsa numerosità dell'universo di riferimento. In questi due casi, si è adottata una tecnica di campionamento più semplice che, considerando tre variabili principali (genere, età, titolo di studio), mantiene all'interno del campione selezionato le stesse proporzioni che ciascuna variabile ha nell'universo di riferimento (vedi Tabella 12 e Tabella 13) senza arrivare ad una stratificazione che incrocia le tre variabili. Queste modalità di costruzione del campione non consentono di calcolare l'errore statistico di campionamento perché non seguono una completa casualità nella selezione degli individui da intervistare<sup>24</sup>. Tuttavia, in entrambi i casi la numerosità del campione rispetto all'universo di riferimento è molto elevata (oltre il 60%) e questo garantisce una buona rappresentatività delle interviste realizzate.

<sup>24</sup> In entrambe le indagini, tuttavia, la numerosità campionaria assicura un'elevata significatività; con una estrazione casuale e una varianza massima in caso di risposte dicotomiche si arriverebbe nei due casi ad un errore stimato del 3%.

**Tabella 12 Numerosità dell'universo, del campione e la sua proporzionalità rispetto all'universo per gli interventi A.4.1.1.A (numeri in valori assoluti, proporzione %)**

Variabili	Intervento A.4.1.1.A		
	Universo	Campione	%
Femmine	177	95	32%
Maschi	276	205	68%
<b>Totale</b>	<b>453</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>
Under 40 anni	151	94	31%
Over 40 anni	302	206	69%
<b>Totale</b>	<b>453</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>
Fino a titolo secondario superiore	357	237	79%
Titolo terziario o più	96	63	21%
<b>Totale</b>	<b>453</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>

Fonte: Ismeri Europa su dati di monitoraggio POR Toscana – FSE 2014-2020

**Tabella 13 Numerosità dell'universo, del campione e la sua proporzionalità rispetto all'universo per gli interventi A.4.1.1.C (numeri in valori assoluti, proporzione %)**

Variabili	Intervento A.4.1.1.C		
	Universo	Campione	%
Femmine	512	260	43%
Maschi	463	340	57%
<b>Totale</b>	<b>975</b>	<b>600</b>	<b>100%</b>
Under 40 anni	415	241	40%
Over 40 anni	560	359	60%
<b>Totale</b>	<b>975</b>	<b>600</b>	<b>100%</b>
Fino a titolo secondario superiore	682	433	72%
Titolo terziario o più	293	167	28%
<b>Totale</b>	<b>975</b>	<b>600</b>	<b>100%</b>

Fonte: Ismeri Europa su dati di monitoraggio POR Toscana – FSE 2014-2020

## 4. I risultati dell'indagine ai lavoratori delle aziende in aree di crisi o riconversione

Questa sezione propone un'analisi dei questionari rivolti ai lavoratori delle aziende che hanno partecipato ai bandi dell'attività formative prevalentemente dedicati ad aziende in fase di riconversione e riorganizzazione, o in crisi. (A.4.1.1.A).

### 4.1. Il profilo dei lavoratori formati e delle loro imprese

Il lavoratore che è stato maggiormente coinvolto nell'attività di formazione risulta essere maschio, con almeno 40 anni di età, con un livello di istruzione che difficilmente arriva a livelli universitari, ed è cittadino italiano. Per le variabili di genere, età e titolo di studio, come già detto nel capitolo precedente, il campione rispetta le quote dell'universo di riferimento. La Tabella 1 mostra un'ulteriore suddivisione di queste variabili, aggiungendo anche la cittadinanza dei lavoratori che hanno partecipato al corso di formazione FSE, da cui risulta una prevalenza del 96% di cittadini italiani.

**Tabella 14 Caratteristiche dei lavoratori che hanno partecipato alla formazione FSE (A.4.1.1.A; valori assoluti e percentuali)**

Variabili	N. risposte	% del totale
<b>Genere</b>		
Maschio	205	68%
Femmina	95	32%
<b>Classe di età</b>		
18-29	37	12%
30-39	57	19%
40-49	103	34%
50 e oltre	103	34%
<b>Titolo di studio</b>		
Nessun titolo	11	4%
Licenza elementare/media	111	37%
Secondaria superiore e ITS	115	38%
Terziario e post-terziario	63	21%
<b>Cittadinanza</b>		
Italiana	287	96%
Straniera	13	4%
<b>Totale</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Gli squilibri di genere appaiono piuttosto rilevanti e a favore dei maschi (quasi 70%), questo potrebbe dipendere prevalentemente dai settori delle imprese i cui lavoratori sono andati in formazione (vedi più avanti la Tabella 17).

La successiva Tabella 15 consente di integrare l'identikit del lavoratore medio, coinvolto nella formazione FSE, con alcune caratteristiche della sua condizione lavorativa. Quasi la metà degli intervistati (47%) ha dichiarato di essere impiegato, mentre il 42% degli intervistati svolgono un'attività lavorativa come operai (semplici o specializzati) o come agricoltori. Più ridotta la presenza di imprenditori, dirigenti o consulenti specializzati, ma non trascurabile (11%).

L'87% degli intervistati è assunto con contratto a tempo indeterminato mentre poco più della metà degli intervistati (55%) lavorava da almeno 5 anni presso l'impresa che lo ha mandato a fare formazione. Questo sembra suggerire che siano andati in formazione lavoratori ben strutturati all'interno dell'impresa e che questa abbia voluto investire su la componente più radicata della propria mano d'opera.

Inoltre, nonostante i bandi dell'intervento A.4.1.1.A fossero orientati ad aziende in crisi (ristrutturazione/riorganizzazione aziendale) la maggior parte dei rispondenti (93%) ha dichiarato di non essere beneficiario di alcun ammortizzatore sociale nel momento in cui ha partecipato al progetto formativo FSE. Quindi, una quota ridotta dei formati vedeva a rischio il proprio posto di lavoro o era coinvolta in una profonda ristrutturazione.

**Tabella 15 Condizione lavorativa dei partecipanti al momento della formazione FSE (A.4.1.1.A; valori assoluti e percentuali)**

Variabili	N. risposte	% del totale
<b>Posizione lavorativa</b>		
Imprenditore/socio, dirigente, consulente specializzato	34	11%
Impiegato	140	47%
Operario specializzato o agricoltore	64	21%
Operaio semplice	62	21%
<b>Totale</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>
<b>Tipo di contratto</b>		
A tempo indeterminato e apprendistato	256	87%
A tempo determinato	20	7%
Lavoratore autonomo	18	6%
<b>Totale</b>	<b>294</b>	<b>100%</b>
<b>Anni di permanenza nell'impresa</b>		
Meno di 1 anno	16	5%
1-3 anni	66	22%
3-5 anni	52	17%
5-10 anni	79	26%
Più di 10 anni	87	29%
<b>Totale</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>
<b>Ammortizzatore sociale</b>		
No	277	93%
Si	22	7%
<b>Totale</b>	<b>299</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Approfondendo l'identikit del lavoratore che ha partecipato alla formazione FSE, con la Tabella 16 si analizzano le risposte sulle caratteristiche dell'azienda in cui il formato lavorava. Solo il 10% dei rispondenti ha dichiarato che l'azienda nella quale lavorava, al momento della partecipazione al corso, stesse in condizioni di difficoltà o in crisi. Tuttavia, il 57% ha dichiarato che la propria impresa stava attraversando un periodo di riconversione produttiva ma non obbligato da particolari difficoltà economiche. Infine, il 29% dei lavoratori intervistati proveniva da aziende in espansione e riorganizzazione.

Poco più del 40% dei rispondenti proveniva da imprese di medie dimensioni, ovvero con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 249. La restante quota, escludendo coloro che non sapevano indicare la dimensione della propria impresa, si suddivide per un 26% in piccole e micro imprese e un 22% in imprese di grandi dimensioni.

Il settore economico maggiormente coinvolto è stato quello dell'industria (manifatturiero, costruzioni e fornitura di energia, acqua etc.) che è stato rappresentato dal 26% dei rispondenti; a seguire si segnala il settore dei servizi socio assistenziali e sanitari (22%) e i servizi alle imprese, di tipo finanziari e tecnici professionali (20%).

**Tabella 16 Caratteristiche dell'impresa a cui apparteneva il lavoratore al momento della partecipazione al corso FSE (A.4.1.1.A; valori assoluti e percentuali)**

Variabili	N. risposte	% del totale
<b>Condizione di difficoltà o di crisi</b>		
In condizioni di crisi (possibili licenziamenti o chiusura)	8	3%
In difficoltà e con conseguente riorganizzazione, ma non in crisi	22	7%
Non in particolare difficoltà economica ma in riconversione produttiva	170	57%
In espansione e con necessità di riorganizzazione	88	29%
Non ricorda	12	4%
<b>Dimensione (n. dipendenti)</b>		
1-9	29	10%
10-49	49	16%
50-249	122	41%
250 e oltre	66	22%
Non lo sa	34	11%
<b>Settore economico</b>		
Agricoltura e pesca	51	17%
Industria <sup>1</sup>	78	26%
Commercio, trasporti, ristorazione e servizi alberghieri	45	15%
Servizi alle imprese, finanziari o tecnico professionali	60	20%
Istruzione, sanità, assistenza sociale e altri servizi <sup>2</sup>	66	22%
<b>Totale</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

<sup>1</sup> Comprende l'industria manifatturiera, delle costruzioni e della fornitura di energia elettrica, acqua, etc.

<sup>2</sup> "Altri servizi" comprende lo sport, l'arte, e altre attività di intrattenimento.

In estrema sintesi, possiamo descrivere il lavoratore medio che ha frequentato i corsi di formazione continua FSE promossi tramite i bandi dell'azione A.4.1.1.A, principalmente come un impiegato di sesso maschile, over 40, assunto a tempo indeterminato e che lavora presso la stessa impresa da almeno 5 anni e al momento della formazione non stava usufruendo di un ammortizzatore sociale. L'impresa a cui appartiene, piuttosto che trovarsi in uno stato di crisi o difficoltà economica, più probabilmente sta attraversando una fase di riconversione produttiva senza soffrire di particolari difficoltà. Per di più, possiamo aggiungere che probabilmente si tratta di un'impresa di medie dimensioni e attiva nel settore industriale. Infatti, il 31% dei lavoratori intervistati proviene da quel settore (Tabella 17), mentre è più facile che le lavoratrici provengano dal settore dell'istruzione, sanità e dell'assistenza sociale; questo è vero per il 45% delle intervistate.

**Tabella 17 Distribuzione dei lavoratori, per sesso, rispetto ai settori economici delle imprese (A.4.1.1.A; valori percentuali).**

	Agricoltura e pesca	Industria <sup>1</sup>	Commercio, trasporti, ristorazione e servizi alberghieri	Servizi alle imprese, finanziari o tecnico professionali	Istruzione, sanità, assis. sociale e altri servizi <sup>2</sup>	Totale
Maschio	22	31	15	21	11	100
Femmina	5	16	16	18	45	100
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

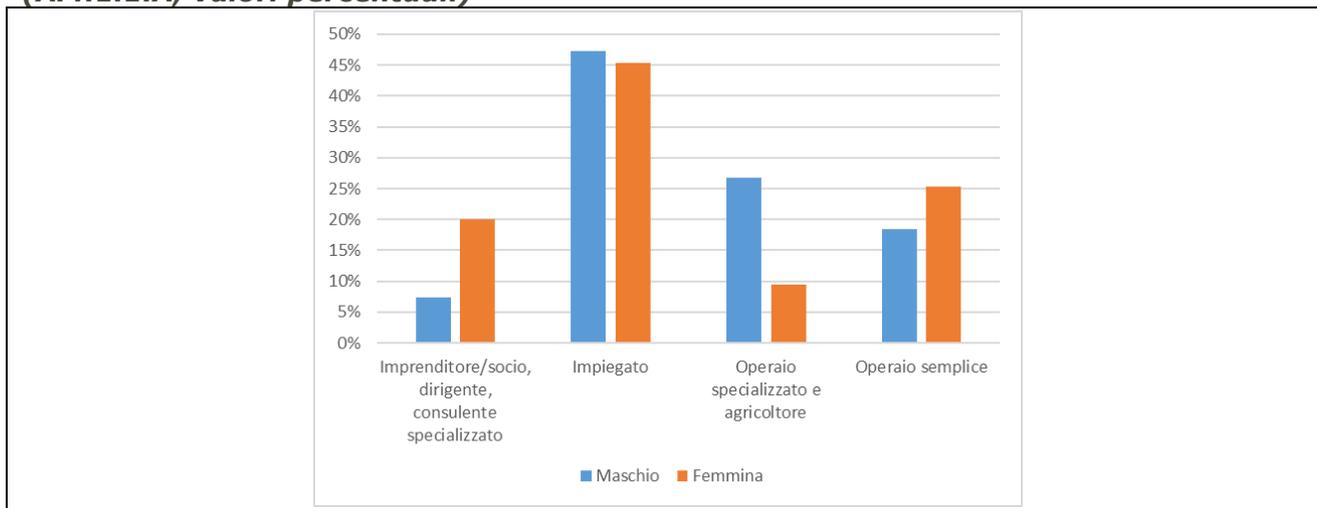
Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

<sup>1</sup> Comprende l'industria manifatturiera, delle costruzioni e della fornitura di energia elettrica, acqua, etc.

<sup>2</sup> "Altri servizi" comprende lo sport, l'arte, e altre attività di intrattenimento.

Infine, la Figura 5 mostra che per una posizione lavorativa da impiegato la percentuale di maschi e femmine intervistati sono piuttosto simili: 45% delle lavoratrici intervistate e 47% dei lavoratori intervistati. Invece, sempre in termini di quote, le donne si concentrano maggiormente più dei maschi come operaie semplici (25%) e per figure apicali nell'azienda come imprenditrice o socio, dirigente o consulente specializzato (20%). Coerentemente a quanto visto nella tabella precedente, i lavoratori mostrano una quota di concentrazione molto elevata per la figura dell'agricoltore o operaio specializzato (27%) rispetto alla quota femminile (9%).

**Figura 5 Distribuzione dei lavoratori, per sesso, rispetto alla posizione lavorativa (A.4.1.1.A; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

## 4.2. I motivi della partecipazione alla formazione FSE

Tra tutti i soggetti intervistati, solamente il 13% hanno dichiarato di essersi proposti volontariamente all'opportunità di svolgere la formazione continua finanziata dal FSE (Figura 6). Questo conferma come la formazione realizzata sia a tutti gli effetti la risultante di scelte aziendali.

**Figura 6 Le è stato chiesto di partecipare alla formazione FSE (A.4.1.1.A) o si è proposto volontariamente?**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Dalla Tabella 18 risulta che le lavoratrici si sono proposte volontariamente alla formazione in misura maggiore degli uomini (17% vs 13%). I dipendenti che non sono in possesso di un titolo di studio o hanno un livello di istruzione che non va oltre le scuole medie, risultano essere il gruppo di lavoratori che meno si sono proposti per la formazione, ed è quindi l'azienda a richiederli la partecipazione. Per i lavoratori senza alcun titolo è da considerare anche che, in generale, sono stati poco coinvolti nelle attività di formazione tanto che nella composizione del campione statistico pesano solamente il 4% del totale intervistati. Come è più facile aspettarsi, le categorie di lavoratori ai vertici dell'azienda tendono maggiormente a partecipare in modo volontario alle attività di formazione, probabilmente sono gli stessi che hanno definito la

formazione stessa. Al contrario di quanto accade per gli impiegati, che risultano essere la categoria a cui le aziende maggiormente richiedono di partecipare. Infine, al 94% dei lavoratori con meno di un anno di esperienza è stato richiesto di partecipare, ma anche al 94% di a coloro che lavoravano per l'azienda tra i 5 e i 10 anni; mentre la categoria con almeno 10 anni di esperienza è quella che registra la quota più alta di lavoratori proposti volontariamente per la formazione.

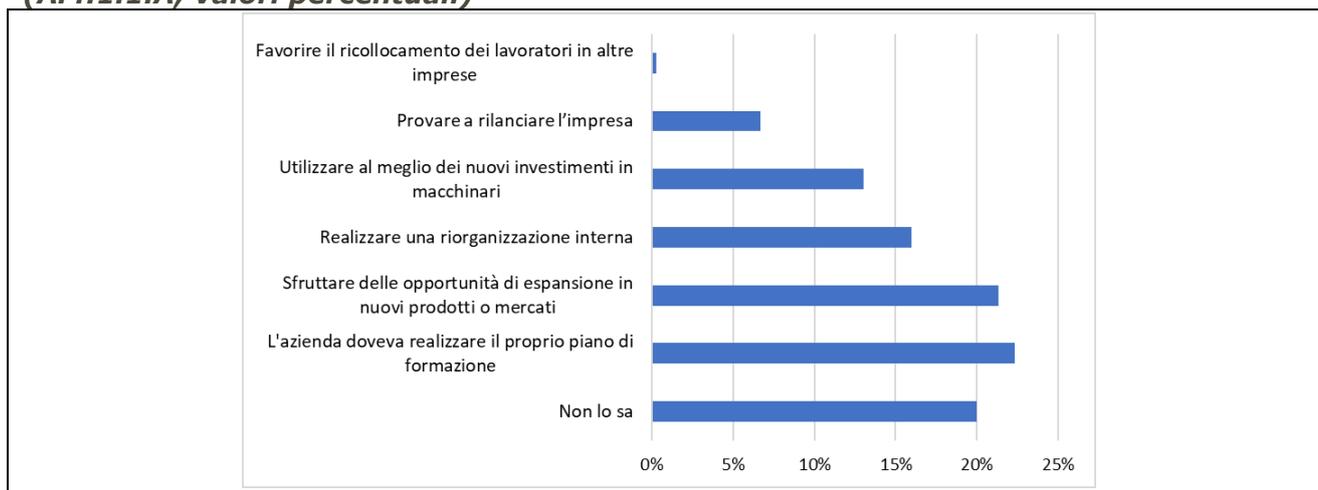
**Tabella 18 Partecipazione volontaria o su richiesta alla formazione FSE per alcune caratteristiche principali dei lavoratori (A.4.1.1.A; valori percentuali)**

	Mi sono proposto con una mia scelta volontaria	Mi è stato chiesto dal mio superiore, socio o proprietario d'azienda	Totale
<b>Genere</b>			
Maschio	11%	89%	100%
Femmina	17%	83%	100%
<b>Titolo di studio</b>			
Nessun titolo	9%	91%	100%
Licenza elementare/media	10%	90%	100%
Secondaria superiore e ITS	17%	84%	100%
Terziario e post-terziario	11%	89%	100%
<b>Posizione lavorativa</b>			
Imprenditore/socio, dirigente, consulente specializzato	41%	59%	100%
Impiegato	7%	93%	100%
Operario specializzato e agricoltore	13%	88%	100%
Operaio semplice	10%	90%	100%
<b>Anni di permanenza nell'impresa</b>			
Meno di 1 anno	6%	94%	100%
1-3 anni	15%	85%	100%
3-5 anni	12%	89%	100%
5-10 anni	6%	94%	100%
Più di 10 anni	18%	82%	100%
<b>Totale</b>	<b>13%</b>	<b>87%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Tra i motivi per i quali le aziende chiedono ai propri lavoratori di andare in formazione (Figura 7), quello di dover realizzare il piano formativo aziendale risulta essere il prevalente (22%); non distante da questo anche la volontà di "sfruttare nuovi prodotti o mercati". La prima motivazione relativa ai piani formativi è collegata verosimilmente al coinvolgimento nell'indagine del 63% di lavoratori provenienti da aziende di medie e grandi dimensioni; queste imprese avendo un'organizzazione più strutturata, riescono a definire e realizzare dei piani formativi interni con una programmazione che, di solito, non supera un arco temporale di un anno. La seconda motivazione (sfruttare opportunità) è collegata alle prospettive di crescita dell'azienda, a conferma anche di una scarsa presenza di imprese in seria crisi all'interno di questa formazione. Solamente in un caso si è risposto al questionario dichiarando che la formazione fosse funzionale al ricollocamento della risorsa presso altre imprese (outplacement) e si trattava di un lavoratore appartenente ad un'azienda di grandi dimensioni

**Figura 7 Motivo che ha spinto le aziende a mandare i lavoratori in formazione FSE (A.4.1.1.A; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa.

Con una frequenza minore, la formazione FSE è stata attivata dalle imprese anche con l'intento di supportare il processo di riorganizzazione interno (16%), di affiancare lo sviluppo delle competenze per l'utilizzo di nuovi macchinari su cui l'azienda ha investito (13%), ed infine per tentare di recuperare competitività sul mercato (rilanciare l'impresa, 7%). Da segnalare, infine, che il 20% degli intervistati non conosceva o ricordava le motivazioni; questo dato, seppure in parte fisiologico in questo contesto, pone dei problemi circa il "patto formativo" e la chiarezza degli obiettivi formativi stipulati durante i corsi.

### 4.3. Modalità di svolgimento della formazione FSE

La frequenza al corso FSE in rari casi è stata ostacolata dalla difficoltà di conciliare il corso con le esigenze lavorative e i vincoli imposti dal lock-down (Tabella 19). Il 97% degli intervistati è riuscito a frequentare tutte le lezioni previste dal corso FSE ed è possibile affermare che non vi sono stati seri problemi nonostante le difficoltà logistiche ed organizzative imposte dal periodo eccezionale in cui alcuni corsi sono rientrati.

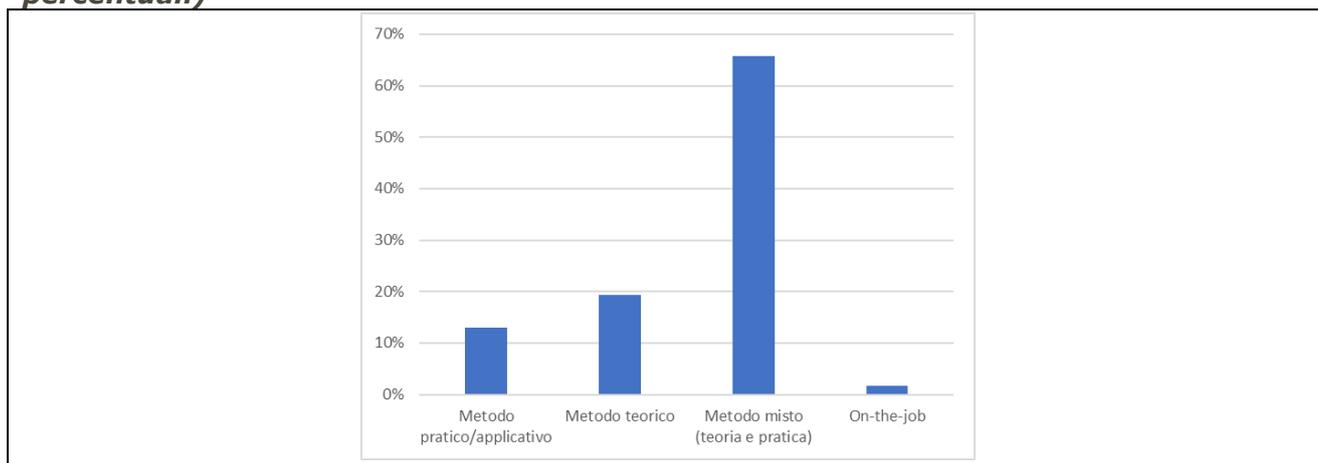
**Tabella 19 Ostacoli che hanno impedito al lavoratore di partecipare a tutte le lezioni del corso (A.4.1.1.A; valori assoluti e percentuali)**

	N. risposte	% del totale
Nessun ostacolo, sono state frequentate tutte le lezioni del corso	291	97%
La frequenza al corso è stata ostacolata da: problemi a conciliare le esigenze del lavoro con la formazione; lock-down; problemi di salute o personali.	9	3%
<b>Totale</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

La metodologia utilizzata per la realizzazione dell'attività formativa che è stata maggiormente indicata dagli intervistati risulta essere una "metodologia mista" (66%) che contempla sia un approccio teorico delle tecniche o degli argomenti oggetto del corso sia un approccio pratico che prevede la sperimentazione concreta delle tecniche (Figura 8). Mentre la restante quota è sostanzialmente spartita tra una metodologia che prevalentemente teorica (19%) e una metodologia caratterizzata principalmente da una sperimentazione pratica delle tecniche (13%).

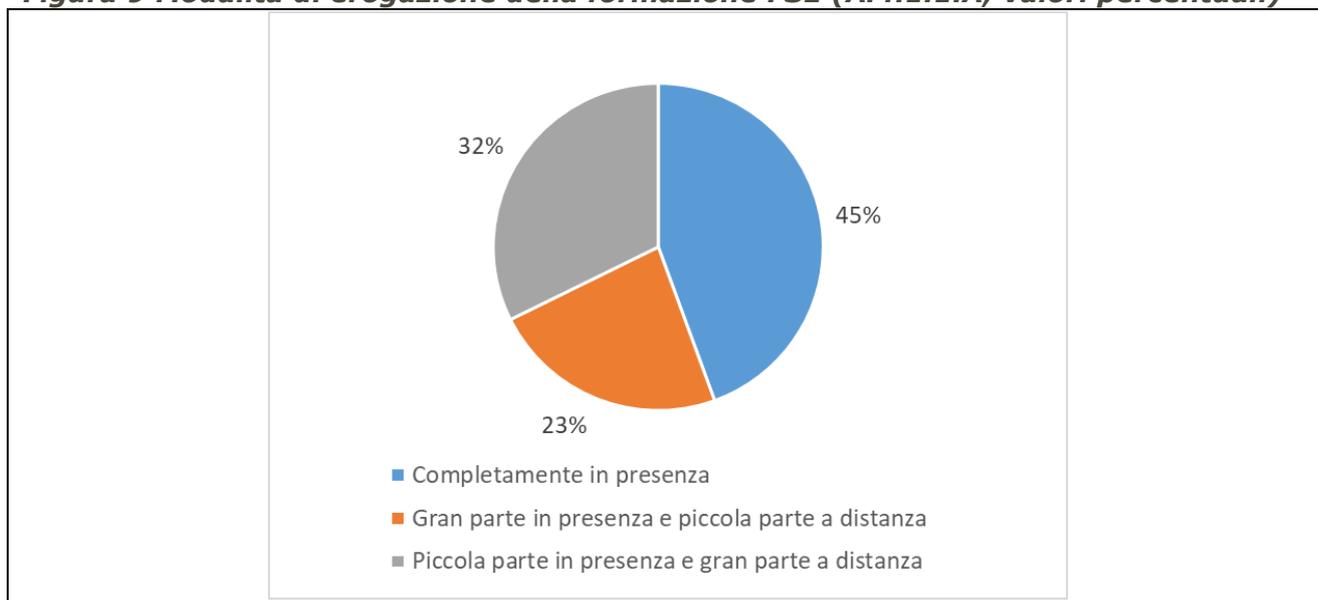
**Figura 8 Metodo principalmente utilizzato nella formazione FSE (A.4.1.1.A; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

La modalità con cui è stata erogata la formazione (Figura 9) che ha interessato il maggior numero di intervistati è la formazione in presenza; precisamente il 45% degli intervistati ha partecipato con questa modalità alla formazione FSE. All'opposto, la formazione svolta completamente a distanza è stata indicata come modalità di erogazione da un solo intervistato (0,3%). Tuttavia, le formule miste che prevedono sia la formazione in presenza che a distanza, congiuntamente, hanno coinvolto il 55% dei lavoratori intervistati, sebbene rimane più rilevante la quota di coloro che hanno svolto maggior parte della formazione in presenza.

**Figura 9 Modalità di erogazione della formazione FSE (A.4.1.1.A; valori percentuali)**



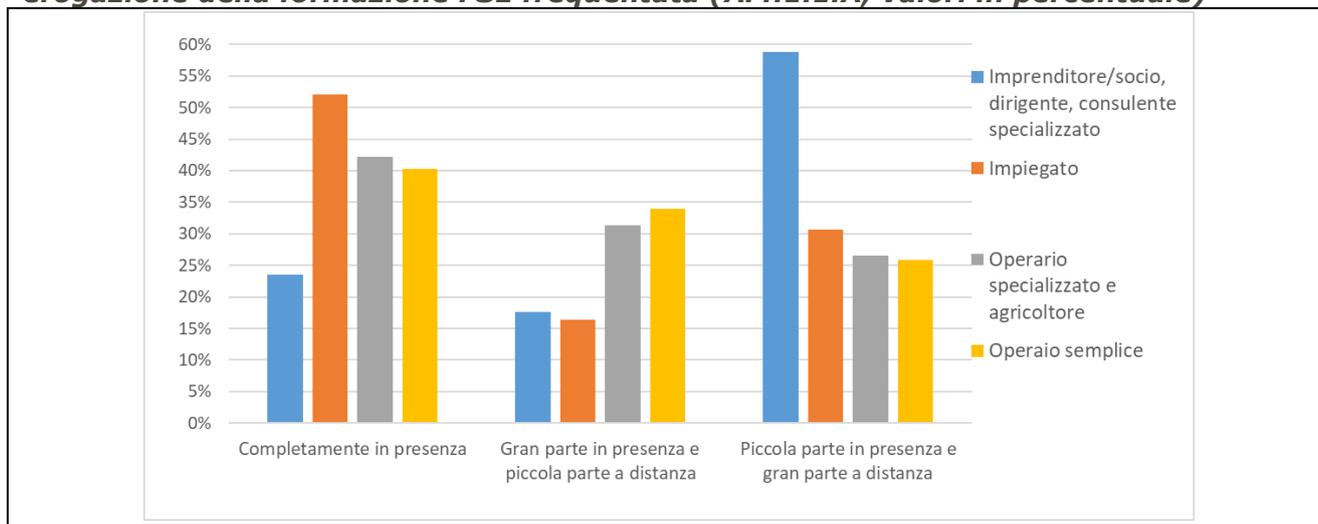
Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Note: solamente un lavoratore ha segnalato di aver svolto la formazione completamente a distanza (0,3%)

La successiva Figura 10 consente di visualizzare la modalità di erogazione maggiormente utilizzata per le differenti figure lavorative. Quasi il 60% di coloro che ricoprono un ruolo al vertice dell'azienda (imprenditore, dirigente, consulente) hanno optato per una metodologia mista che prevede, però, la maggior parte delle lezioni erogate a distanza. Poco più del 50% dei lavoratori con il ruolo di impiegati, hanno svolto la loro attività formativa completamente in presenza. Modalità favorita anche per fare formazione agli operai specializzati (42%) e agli

operai semplici (40%), i quali, tuttavia, per il 31% e il 34% hanno seguito una formazione che prevedeva, in piccola parte, anche l'apprendimento a distanza.

**Figura 10 Distribuzione delle figure lavorative intervistate secondo le modalità di erogazione della formazione FSE frequentata (A.4.1.1.A; valori in percentuale)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Il questionario chiedeva se durante il corso FSE, oltre alle competenze tecnico-professionali, fossero state trattate anche le competenze trasversali (comunicazione, lavorare in gruppo, ecc.). Come indica la Tabella 20, il 22% dei rispondenti ha dichiarato di essersi formato solamente su temi tecnico-professionali senza aver affrontato alcuna competenza trasversale. Coloro che, al tempo del corso FSE lavoravano nell'impresa da meno di un anno hanno ricevuto una formazione tecnica in misura maggiore delle altre categorie (38%); a conferma di una maggiore necessità formativa nel periodo di inserimento lavorativo.

Tutti gli altri intervistati (78%), invece, sono stati formati anche per acquisire "soft skills". In particolare, la capacità di sapersi adattare ai cambiamenti all'interno dell'impresa è stata la competenza trasversale maggiormente indicata (26% dei rispondenti), con una particolare accentuazione tra i lavoratori del settore agricoltura e pesca (37%), tra imprenditori, dirigenti e consulenti specializzati (35%) e tra coloro che hanno un'esperienza lavorativa nell'impresa di 5-10 anni (32%). Le altre due soft skill trattate durante i corsi FSE riguardano la "capacità di risolvere i problemi e situazioni critiche" (14% del totale), indicata dal 21% di coloro che lavorano nel settore sanitario, educativo e socio assistenziale, e "sviluppare la capacità di proporre idee e soluzioni innovative" (14% del totale), indicata dal 23% degli operai specializzati o agricoltori.

**Tabella 20 Competenze trasversali trattate durante l'attività formativa FSE per le principali caratteristiche del lavoratore (A.4.1.1.A; valori percentuali)**

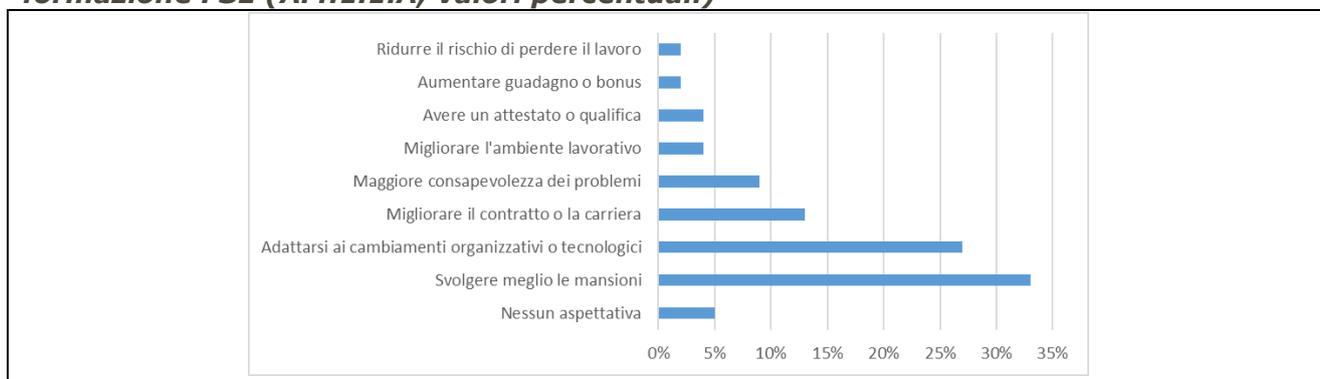
	Anticipare problemi e risposte	Risolvere problemi e situazioni	Adattarsi a nuovi cambiamenti	Lavorare in gruppo	Comunicare e interagire efficacemente	Proporre idee e soluzioni innovative	Solo competenze strettamente	Totale
<b>Posizione lavorativa</b>								
Imprenditore/socio, dirigente, consulente specializzato	15%	9%	35%	9%	6%	9%	18%	100%
Impiegato	10%	19%	23%	6%	11%	9%	21%	100%
Operario specializzato e agricoltore	9%	8%	30%	2%	8%	23%	20%	100%
Operaio semplice	5%	11%	24%	8%	3%	19%	29%	100%
<b>Anni di permanenza nell'impresa</b>								
Meno di 1 anno		6%	25%	25%	6%		38%	100%
1-3 anni	9%	15%	24%	9%	5%	11%	27%	100%
3-5 anni	10%	14%	25%	4%	15%	14%	19%	100%
5-10 anni	9%	10%	32%	3%	10%	19%	18%	100%
Più di 10 anni	12%	18%	23%	3%	6%	16%	22%	100%
<b>Settore economico dell'azienda</b>								
Agricoltura e pesca	6%	10%	37%	4%	6%	22%	16%	100%
Industria	8%	10%	27%	5%	12%	15%	23%	100%
Commercio, trasporti, ristorazione e servizi alberghieri	4%	13%	22%	7%	11%	16%	27%	100%
Servizi alle imprese, finanziari o tecnico professionali	18%	15%	18%	7%	8%	5%	28%	100%
Istruzione, sanità, assist. sociale e altri servizi	9%	21%	26%	6%	5%	15%	18%	100%
<b>Totale</b>	9%	14%	26%	6%	8%	14%	22%	100%

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

#### 4.4. Aspettative del lavoratore sulla formazione FSE

In linea con i due principali contenuti sviluppati e potenziati tramite la formazione FSE (competenze tecnico-professionali e la capacità di adattarsi ai nuovi cambiamenti all'interno dell'impresa), tra gli obiettivi che i lavoratori si aspettavano di poter realizzare (Figura 11/Figura 4) frequentando la formazione FSE, quelli maggiormente indicati nei questionari sono stati: "riuscire a svolgere meglio le proprie mansioni" (33%) e "migliorare la propria capacità di adattarsi ai cambiamenti organizzativi o tecnologici" (27%).

**Figura 11 Obiettivo principale che il lavoratore si aspettava di realizzare con la formazione FSE (A.4.1.1.A; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Sono solamente il 2% del campione i lavoratori che si aspettavano un "maggior guadagno o un bonus" a seguito della partecipazione del corso FSE; tuttavia, il 13% degli intervistati aveva l'aspettativa di poter migliorare la propria condizione contrattuale o comunque migliorare la

propria carriera. Ad alimentare l'aspettativa di un miglioramento di carriera sono soprattutto: coloro che non hanno alcun titolo di studio (30%) o che hanno un'esperienza limitata all'interno dell'impresa (Tabella 21). I lavoratori con almeno 3 anni di esperienza, invece, si aspettavano in misura maggiore di migliorare le abilità per svolgere le loro mansioni e per potersi meglio adattare ai cambiamenti organizzativi o tecnologici dell'azienda. Inoltre, i lavoratori con meno di un anno di esperienza presso l'impresa, è la categoria che più si aspettava di acquisire con la formazione un titolo o una qualifica (19%). Ad eccezione di una piccola quota dei lavoratori provenienti da aziende in condizioni di crisi (13%), pochissimi sono stati i lavoratori che pensavano di riuscire a salvaguardare il proprio posto di lavoro grazie alla formazione.

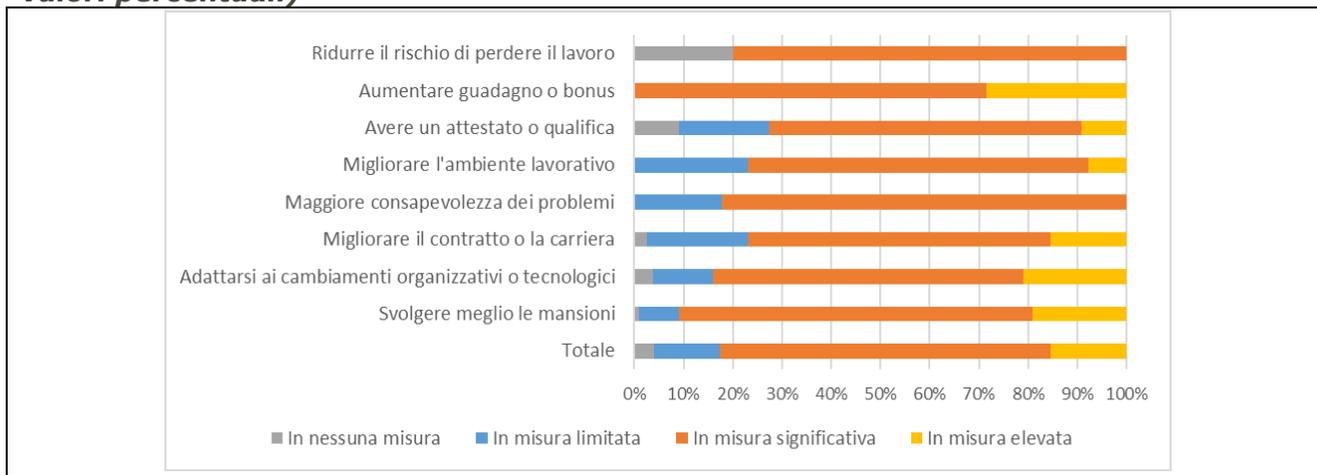
**Tabella 21 Obiettivo che il lavoratore si aspettava di realizzare con la formazione in base alla condizione dell'impresa, gli anni di permanenza e il titolo di studio (A.4.1.1.A; valori percentuali)**

	Ridurre il rischio di perdere il	Aumentare guadagno o bonus	Avere un attestato o	Migliorare l'ambiente lavorativo	Maggiore consapevolezza a dei problemi	Migliorare il contratto o la carriera	Adattarsi ai cambiamenti organizzativi o	Svolgere meglio le mansioni	Nessun aspettativa	Totale
<b>Condizione impresa</b>										
In condizioni di crisi (possibili licenziamenti o chiusura)	13%		13%				25%	25%	25%	100%
In difficoltà e con conseguente riorganizzazione, ma non in crisi		9%	5%		14%	18%	23%	32%	0%	100%
Non in particolare difficoltà economica ma in riconversione produttiva	1%	2%	4%	4%	12%	13%	27%	35%	4%	100%
In espansione e con necessità di riorganizzazione	2%	2%	3%	8%	6%	10%	30%	31%	7%	100%
Non sa	8%					33%	25%	25%	8%	100%
<b>Anni di permanenza nell'impresa</b>										
Meno di 1 anno			19%	13%	6%	25%	6%	31%		100%
1-3 anni	2%	5%	6%	3%	9%	20%	21%	24%	11%	100%
3-5 anni	2%		2%	2%	16%	10%	20%	43%	6%	100%
5-10 anni	1%	4%	3%	4%	6%	13%	34%	32%	4%	100%
Più di 10 anni	2%	1%	1%	6%	9%	8%	33%	36%	3%	100%
<b>Titolo di studio</b>										
Nessun titolo			10%		20%	30%	30%	10%		100%
Licenza elementare/media	4%	3%	5%	2%	11%	11%	23%	39%	4%	100%
Secondaria superiore e ITS		3%	4%	6%	8%	18%	30%	28%	4%	100%
Terziario e post-terziario	2%	2%	2%	6%	8%	5%	29%	37%	11%	100%
<b>Totale</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>27%</b>	<b>33%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Iseri Europa

La maggior parte dei rispondenti (83%) ha visto realizzarsi le proprie aspettative in modo significativo o in misura elevata; al contrario, solamente il 17% dei lavoratori non ha realizzato affatto o soltanto in misura limitata la propria aspettativa. La Figura 12 riporta il livello di soddisfazione per ogni tipo di aspettativa che era stata indicata. Per esempio, il 92% di coloro che si aspettavano di svolgere meglio le proprie mansioni a seguito del corso, ha confermato di aver realizzato la propria aspettativa in misura elevata o comunque in modo significativo. Coloro che sembrano relativamente più delusi sono coloro che si attendevano una qualifica (circa il 30% di nessuna o limitata misura) e coloro che speravano di migliorare l'ambiente lavorativo (oltre il 20% lo ha visto accadere in misura limitata).

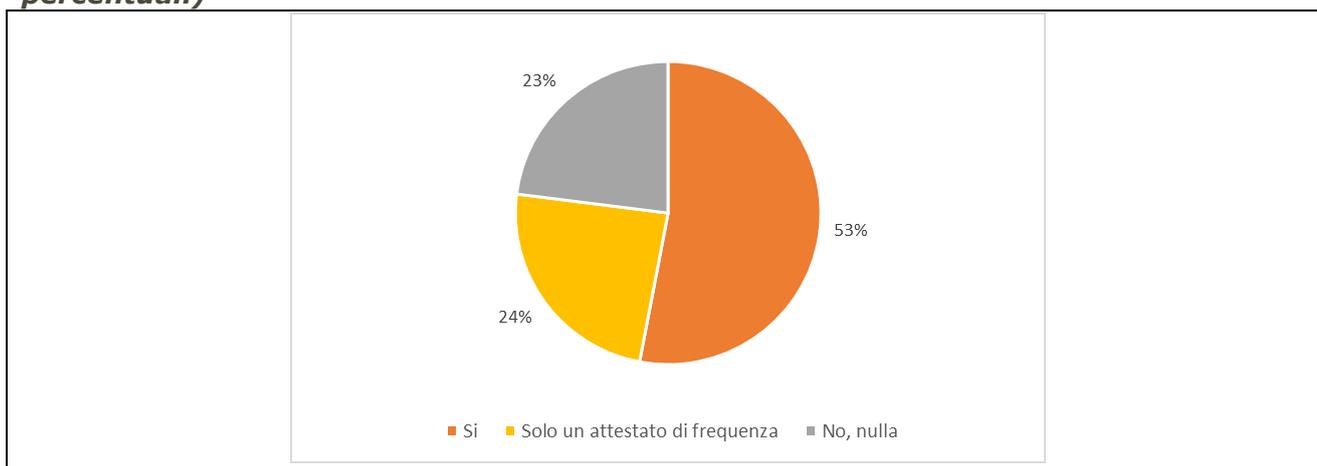
**Figura 12 Grado di realizzazione dell'aspettativa indicata dal lavoratore (A.4.1.1.A; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Iseri Europa

Il 53% degli intervistati ha ricevuto un titolo o un certificato a fine corso (Figura 13), mentre la restante quota si suddivide tra chi ha ricevuto semplicemente un attestato di frequenza (24%) e chi, invece, non ha ricevuto nulla (23%).

**Figura 13 Conseguimento di un titolo o certificato a fine corso FSE (A.4.1.1.A; valori percentuali)**

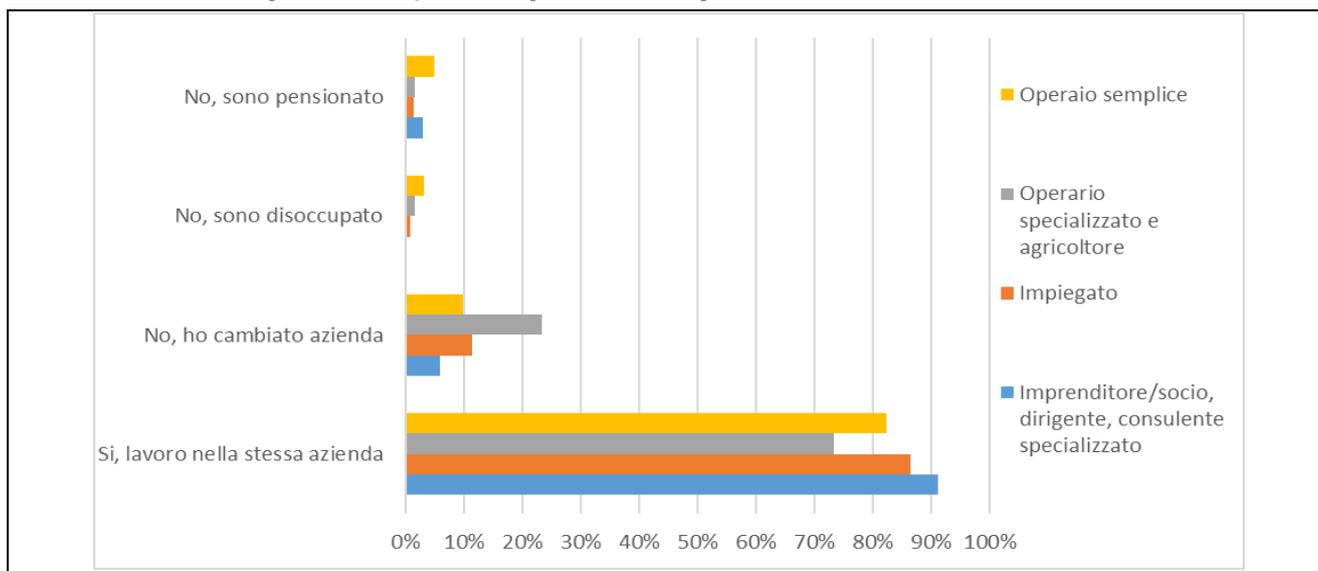


Fonte: indagine ed elaborazione dati di Iseri Europa

## 4.5. Effetti della formazione FSE sulla condizione occupazionale del lavoratore

L'83% dei lavoratori che sono stati intervistati ha dichiarato che, al momento dell'intervista, stavano continuando a lavorare presso la stessa azienda per la quale lavoravano al momento della formazione FSE. Il 13% degli intervistati, invece, lavora presso un'azienda diversa da quella che lo aveva mandato in formazione. I rimanenti, circa il 3% del campione, al momento dell'intervista sono pensionati o disoccupati. La Figura 14 mostra che gli operatori specializzati e agricoltori costituiscono il gruppo di coloro che più di altri ha segnalato di aver cambiato azienda (23%).

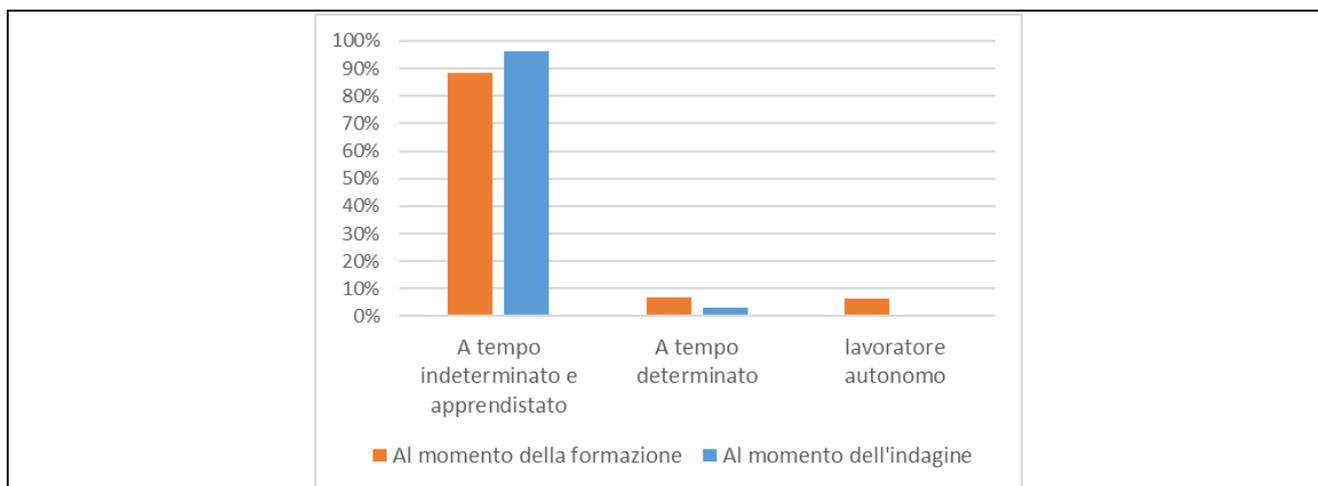
**Figura 14 Condizione occupazionale dei lavoratori al momento dell'indagine (settembre 2021) secondo la figura professionale che ricoprivano al momento della formazione FSE (A.4.1.1.A; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Mettendo a confronto il tipo di contratto di cui godeva il lavoratore al momento della formazione, e la tipologia contrattuale che, invece, ha al momento dell'intervista (anche se ha cambiato azienda), vediamo che dopo la formazione aumenta la quota di coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato (Figura 15). Questo cambiamento interessa sia coloro che al momento del corso avevano un contratto a tempo determinato (circa il 78% dei lavoratori a tempo determinato ha visto stabilizzarsi il proprio contratto), sia i lavoratori autonomi (93,3%); quest'ultimi hanno alimentato anche la categoria dei lavoratori a tempo determinato.

**Figura 15 Confronto della tipologia contrattuale: durante la formazione e al momento dell'indagine (settembre 2021. A.4.1.1.A; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Nelle risposte sull'utilizzo di un ammortizzatore sociale al momento della formazione FSE (Tabella 15), era emerso che solamente il 7% dei rispondenti stesse usufruendo di un sostegno al reddito in corrispondenza del periodo in cui stavano partecipando alla formazione FSE. Nel complesso, la situazione al momento dell'indagine rimane invariata, in quanto la quota dei rispondenti che hanno dichiarato di beneficiare di un ammortizzatore sociale è ancora del 7% (Tabella 22), escludendo dal conteggio coloro che al momento dell'indagine non erano più occupati perché

hanno perso il lavoro o pensionati (Tabella 23). La Tabella 22 indica che il 68% di coloro che godevano di un ammortizzatore sociale al momento della formazione beneficiano ancora di un ammortizzatore al momento dell'indagine; la restante quota (32%) di lavoratori intervistati che godevano del sostegno al reddito, hanno migliorato la loro condizione lavorativa e risultano occupati senza beneficiare più dell'ammortizzatore sociale. Invece, un 3% dei lavoratori che al momento della formazione non erano assistiti, sono ora beneficiari di un ammortizzatore sociale; per cui, la loro condizione lavorativa sembra essere più incerta.

**Tabella 22 Lavoratori che beneficiavano di un ammortizzatore sociale al tempo della formazione a confronto con la loro situazione al momento dell'indagine (settembre 2021. A.4.1.1.A; valori percentuali)**

Ammortizzatore sociale al momento della formazione	Ammortizzatore sociale al momento dell'indagine		
	Si	No	Totale
Si	68%	32%	100%
No	3%	97%	100%
<b>Totale</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Un'ulteriore informazione rilevante, deducibile dalla Tabella 23, è che nessuno degli intervistati, percettori di un ammortizzatore sociale al tempo della formazione, si trova in una condizione di disoccupazione al momento dell'indagine; circa il 14% sono attualmente pensionati mentre il restante 86% lavorano presso la stessa azienda o altra azienda. Percentuale che sale al 97% se consideriamo i lavoratori che, invece, non beneficiavano di alcun sostegno al reddito.

**Tabella 23 Stato occupazionale al momento dell'indagine (settembre 2021) dei lavoratori che beneficiavano di un ammortizzatore sociale al tempo della formazione FSE (A.4.1.1.A; valori percentuali)**

Ammortizzatore sociale al tempo della formazione	Lavoratore occupati presso la stessa azienda al momento dell'indagine				
	Si	No, ho cambiato azienda	No, sono disoccupato	No, sono pensionato	Totale
Si	77%	9%	-	14%	100%
No	84%	13%	1%	1%	100%
<b>Totale</b>	<b>83%</b>	<b>13%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

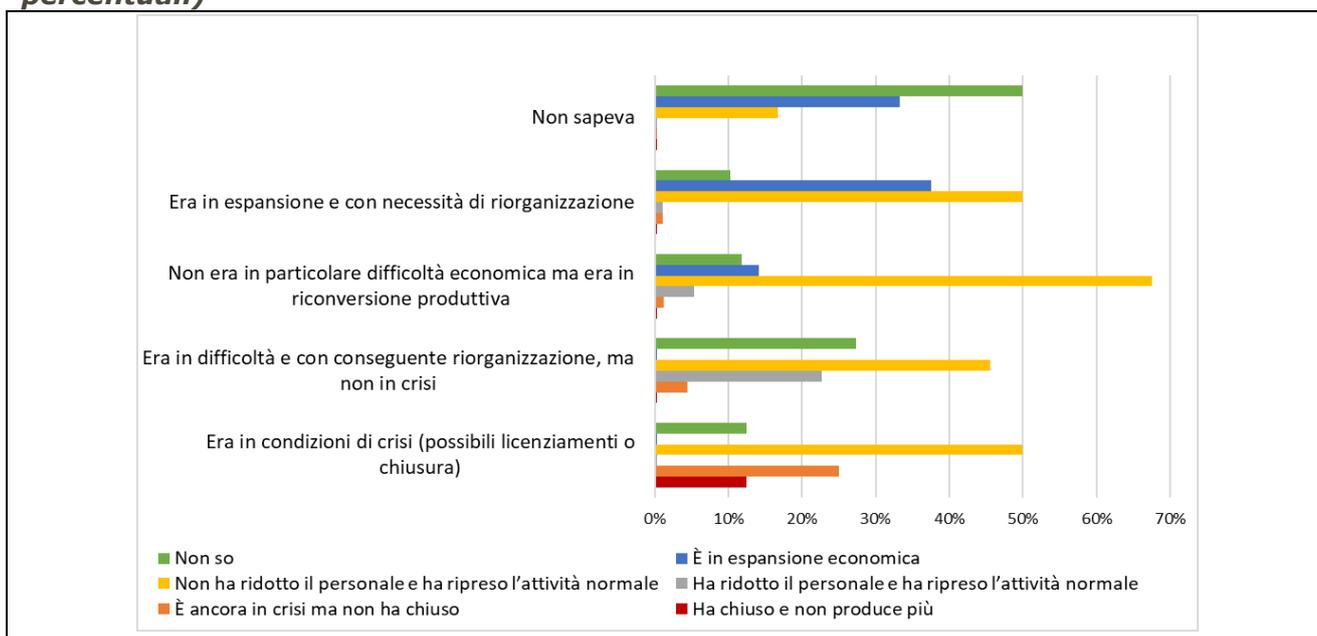
Questi dati indicano complessivamente una buona performance lavorativa di coloro che sono stati in formazione; coloro che ora risultano disoccupati sono fortunatamente una quota marginale. Anche la quota di coloro che sono ora pensionati, e che quindi non hanno potuto valorizzare la formazione, è decisamente limitata. Chiaramente oltre alla formazione molti altri fattori hanno influito su queste dinamiche e non è possibile trovare una relazione diretta tra formazione e occupazione, ma le indicazioni risultano comunque rassicuranti rispetto alla possibilità dei lavoratori formati di usare a fondo le conoscenze acquisite.

La successiva Figura 16 mette a confronto la condizione in cui si trovava l'impresa del lavoratore intervistato al momento della formazione FSE, con la condizione della stessa impresa al momento dell'indagine. Il 78% dei rispondenti, hanno indicato che al momento dell'indagine la propria impresa non aveva effettuato tagli al personale e conduceva normalmente la propria attività produttiva (58% dei rispondenti), oppure che l'impresa si trovava in una fase di espansione economica (20%). Questo è vero soprattutto per le aziende che si trovavano già in fase di espansione (anche se con necessità di riorganizzarsi) al momento della formazione e per le imprese che seppure non vivevano un particolare periodo di difficoltà necessitavano una riconversione produttiva.

La lettura di questi dati, in parte sembrerebbe segnalare come la formazione si associ ad una crescita dell'impresa in cui le strategie di espansione e i nuovi investimenti necessitano di essere supportati anche da un aumento delle competenze. Tuttavia, l'opportunità di formazione FSE

sembra essere anche un elemento di stabilizzazione occupazionale e supporto per le imprese che stavano attraversando un periodo di difficoltà o di crisi; infatti, le risposte al questionario indicano che il 46% dei lavoratori appartenenti ad aziende in difficoltà segnalano che la loro azienda ha ripreso normalmente la propria attività senza dover ridurre il personale, mentre un 23% ha segnalato che la ripresa dell'attività è stata accompagnata da una riduzione degli addetti. Per le aziende che si trovavano in condizioni di crisi, il 13% dei rispondenti ha dichiarato che l'azienda ha dovuto chiudere e il 25% segnala una continuazione della crisi dell'impresa; tuttavia il 50% di lavoratori di imprese in crisi al momento della formazione indica che oggi l'impresa è riuscita a riprendere la normale attività senza dover ridurre il personale.

**Figura 16 Condizioni attuali (settembre 2021) dell'impresa rispetto alle condizioni di difficoltà o di crisi in cui si trovava al tempo della formazione FSE (A.4.1.1.A; valori percentuali)**

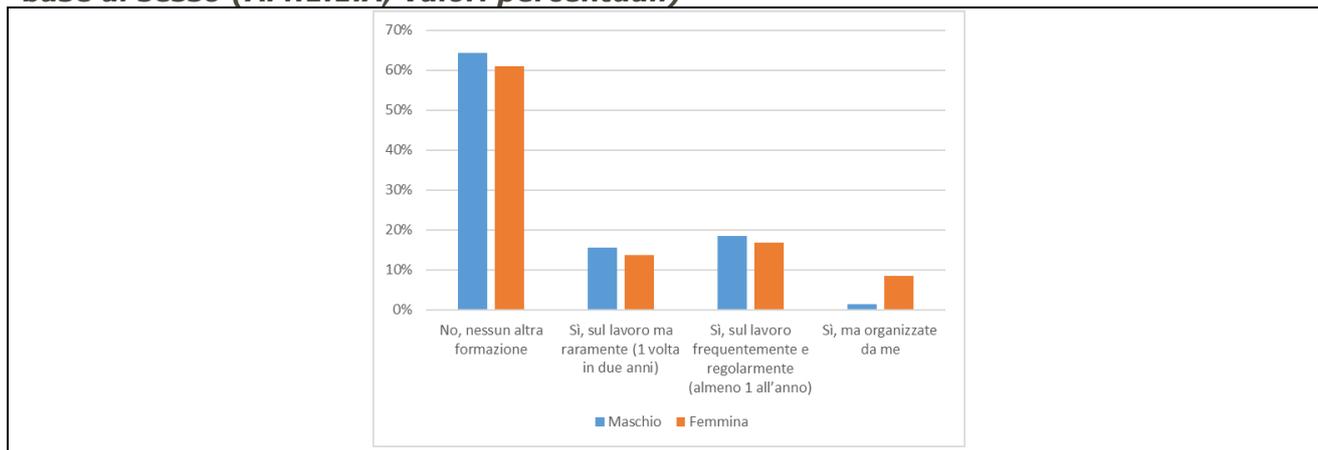


Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

## 4.6. La formazione continua nelle imprese

La maggior parte degli intervistati, circa il 63%, ha detto di non aver svolto ulteriori attività formative nel periodo successivo a quello in cui ha frequentato il corso FSE. Il 33% dei rispondenti, un terzo del totale, ha avuto invece modo di svolgere altre attività formative seppure con intensità differenti. La Figura 17 mostra che la percentuale di lavoratori che hanno avuto occasione di fare ulteriore formazione sul lavoro è un poco più elevata di quella delle lavoratrici, sia nel caso in cui questa venga proposta di rado (una volta ogni due anni) sia se l'occasione si presenta più di frequente (almeno una volta all'anno). Tuttavia, il minor coinvolgimento delle lavoratrici nella formazione sul luogo di lavoro, viene compensato da una loro maggior attitudine a svolgere autonomamente formazione (8% delle lavoratrici, contro il 2% dei lavoratori).

**Figura 17 Ulteriore formazione svolta dal lavoratore successivamente a quella FSE, in base al sesso (A.4.1.1.A; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Iseri Europa

## 4.7. La qualità della formazione finanziata dal FSE

Per valutare la qualità e l'efficacia del corso frequentato dai lavoratori abbiamo chiesto loro di esprimere un voto da 1 a 10, dove 1 è il minimo e 10 è il massimo (media teorica pari a 5,5).

La Tabella 24 mostra, per le diverse categorie di intervistati (genere, posizione lavorativa e fruizione di ammortizzatori sociali al momento del corso) le medie dei voti espressi; nell'ultima colonna vengono riportati i voti espressi sulla qualità ed efficacia del corso nel loro complesso, mentre nelle colonne precedenti i voti esprimono un giudizio sui differenti elementi, o capacità del corso, di aver saputo migliorare alcuni aspetti professionali del lavoratore.

Complessivamente, la qualità del corso e la sua efficacia sono state mediamente giudicate molto positivamente (8,1). Ad alzare la media è stato il giudizio dei lavoratori piuttosto che delle lavoratrici, il giudizio degli imprenditori, soci, dirigenti e consulenti specializzati ma anche degli impiegati rispetto a quello espresso dagli operai; i lavoratori che beneficiavano di un ammortizzatore sociale hanno dato un voto alla qualità ed efficacia del corso superiore a quello attribuito da chi non stava usufruendo di un sostegno al reddito; probabilmente quei lavoratori hanno visto nell'opportunità formativa un importante modo per migliorare la loro difficile situazione.

Tra gli elementi che compongono la qualità e l'efficacia del corso, ad avere un punteggio medio superiore ad 8 sono:

- l'adeguatezza della durata del corso svolto, tale da essere sufficiente per un adeguato apprendimento delle conoscenze o competenze, che ha ricevuto un giudizio pari a 8,1;
- la capacità del corso di migliorare le competenze professionali del lavoratore (8,3); questa caratteristica risulta particolarmente apprezzata da chi usufruiva di un ammortizzatore sociale (8,6).

Focalizzandoci sugli elementi che caratterizzano l'efficacia del corso si registrano i voti più bassi (sotto la media) espressi soprattutto da chi beneficiava di un ammortizzatore sociale e dalla classe degli operai semplici.

**Tabella 24 Giudizio sulla qualità ed efficacia del corso; voto da 1 a 10 (A.4.1.1.A; valore medio)**

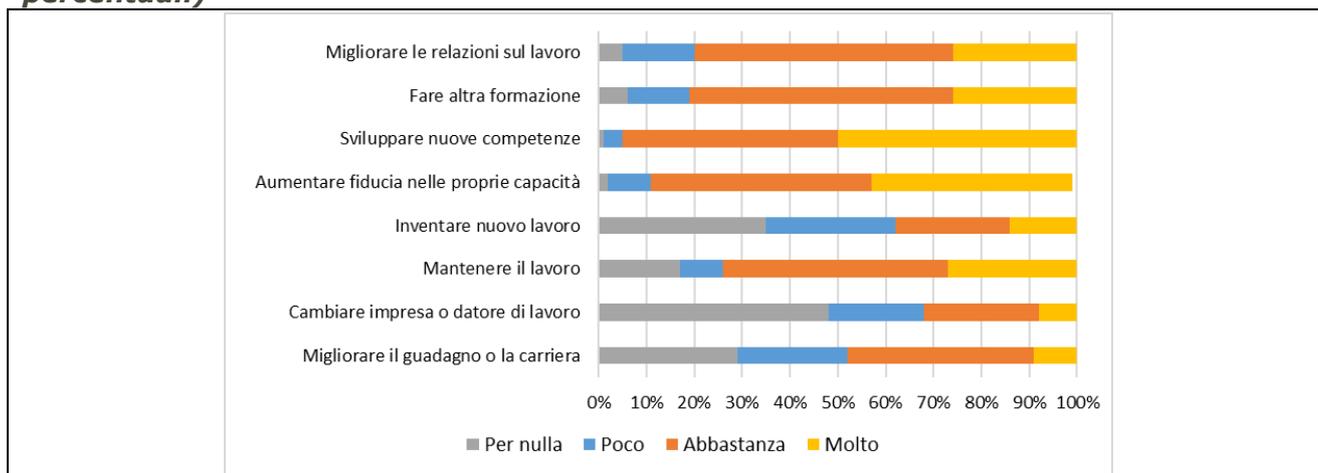
	Qualità del corso				Efficacia del corso				Qualità ed efficacia complessiva
	Qualità del metodo formativo	Organizzazione e gestione corso	Adeguatezza della durata del corso	Far migliorare competenze professionali	Far migliorare autonomia lavorativa e affrontare problemi	Far conoscere opportunità di lavoro	Far sviluppare nuove relazioni	Impegnare il tempo in modo interessante	
<b>Genere</b>									
Maschio	7,7	7,7	8,1	8,3	8,1	7,8	7,4	7,7	<b>8,2</b>
Femmina	7,6	7,4	7,9	8,2	7,7	7,3	7,3	7,4	<b>7,8</b>
<b>Posizione lavorativa</b>									
Imprenditore/socio, dirigente, consulente specializzato	8,1	8,1	7,9	8,5	8,1	7,9	7,6	7,8	<b>8,4</b>
Impiegato	7,7	7,7	8,2	8,3	8,0	7,8	7,6	7,8	<b>8,2</b>
Operario specializzato e agricoltore	7,7	7,9	8,1	8,2	7,9	7,9	7,3	7,5	<b>7,9</b>
Operaio semplice	7,5	7,0	7,8	8,1	7,7	7,1	6,9	7,0	<b>7,8</b>
<b>Ammortizzatore sociale (al momento del corso)</b>									
No	7,7	7,6	8,1	8,2	8,0	7,7	7,5	7,6	<b>8,1</b>
Si	7,7	8,0	7,4	8,6	7,1	6,8	6,3	7,4	<b>8,3</b>
<b>Totale (di colonna)</b>	<b>7,7</b>	<b>7,6</b>	<b>8,1</b>	<b>8,3</b>	<b>7,9</b>	<b>7,6</b>	<b>7,4</b>	<b>7,6</b>	<b>8,1</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

La partecipazione al corso FSE ha consentito al lavoratore, in base alla sua percezione, di migliorare alcuni aspetti attinenti alla propria situazione lavorativa e abilità professionali. Con la Figura 18 vediamo che l'aspetto su cui il corso FSE è riuscito a contribuire con più successo è legato alla capacità del lavoratore di sviluppare nuove competenze; infatti, soltanto il 5% degli intervistati ha dichiarato che il corso non abbia contribuito a migliorare tale abilità o ci sia riuscito in misura minore (Poco); la maggior parte hanno indicato un livello di contributo pari a molto (50%) e abbastanza (45%). L'aumento della fiducia nelle proprie capacità è l'altro elemento per il quale il contributo del corso FSE è stato di maggiore successo: quasi il 90% dei rispondenti reputano che il corso abbia contribuito abbastanza e molto alla fiducia.

Gli aspetti per i quali, invece, la formazione FSE si è rivelata meno efficace sono attinenti alle possibilità del lavoratore di "cambiare impresa o datore di lavoro" e sulla possibilità per il lavoratore di "inventarsi un nuovo lavoro". Per il primo aspetto si registra che il 48% dei lavoratori ha dichiarato che il corso non abbia contribuito affatto; per il secondo aspetto la percentuale di chi ha indicato un contributo nullo è leggermente più contenuta 35%.

**Figura 18 Giudizio sulla capacità del corso FSE di contribuire al raggiungimento di alcuni obiettivi attinenti alla situazione lavorativa dell'intervistato (A.4.1.1.A; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Un'analisi degli indici di correlazione tra le risposte circa la qualità e l'efficacia della formazione, analizzate in precedenza, e queste relative agli effetti indica una relazione positiva tra i due insiemi di risposte; ossia, chi ha dato un giudizio più positivo del corso, in genere ha anche dato un giudizio più elevato al beneficio ottenuto dalla formazione. Questa relazione è intuitiva, ma non è scontata. I diversi effetti indicati nella Figura 18 registrano un tasso di correlazione prossimo a 0,2 con la variabile della qualità ed efficacia complessiva del corso; un valore non elevato ma statisticamente significativo. L'unico effetto che non mostra una relazione statisticamente significativa con la soddisfazione per la qualità è il contributo a cambiare lavoro, che è appunto l'effetto che ha ricevuto minori segnalazioni positive. Questo ci dice anche che questo effetto non era probabilmente atteso da molti lavoratori, che in maggioranza non intendevano cambiare lavoro.

Sempre riguardo agli effetti non si segnalano importanti differenze nel giudizio attribuito dai diversi sessi, dal livello di titolo di studio, dallo stato occupazionale o da quello dell'azienda in cui gli intervistati lavoravano al momento del corso. L'unico elemento da segnalare è quello, attendibile, della maggiore criticità da parte dei lavoratori di aziende in difficoltà o in cassa integrazione riguardo alla capacità del corso di favorire un cambio di lavoro. Questi lavoratori riponevano maggiori, forse eccessive, aspettative in questo senso al momento della formazione.

## 4.8. Considerazioni di sintesi sull'indagine ai lavoratori delle aziende in aree di crisi

### Quali tipologie di imprese e di lavoratori sono stati coinvolti nella formazione?

- Dall'analisi sui questionari emerge che la tipologia di lavoratore medio coinvolto nella formazione è prevalentemente di sesso maschile, over 40, con un titolo di studio che raramente arriva al livello universitario, ha spesso 5 anni di esperienza lavorativa presso l'impresa, è operaio o impiegato con un contratto a tempo indeterminato e raramente beneficia di un ammortizzatore sociale.
- Le attività formative hanno interessato in misura limitata le aziende in crisi (un target privilegiato negli avvisi), ma semmai aziende in riorganizzazione e ristrutturazione o anche aziende sane. Questo risultato sembra ascrivibile alla maggiore propensione e al

maggior beneficio di queste ultime aziende per realizzare azioni di riqualificazione del personale e indipendente dalle caratteristiche degli avvisi.

- Per oltre la metà (57%) i partecipanti provengono da imprese terziarie, mentre la rimanente parte si divide tra primario (17%) e industria (26%). Gli uomini sono prevalenti nell'industria, mentre le donne sono fortemente concentrate nei servizi socio-assistenziali. Nel complesso lo spettro dei settori coinvolti riporta in modo relativamente fedele quello della struttura occupazionale regionale, con una maggiore accentuazione però di partecipanti nel settore primario rispetto al peso degli occupati.
- Le imprese che hanno dato maggiori partecipanti ai corsi sono quelle medie (41%), ma tutte le categorie dimensionali hanno partecipato.
- I lavoratori erano in larga parte occupati nel settore industriale, mentre le lavoratrici per il 45% del totale provenivano dal settore socio-assistenziale.
- L'elevata partecipazione di impiegati ed operai specializzati (68% del totale) indica che i quadri intermedi delle imprese siano stati i maggiori beneficiari.

### **Quali sono state le motivazioni ed aspettative che spingono i lavoratori a partecipare e le imprese ad attivare progetti di formazione continua?**

- La partecipazione alla formazione è stata in larga parte (87%) richiesta dalle imprese e non è stata una scelta del lavoratore.
- L'obiettivo formativo delle imprese era collegato spesso alla realizzazione del proprio piano formativo, quindi un processo costante di miglioramento delle competenze, oppure intendevano sfruttare opportunità di crescita in nuovi mercati o con nuovi prodotti. In generale, l'azione formativa era finalizzata allo sviluppo dell'impresa e quasi mai a un ricollocamento dei lavoratori.

### **Le aspettative sono state realizzate? In che modo la partecipazione alla formazione FSE è stata utile per i lavoratori formati?**

- Il 66% degli intervistati ha partecipato a un corso che utilizzava un approccio formativo misto, cioè che univa formazione teorica e sperimentazione pratica. In generale chi ha seguito questo tipo di formazione ha anche indicato livelli di soddisfazione leggermente superiori alla media;
- la maggior parte degli operai e degli impiegati hanno svolto una formazione che richiedeva la presenza fisica del lavoratore, mentre gli imprenditori, soci, dirigenti e consulenti specializzati hanno maggiormente seguito corsi svolti prevalentemente a distanza.
- Per il 78% degli intervistati la formazione comprendeva l'apprendimento di competenze tecnico-professionali, ma anche di competenze trasversali tra cui, la più indicata (26%), è stata la capacità di adattarsi ai nuovi cambiamenti che avvengono all'interno dell'impresa.
- Tra le aspettative maggiormente dichiarate dai lavoratori vi erano: riuscire a svolgere meglio le proprie mansioni e riuscire ad adattarsi ai cambiamenti organizzativi o tecnologici dell'azienda. In entrambi i casi il livello di soddisfazione per il raggiungimento di queste aspettative è buono e superiore alla media.
- Il riconoscimento formale delle competenze apprese con un titolo o una certificazione si è verificato soltanto per il 53% degli intervistati.
- Il 50% dei lavoratori riconosce che il corso ha contribuito "molto" a far sviluppare nuove competenze e un 45% reputa che il contributo del corso sia stato "abbastanza" utile a

quello scopo. Inoltre, la formazione ha anche contribuito significativamente a far aumentare la fiducia dei lavoratori nelle proprie capacità.

**Quali effetti ha avuto la partecipazione alle attività di formazione continua sulla posizione professionale del lavoratore? Gli ha permesso di rafforzare la sua condizione lavorativa?**

- Gli effetti (lordi) della formazione sulla condizione occupazionale del lavoratore sono complessivamente positivi: l'83% dei lavoratori coinvolti nella formazione erano occupati presso la stessa impresa anche al momento dell'indagine (settembre 2021) e il 13% è comunque occupato ma in un'impresa differente da quella che lo aveva mandato in formazione FSE (in particolare, gli operai specializzati e gli agricoltori hanno cambiato azienda).
- Il 73% dei lavoratori intervistati ha segnalato che il contributo del corso al mantenimento del proprio lavoro è stato "abbastanza" o "molto" elevato.
- La maggior parte dei lavoratori (quasi il 70%) ha reputato nullo o scarso la capacità del corso formativo a contribuire a cambiare azienda o datore di lavoro.
- Un ulteriore aspetto riguarda la qualità dell'occupazione. Al momento dell'indagine è aumentato il numero di lavoratori con un'occupazione stabile e tutelata, infatti, si registra una crescita dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato.
- I lavoratori che, al momento della formazione, erano beneficiari di un ammortizzatore sociale (7% degli intervistati) si erano ridotti di due terzi al momento dell'indagine e nessuno ha dichiarato di essere disoccupato. Per cui la loro situazione risulta leggermente migliorata.
- Anche i lavoratori delle imprese che al momento della formazione non erano in particolari difficoltà economiche ma vivevano un periodo di riorganizzazione hanno segnalato che la loro impresa, al momento dell'indagine, aveva ripreso la sua normale attività senza dover ridurre il personale o era in una fase di espansione. Vi sono state comunque imprese che avvertivano delle difficoltà e il 23% dei loro lavoratori ha dichiarato che sono stati effettuati dei tagli al personale. Infine, nelle aziende in crisi al momento della formazione il 50% dei lavoratori ha dichiarato che l'impresa ripreso la normale attività, mentre un 38% segnala che la sua impresa ha chiuso oppure è ancora in crisi.

**Nel complesso il modello di intervento del FSE ha funzionato secondo le aspettative iniziali? In che modo tale modello contribuisce all'offerta di formazione continua presente sul territorio?**

- La qualità e l'efficacia della formazione svolta hanno ricevuto un giudizio piuttosto elevato (8,1 su 10); migliorare le competenze professionali risulta essere la caratteristica dei corsi che ha ricevuto il voto più alto (8,3 su 10).
- Gli imprenditori, soci, dirigenti e consulenti specializzati e gli impiegati hanno apprezzato di più la qualità e l'efficacia dei corsi, così come la capacità dei corsi di far migliorare le competenze.

## 5. I risultati dell'indagine ai liberi professionisti

La seconda indagine ha riguardato i liberi professionisti che hanno usufruito di voucher del POR FSE per finanziare attività formative, compresi master o corsi complessi (A.4.1.1.B).

### 5.1. Il profilo del professionista e dei suoi clienti

In questa prima parte identifichiamo le caratteristiche di base per determinare il profilo dei professionisti che hanno partecipato all'indagine e quello delle loro aziende con le quali hanno collaborato o beneficiato della prestazione lavorativa del professionista.

La Tabella 25 espone in modo dettagliato le informazioni anagrafiche e il titolo di studio dei 746 professionisti intervistati. Emerge che il 55% degli intervistati sono maschi e 45% femmine; gli under 30 pesano solo per il 9% del campione, mentre le altre fasce di età si compongono numericamente in modo simile con una prevalenza di lavoratori con età compresa tra i 30-39 anni con la quota del 34%. La maggior parte dei professionisti (62%) hanno una laurea o titolo equipollente (titolo terziario) o qualifiche superiori. Di professionisti con cittadinanza estera se ne contano solamente il 2%.

Quindi, da questi dati il profilo del professionista che ha partecipato alla formazione con voucher FSE è caratterizzato dall'elevato grado di istruzione e dalla sua età adulta, oltre che a una prevalenza maschile.

**Tabella 25 Caratteristiche dei lavoratori che hanno partecipato alla formazione FSE (A.4.1.1.B; valori assoluti e percentuali)**

	N. risposte	% del totale
<b>Genere</b>		
Maschio	411	55%
Femmina	335	45%
<b>Classe di età</b>		
18-29	65	9%
30-39	255	34%
40-49	226	30%
50 e oltre	200	27%
<b>Titolo di studio</b>		
Nessun titolo	3	0,4%
Licena elementare/media	26	4%
Secondaria superiore e ITS	256	34%
Terziario e post-terziario	461	62%
<b>Cittadinanza</b>		
Italiana	730	98%
Straniera	16	2%
<b>Totale</b>	<b>746</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

I liberi professionisti titolari di partita IVA, appartenenti ad un ordine professionale o iscritti ad un albo, sono la tipologia di figura professionale più frequente con il 74% degli intervistati. Quasi la metà dei professionisti è attivo da più di 10 anni, mentre quelli che hanno intrapreso un lavoro in autonomia da meno di un anno registrano una quota del 2%. La maggior parte degli intervistati (89%) ha un rapporto di lavoro autonomo, la parte rimanente ha un contratto di lavoro dipendente che è dovuto sia alla presenza di alcuni impiegati dipendenti (9%) sia per la presenza di alcune figure dirigenziali che hanno dichiarato di avere un contratto alle dipendenze. Infine, il questionario ha indagato il tipo di background educativo del professionista ed è emerso che il 65% dei rispondenti ha svolto studi attinenti a materie scientifiche-matematiche (ingegneria, architettura, geometra, ecc.), mentre la seconda quota più rilevante è costituita da coloro che hanno una formazione di tipo economico (economista, aziendalista, consulente

finanziario, consulente fiscale, ecc.) con il 10% dei rispondenti e quelli provenienti da studi umanistici con il 9% del totale.

**Tabella 26 Condizione lavorativa dei partecipanti al momento della formazione FSE (A.4.1.1.B; valori assoluti e percentuali)**

	N. risposte	% del totale
<b>Figura professionale</b>		
Imprenditore, amministratore, soci e simili	80	11%
Libero professionista senza partita IVA	35	5%
Libero professionista con partita IVA	555	74%
Dipendente	68	9%
Disoccupato	8	1%
<b>Totale</b>	<b>746</b>	<b>100%</b>
<b>Anni di esercizio della professione</b>		
Meno di 1 anno	18	2%
1-3 anni	115	16%
3-5 anni	102	14%
5-10 anni	142	19%
Più di 10 anni	362	49%
<b>Totale</b>	<b>739</b>	<b>100%</b>
<b>Tipo di contratto</b>		
Contratto di lavoro dipendente	79	11%
Lavoratore autonomo	657	89%
<b>Totale</b>	<b>736</b>	<b>100%</b>
<b>Studi e preparazione del professionista</b>		
Economica	74	10%
Scientifico-matematica	480	65%
Umanistica	64	9%
Giuridica	39	5%
Medico-sanitaria	32	4%
Socio-assistenziale	34	5%
Autodidatta	20	3%
<b>Totale</b>	<b>743</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Iseri Europa

Per concludere il quadro descrittivo dei professionisti, la Tabella 27 indica il settore economico e l'area professionale in cui i professionisti operavano in prevalenza al momento della formazione. Nella stessa tabella è indicata anche la tipologia di cliente dei professionisti intervistati.

**Tabella 27 Settore ed area prevalenti del professionista, al momento della formazione FSE e tipologia di clienti. (A.4.1.1.B; valori assoluti e percentuali)**

	N. risposte	% del totale
<b>Settore economico in cui lavorava</b>		
Agricoltura e pesca	8	1%
Industria	401	54%
Commercio, trasporti, ristorazione e servizi alberghieri	56	8%
Servizi alle imprese, finanziari o tecnico professionali	157	21%
Istruzione, sanità, assis. sociale e altri servizi	116	16%
<b>Totale</b>	<b>738</b>	<b>100%</b>
<b>Area di lavoro/settore aziendale</b>		
Direzione e amministrazione	132	18%
Produzione	371	50%
Ricerca e sviluppo	69	9%
Marketing e vendita	23	3%
Risorse umane e personale	105	14%
Magazzino e logistica	5	1%
Sistemi informatici ed elaborazione dati	11	2%
Altro	20	3%
<b>Totale</b>	<b>736</b>	<b>100%</b>
<b>Dimensione impresa con cui collaborava</b>		
1-9	144	19%
10-49	100	13%
50-249	119	16%
250 e oltre	35	5%
Clienti individuali	320	43%
Non sa	28	4%
<b>Totale</b>	<b>746</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Iseri Europa

L'industria è stata indicata dal 54% degli intervistati come il settore verso il quale maggiormente rivolgevano le proprie consulenze o servizi. Un'altra buona quota di intervistati opera nel terziario offrendo servizi alle imprese, di tipo finanziario o tecnico (21%) oppure operando nell'ambito socio-sanitario e assistenziale (16%). Molti professionisti (50%) si trovavano a operare per l'area "produzione" delle imprese e un'altra quota (18%) si dedicava maggiormente a servizi attinenti alla direzione e l'amministrazione dell'azienda, mentre il 14% erano prevalentemente attivi nell'area delle risorse umane.

I principali clienti dei professionisti sono le imprese (53% degli intervistati) e all'interno di questi la quota delle micro-imprese (19%) risulta poco superiore rispetto alle altre dimensioni aziendali. Una quota rilevante di intervistati (43%) lavora principalmente con singoli clienti e/o persone fisiche.

Nella precedente Tabella 25 si evidenziava che il divario tra la percentuale di maschi e di femmine intervistate era di 10 punti percentuali (55% vs 45%) a vantaggio degli uomini. È interessante osservare come le differenze di genere siano concentrate in alcuni ambiti lavorativi e settori. La seguente Tabella 28 mostra che il gap aumenta di 6 punti percentuali se consideriamo il gruppo di lavoratori che hanno dichiarato di avere un rapporto di lavoro autonomo, mentre una maggior presenza di donne si registra per la professionale di dipendente e disoccupata.

**Tabella 28 Principali caratteristiche dei professionisti, per genere (A.4.1.1.B; valori percentuali)**

	Maschio	Femmina	Totale
<b>Tipo di contratto</b>			
Contratto di lavoro dipendente	29%	71%	100%
Lavoratore autonomo	58%	42%	100%
<b>Figura professionale</b>			
Imprenditore, amministratore, soci e simili	63%	38%	100%
Libero professionista senza partita IVA	63%	37%	100%
Libero professionista con partita IVA	57%	43%	100%
Dipendente	29%	71%	100%
Disoccupato	38%	63%	100%
<b>Settore economico in cui lavorava</b>			
Agricoltura e pesca	38%	63%	100%
Industria	69%	31%	100%
Commercio, trasporti, ristorazione e servizi alberghieri	63%	38%	100%
Servizi alle imprese, finanziari o tecnico professionali	48%	52%	100%
Istruzione, sanità, assistenza sociale e altri servizi	17%	83%	100%
<b>Dimensione impresa con cui collaborava</b>			
1-9	65%	35%	100%
10-49	68%	32%	100%
50-249	47%	53%	100%
250 e oltre	37%	63%	100%
Clienti individuali	51%	49%	100%
Non sa	68%	32%	100%
<b>Totale</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

La presenza delle professioniste è schiacciante nel settore socio-sanitario e assistenziale, con una quota dell'83% del totale del settore, e risultano essere la maggioranza nel settore agricolo (63%) e anche, seppure di poco, nel settore dei servizi alle imprese, finanziari e tecnico-professionali (52%). I professionisti, invece, si concentrano in industria, trasporti, commercio e ristorazione. Il settore agricolo, a cui è riconducibile solamente l'1% del campione, è composto principalmente da professioniste che hanno un tipo di formazione "autodidatta", mentre i professionisti del settore agricolo hanno un background di tipo scientifico-matematico.

Infine, e in accordo con le specializzazioni indicate sopra, le professioniste prevalgono nella consulenza a imprese di medie e grandi dimensioni, mentre i maschi si mostrano maggiormente rivolti ad aziende-clienti di dimensioni più piccole. Il mercato dei clienti individuali sembra essere spartito in egual quote tra professionisti maschi e femmine.

## 5.2. Motivi e modalità di partecipazione del professionista alla formazione FSE

Il questionario chiedeva ai professionisti in che modo fossero venuti a conoscenza dell'opportunità di formazione finanziata tramite voucher del POR FSE. Il canale che è stato maggiormente utilizzato (35% degli intervistati) è stato il passaparola tra colleghi e amici (Tabella 29); il secondo canale di maggior rilevanza (29%) sono le agenzie formative che oltre ad occuparsi di realizzare la formazione si occupano anche di divulgare le opportunità per poter poi ricevere i finanziamenti alla formazione; infatti, il 55% di coloro che hanno saputo del voucher dalle agenzie si sono poi fatte consigliare da queste. I siti web del PO FSE Toscana, o altri siti istituzionali, sono stati utilizzati dal 21% dei rispondenti.

Per scegliere la tipologia di attività formativa, in complesso il 46% dei professionisti si è lasciato guidare dalle agenzie formative, mentre un 28% ha deciso di muoversi autonomamente per ricercare e selezionare il tipo di formazione che reputava più adatto. Gli ordini, i collegi e le associazioni professionali sia come canale da cui informarsi (rientrano nei siti web non istituzionali) sia come supporto alla scelta delle attività formative non sembrano essere un punto

di riferimento fondamentale per i liberi professionisti che preferiscono, tendenzialmente, rivolgersi alle agenzie formative.

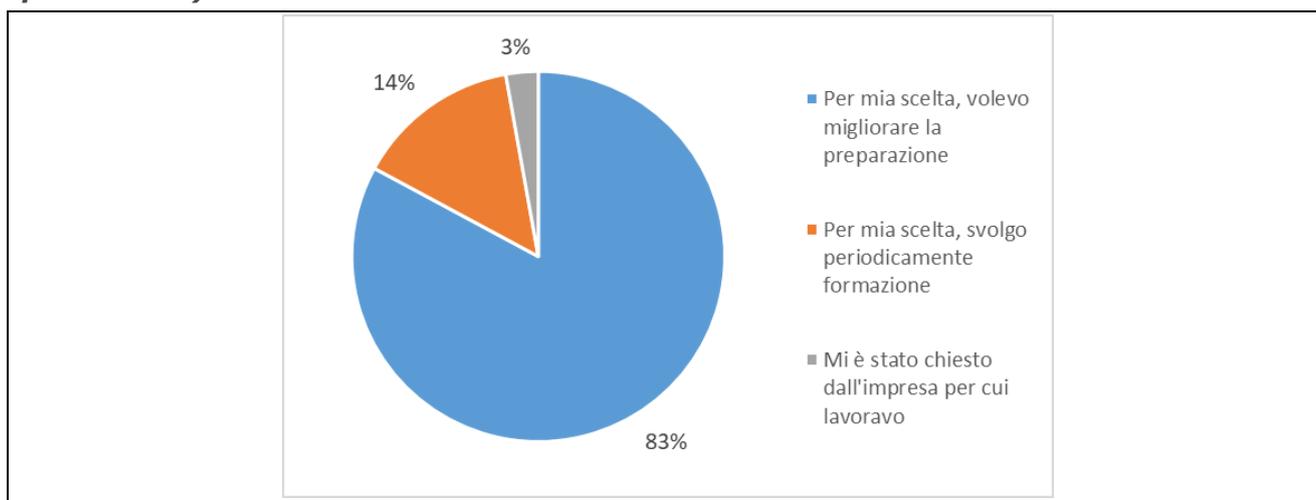
**Tabella 29 Canale informativo con cui il professionista è venuto a conoscenza del voucher; e soggetto che ha indicato l'attività formativa al professionista (A.4.1.1.B; valori percentuali)**

Canale con cui ha conosciuto il voucher	Ente/agenzia formativa	Ordine, collegio o associazione professionale;	Collegi del lavoro	In autonomia e senza mediatori	Totale	% colonna
Siti web istituzionali	47%	13%	9%	31%	100%	21%
Siti web non istituzionali	37%	28%	7%	28%	100%	12%
Agenzie formative	55%	15%	7%	22%	100%	29%
Impresa per cui lavorava	32%	8%	24%	36%	100%	3%
Passaparola	43%	15%	12%	30%	100%	35%
Totale	46%	16%	10%	28%	100%	100%

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

La partecipazione alla formazione è stata una scelta prevalentemente di tipo volontario da parte dei professionisti (Figura 19), eccetto per un 3% dei rispondenti a cui l'impresa per la quale collaboravano ha loro richiesto di fare formazione. Tuttavia, solamente un 14% ha poi dichiarato di svolgere formazione in modo sistematico su propria iniziativa, mentre la maggior parte dei rispondenti (83%) ha voluto rafforzare le proprie conoscenze perché in quel momento non reputava adeguato il proprio livello di preparazione.

**Figura 19 Motivo che ha spinto il professionista a fare formazione (A.4.1.1.B; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

In generale quindi la formazione è stata una scelta personale di professionisti che occasionalmente aggiornano le proprie competenze; tuttavia alcune ulteriori caratteristiche sono interessanti da segnalare relativamente alla motivazione a partecipare alla formazione:

- per oltre il 50% di coloro che lavoravano da un anno o meno è stata l'impresa a chiedere di partecipare alla formazione. Vi è quindi una problematica di "inserimento" anche per i liberi professionisti e collaboratori di impresa;
- una maggiore richiesta di formazione da parte delle imprese si concentra nel settore dei servizi alla persona (istruzione, sanità, ecc.) dove questa quota aggiunge il 14% contro un media del 3%, e conseguentemente nei professionisti con preparazione nel settore socio-assistenziale (47% sempre contro una media del 3%);

- chi lavora in direzione o nel settore delle risorse umane svolge una formazione sistematica in maggiore proporzione di quelli che lavorano in altri ambiti (circa 20% contro una media del 14%);
- coloro che hanno una preparazione umanistica svolgono in maniera più frequente una formazione sistematica (31% contro una media del 14%).

I partecipanti alla formazione hanno in misura molto limitata incontrato problemi che gli hanno impedito di non frequentare le lezioni previste dal corso (Tabella 30); il 5% dei rispondenti ha avuto difficoltà per la partecipazione al corso a causa di esigenze lavorative, per i lock-down o per i problemi di salute o personali. Nella gran parte queste difficoltà sono dipese dal lock-down (4%).

**Tabella 30 Ostacoli che hanno impedito la completa partecipazione alla formazione FSE (A.4.1.1.B; valori assoluti e percentuali)**

	N. risposte	% del totale
No, ho frequentato tutte le lezioni del corso	706	94.6%
Ha avuto problemi a conciliare le esigenze del lavoro con la formazione	11	1.5%
Il lock-down mi ha impedito una partecipazione adeguata	28	3.8%
Ho avuto problemi di salute o personali	1	0.1%
<b>Totale</b>	<b>746</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

### 5.3. Caratteristiche del corso e modalità formative

Le tipologie di attività che il destinatario di voucher poteva frequentare sono riportate nelle colonne della Tabella 31, dalla quale emerge che quasi l'80% dei professionisti ha scelto dei corsi formativi tradizionali per poter accrescere alcune competenze o apprendere nuove conoscenze, oppure per potersi aggiornare. I liberi professionisti (con e senza partita Iva), coloro che hanno più di dieci anni di esperienza e chi ha come clienti aziende di medie dimensioni (50-249) con più frequenza hanno indicato di aver svolto questo tipo di formazione. Invece, la formazione obbligatoria per legge, che è la seconda opzione maggiormente indicata dal campione (12%), risulta favorita dai professionisti di genere maschile, dai disoccupati ma anche dalla classe di imprenditori, amministratori e soci, rispetto alle altre figure professionali. Infine, la formazione di alto livello come quella offerta tramite master e la specializzazione, sono stati frequentati, nel complesso, solamente dall'8% degli intervistati. Questi corsi sono stati indicati con una frequenza leggermente superiore dalle professioniste e da coloro che non hanno molti anni di esperienza nella professione. Risulta anche che, chi collabora con aziende di medie e soprattutto di grandi dimensioni più facilmente ha indicato di aver frequentato un master di 2° livello (accessibile solamente con laurea magistrale), mentre nessuno ha frequentato un master di 1° livello (accessibile anche con laurea triennale). Probabilmente clienti di grandi dimensioni necessitano professionisti fortemente specializzati.

Seppure la forte concentrazione delle risposte nei corsi di formazione tradizionali non permetta molte analisi sui fattori che la determinano, si è provato a vedere se questa dipendesse dal fatto che le agenzie formative avevano segnalato l'opportunità del voucher ma l'incrocio delle due variabili non indica questa ipotesi come particolarmente significativa. Emerge invece, che una maggiore propensione alla formazione obbligatoria vi è stata nell'area di lavoro legata alla logistica e nel settore dei trasporti e ristorazione, ove i vincoli di sicurezza sono generalmente più stringenti.

**Tabella 31 Tipologia di attività formativa frequentata dal professionista secondo alcune caratteristiche principali (A.4.1.1.B; valori percentuali)**

	Formazione obbligatoria	Formazione o aggiornamento professionale	Corso ECM*	Ultimo anno della scuola di Specializzazione (MIUR)	Master 1° livello	Master 2° livello	Totale
<b>Genere</b>							
Maschio	15%	78%		2%	2%	3%	100%
Femmina	9%	80%	1%	3%	2%	5%	100%
<b>Figura professionale</b>							
Imprenditore, soci e simili	18%	73%		3%	1%	5%	100%
Professionista senza p.IVA	9%	80%		9%	3%		100%
Professionista con p. IVA	11%	80%	1%	2%	2%	5%	100%
Dipendente	15%	77%		3%	2%	4%	100%
Disoccupato	38%	63%					100%
<b>Anni di esercizio della professione</b>							
Meno di 1 anno	11%	78%				11%	100%
1-3 anni	11%	73%	1%	6%	2%	7%	100%
3-5 anni	15%	75%		3%	3%	4%	100%
5-10 anni	13%	77%		3%	2%	6%	100%
Più di 10 anni	11%	83%		1%	2%	3%	100%
<b>Dimensione impresa con cui collaborava</b>							
1-9	15%	79%		2%	1%	4%	100%
10-49	15%	78%		3%	2%	2%	100%
50-249	11%	84%		2%		3%	100%
250 e oltre	20%	69%		3%		9%	100%
Clienti individuali	9%	80%	1%	2%	4%	5%	100%
Non sa	20%	68%		8%		4%	100%
<b>Totale</b>	<b>12%</b>	<b>79%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

\*Corso ECM: corso per l'Educazione Continua in Medicina  
Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Sebbene I bandi di gara permettessero di svolgere la formazione fuori dall'Italia, nessuno dei soggetti intervistati ha fatto questa esperienza. Al contrario, un elevato numero di professionisti ha svolto la formazione sul territorio toscano (96%), mentre la possibilità di andare fuori regione o di utilizzare formazione a distanza è stata scelta solo dal 4% degli intervistati (Tabella 32).

**Tabella 32 Luogo in cui il professionista ha svolto la formazione FSE (A.4.1.1.B; valori assoluti e percentuali)**

	N. risposte	% del totale
In Toscana	719	96%
Nel resto di Italia	11	2%
In prevalenza a casa o sul posto di lavoro (FaD)	16	2%
<b>Totale</b>	<b>746</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

La seguente Tabella 33 riguarda la modalità con cui è stata erogata la formazione ai professionisti, i quali hanno principalmente scelto (91%) dei corsi formativi in cui le lezioni integravano un approccio teorico con uno pratico (metodo misto). Il restante 9% degli intervistati ha seguito corsi solamente teorici (6%) o puramente pratici (3%).

**Tabella 33 Modalità con cui è stata erogata la formazione FSE (A.4.1.1.B; valori assoluti e percentuali)**

	N. risposte	% del totale
Sperimentazione concreta delle tecniche (Metodo pratico/applicativo)	19	3%
Insegnamento di alcune tecniche, senza sperimentarne l'applicazione (Metodo teorico)	44	6%
Studio sia della teoria che della pratica delle tecniche (Metodo misto)	680	91%
Affiancamento di un esperto sul luogo di lavoro (on-the-job)	1	0,1%
<b>Totale</b>	<b>746</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

È interessante, quindi, notare che la formazione on the job (comunque percepita come tale dall'intervistato) è stata realizzata in un solo caso da un professionista che lavorava nell'industria.

Nel complesso la formazione per i professionisti sembra necessitare di un livello teorico e, per la natura di questi lavoratori, difficilmente si può focalizzare su un'unica pratica lavorativa.

#### 5.4. Aspettative del professionista sulla formazione

I liberi professionisti avevano alcune aspettative sui risultati che potevano ottenere dalla partecipazione al corso formativo. Principalmente, si aspettavano di poter accrescere le proprie competenze e migliorare la qualità del proprio lavoro (48%); un gruppo pari al 15% dei rispondenti, invece, si aspettava di ampliare le proprie competenze e quindi anche le possibilità di lavoro (vedi Tabella 34).

Guardando alla ripartizione per genere, i maschi hanno indicato di più, in termini proporzionali rispetto alle donne, di voler aumentare la clientela e migliorare le capacità relazionali e di comunicazione; invece, le donne registrano una quota particolarmente elevata per voler ampliare le proprie competenze e le possibilità di lavoro (23% contro 9%). I professionisti con meno di un anno di esperienza al 67% si aspettavano di accrescere le loro competenze e qualità del lavoro, ma una buona parte di loro (22%) si aspettava anche di ottenere un attestato o una qualifica. I professionisti più esperti, tendenzialmente si sono concentrati nel voler accrescere le proprie competenze e qualità del lavoro, sebbene per alcune fasce ci si aspettava anche di aumentare la clientela (33% di chi ha 3-5 anni di esperienza) oppure di ampliare le competenze e quindi le possibilità di lavoro (31% di chi ha 1-3 anni di esperienza). Migliorare le capacità di relazionali e di comunicazione è stata un'aspettativa alimentata maggiormente dalle due fasce di professionisti più esperti (11% e 9%).

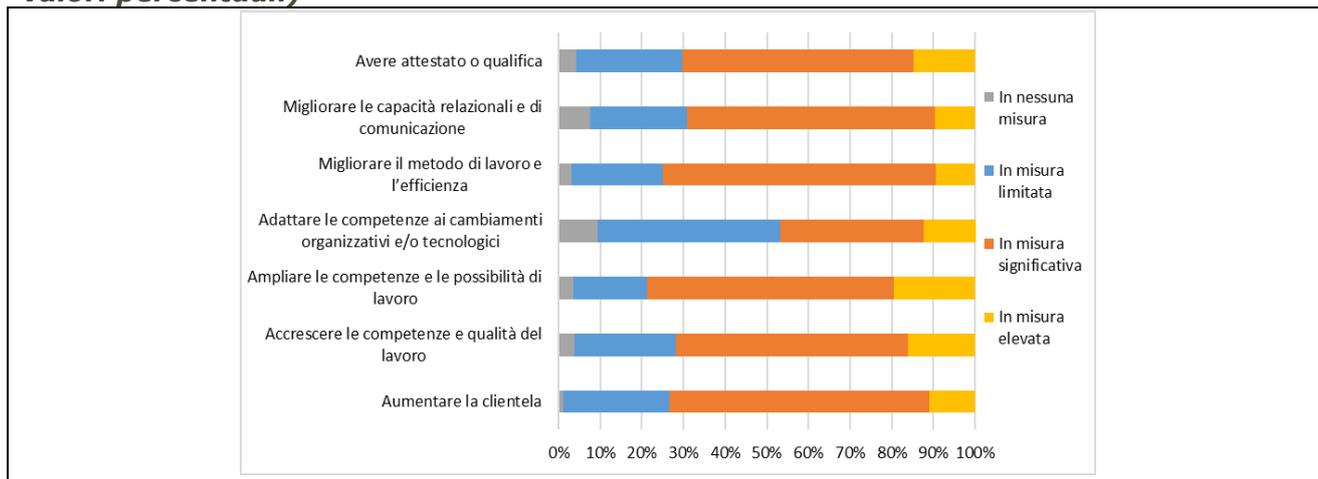
**Tabella 34 Obiettivo principale che il professionista si aspettava di realizzare con la formazione FSE (A.4.1.1.B; valori assoluti e percentuali)**

	Aumentare la clientela	Accrescere le competenze e qualità del lavoro	Ampliare le competenze e le possibilità di lavoro	Adattare le competenze ai cambiamenti organizzativi e/o tecnologici	Migliorare il metodo di lavoro e l'efficienza	Migliorare le capacità relazionali e di comunicazione	Avere attestato o qualifica	Nessuna aspettativa	Totale
<b>Genere</b>									
Maschio	16%	47%	9%	5%	3%	9%	7%	4%	100%
Femmina	7%	48%	23%	4%	5%	5%	5%	2%	100%
<b>Anni di esercizio della professione</b>									
Meno di 1 anno		67%	11%				22%		100%
1-3 anni	6%	44%	31%	4%	1%	4%	8%	1%	100%
3-5 anni	33%	43%	6%	6%	3%	0%	5%	4%	100%
5-10 anni	6%	57%	9%		4%	11%	6%	7%	100%
Più di 10 anni	11%	46%	15%	6%	6%	9%	6%	3%	100%
<b>Dimensione impresa con cui collaborava</b>									
01-set	13%	47%	16%	4%	8%	3%	8%	3%	100%
ott-49	32%	27%	13%	6%	6%	9%	0%	7%	100%
50-249	6%	35%	12%	11%		19%	13%	6%	100%
250 e oltre	6%	51%			20%	17%	6%		100%
Clienti individuali	8%	60%	17%	3%	1%	3%	6%	2%	100%
Non sa	16%	44%	28%		12%				100%
<b>Settore economico in cui lavorava</b>									
Agricoltura e pesca		13%	88%						100%
Industria	15%	50%	16%	5%	2%	4%	7%	3%	100%
Commercio, trasporti, ristorazione e servizi alberghieri	4%	45%	21%			11%	5%	14%	100%
Servizi alle imprese, finanziari o tecnico professionali	10%	43%	9%	8%	12%	12%	6%	1%	100%
Istruzione, sanità, assis. sociale e altri servizi	10%	53%	11%		7%	9%	5%	5%	100%
<b>Totale</b>	<b>12%</b>	<b>48%</b>	<b>15%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Le aspettative nutrite dai professionisti si sono realizzate in misura significativa. Ampliare le proprie competenze e le possibilità di lavoro è l'aspettativa che più delle altre ha registrato un elevato grado di realizzazione, composto da un 20% di coloro che hanno visto realizzarsi tale aspettativa in misura elevata, e da quasi un 60% che invece l'ha vista realizzarsi in misura significativa. Dall'altro lato, l'aspettativa che si è realizzata meno è quella di riuscire ad adattare le proprie competenze ai cambiamenti organizzativi e/o tecnologici: per il 53% dei professionisti che l'hanno indicata come obiettivo da voler realizzare, questa si è concretizzata in misura limitata o nulla.

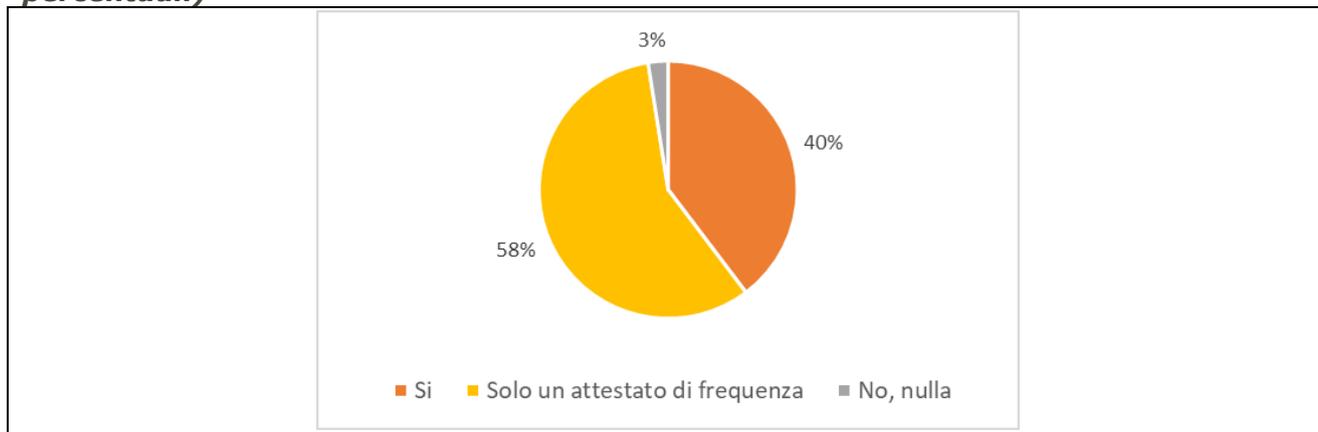
**Figura 20 Grado di realizzazione dell'aspettativa indicata dal professionista (A.4.1.1.B; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Per il 40% dei rispondenti la partecipazione alla formazione ha procurato al professionista un certificato delle competenze acquisite nel corso oppure un titolo di qualifica. In linea generale, i corsi di formazione o aggiornamento professionale hanno rilasciato un attestato di frequenza piuttosto che il riconoscimento di un titolo o delle nuove competenze acquisite. Coloro che non hanno ricevuto nulla sono solamente il 3% degli intervistati, in cui sono ricompresi anche coloro che sono in attesa di ricevere l'attestazione.

**Figura 21 Conseguimento di un titolo o certificato a fine corso FSE (A.4.1.1.B; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

## 5.5. Effetti della partecipazione al corso sulla situazione lavorativa del professionista

La situazione occupazionale dei liberi professionisti al momento dell'indagine (settembre 2021) si rivela stabile e appare migliorata per coloro che al momento della formazione si trovavano in disoccupazione. La Tabella 35, infatti, mostra che al momento dell'indagine quasi nessuno degli intervistati è disoccupato. L'88% di chi si era dichiarato disoccupato al momento della formazione, ha dichiarato di "essere occupato e trovarsi nella stessa situazione lavorativa di quando ha frequentato la formazione"; ciò potrebbe significare che, pur mantenendo lo status di libero professionista, in corrispondenza del periodo della formazione FSE non stesse effettivamente praticando la propria professione e fosse disoccupato. L'unico segnale negativo è dato da un solo libero professionista che si ritrova disoccupato al momento dell'indagine. Nel complesso, il 10%

dei rispondenti ha dichiarato di trovarsi in una situazione lavorativa differente rispetto a quella che aveva al momento della formazione con voucher. Il restante 90% non ha subito una modificazione della propria condizione.

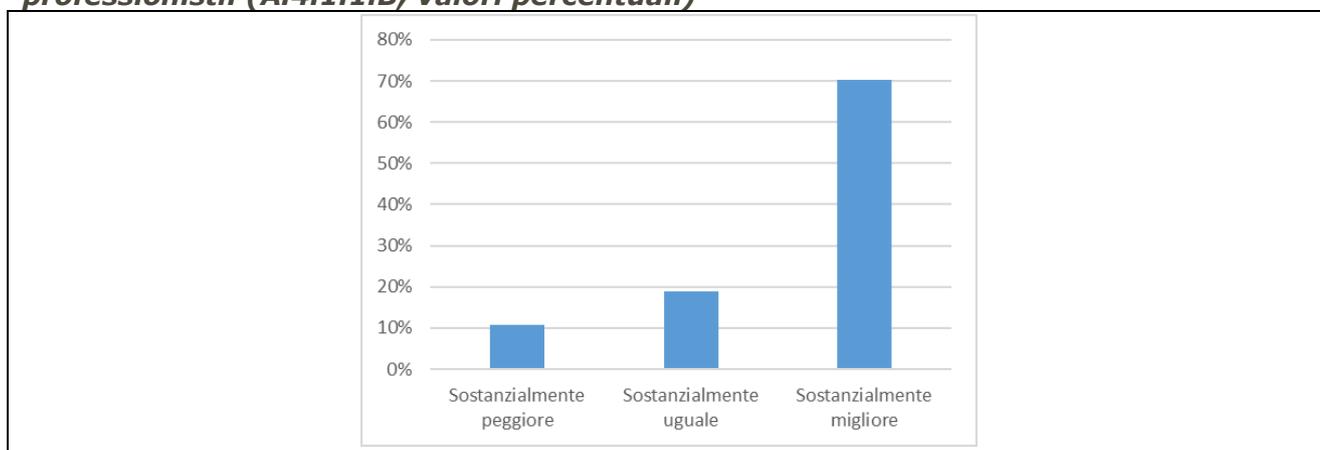
**Tabella 35 Condizione occupazionale del professionista al momento dell'indagine (settembre 2021) secondo le figure professionali ricoperte al momento della formazione FSE (A.4.1.1.B; valori percentuali)**

Figura professionale (al momento della formazione)	Figura professionale (al momento dell'intervista)			
	Sono disoccupato	Sono occupato e sono nella stessa situazione lavorativa	Sono occupato ma in una diversa situazione lavorativa	Totale
Imprenditore, soci e simili		94%	6%	100%
Libero professionista senza P. IVA		83%	17%	100%
Libero professionista con P. IVA	0.2%	90%	10%	100%
Dipendente		91%	9%	100%
Disoccupato		88%	13%	100%
<b>Totale</b>	<b>0.1%</b>	<b>90%</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Una domanda è stata riservata a coloro che avevano indicato di trovarsi occupati ma in una situazione lavorativa differente da quella che avevano al momento della formazione FSE e intendeva qualificare il cambiamento verificatosi; questa situazione interessava 74 professionisti. La Figura 22, illustra come per il 70% di questi professionisti il cambiamento vissuto li ha portati ad avere una condizione lavorativa sostanzialmente migliore. Solamente un 11% ha lamentato un peggioramento sostanziale della propria situazione lavorativa; per la parte restante dei lavoratori il cambiamento non ha prodotto né particolari miglioramenti né particolari peggioramenti (sostanzialmente uguale, 19%).

**Figura 22 Giudizio sul cambiamento della situazione lavorativa, avvenuta per 74 professionisti. (A.4.1.1.B; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Una successiva domanda intendeva sapere se i professionisti hanno realizzato ulteriore formazione oltre a quella finanziata dal FSE. Circa il 24% degli intervistati ha svolto ulteriore formazione a seguito di quella ricevuta grazie al voucher FSE; in questa ulteriore formazione solamente il 2% ha approfondito quanto appreso al corso finanziato con voucher, il 12% ha svolto una formazione diversa da quella svolta con il voucher, mentre il 10% ha rafforzato le proprie conoscenze autonomamente. Tra i comportamenti di uomini e donne le differenze non appaiono significative.

**Tabella 36 Ulteriore formazione svolta successivamente a quella frequentata con il voucher FSE (A.4.1.1.B; valori percentuali)**

	No	Sì, ma come autodidatta	Sì, ho integrato la formazione finanziata con il voucher	Sì, formazione diversa da quella finanziata con il voucher	Totale
<b>Genere</b>					
Maschio	76%	10%	2%	12%	100%
Femmina	77%	9%	2%	12%	100%
<b>Anni di esercizio della professione</b>					
Meno di 1 anno	94%	6%			100%
1-3 anni	75%	10%	3%	13%	100%
3-5 anni	78%	5%	2%	16%	100%
5-10 anni	76%	8%	1%	15%	100%
Più di 10 anni	76%	11%	2%	11%	100%
<b>Figura professionale</b>					
Imprenditore, amministratore, soci e simili	78%	13%	3%	8%	100%
Libero professionista senza p. IVA	86%	6%	3%	6%	100%
Libero professionista con partita IVA	74%	9%	2%	15%	100%
Dipendente	87%	9%		4%	100%
Disoccupato	75%	25%			100%
<b>Settore economico in cui lavorava</b>					
Agricoltura e pesca	88%			13%	100%
Industria	77%	12%	1%	10%	100%
Commercio, trasporti, ristorazione e servizi alberghieri	75%	11%	5%	9%	100%
Servizi alle imprese, finanziari o tecnico professionali	78%	4%	3%	15%	100%
Istruzione, sanità, assist. sociale	72%	7%	2%	20%	100%
<b>Totale</b>	<b>76%</b>	<b>9%</b>	<b>2%</b>	<b>12%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

I professionisti con meno anni di esperienza non hanno più svolto alcun tipo di formazione, se non un 6% di loro che ha continuato a formarsi da autodidatta; probabilmente, data la giovane esperienza, la formazione che questa categoria di lavoratori ricerca è più nell'apprendimento sul lavoro. Di conseguenza, il tempo di studiare per l'apprendimento di nuove competenze è limitato e chi ne ha la possibilità si organizza autonomamente. Invece, i professionisti con più esperienza si sono dedicati anche a svolgere ulteriore formazione diversa da quella finanziata con il voucher.

Tra le figure professionali, sia la classe imprenditoriale-amministrativa sia i liberi professionisti con P. IVA sono i gruppi che hanno svolto maggiormente altra formazione, oltre quella finanziata con il voucher. La differenza è che: gli imprenditori, amministratori e soci si sono maggiormente dedicati ad una formazione in autonomia (13%), mentre il 15% dei liberi professionisti con P.IVA hanno partecipato ad un'attività formativa che trattava argomenti diversi da quelli appresi grazie al voucher.

Infine, i professionisti che più di tutti hanno svolto ulteriore formazione provengono dal settore sanitario e socio-assistenziale. Molti di loro (20%) hanno frequentato altre attività formative, mentre un 9% ha comunque svolto formazione o come autodidatta o per approfondire gli argomenti trattati nel corso finanziato con il voucher FSE. Per i professionisti derivanti dal settore industriale, invece, il 12% di loro ha preferito continuare a formarsi in autonomia, sebbene una quota leggermente più bassa (10%) ha invece frequentato altre attività formative.

## 5.6. Qualità ed efficacia della formazione svolta con voucher

Per valutare la qualità ed efficacia del corso frequentato dal professionista abbiamo chiesto di esprimere un voto da 1 a 10, dove 1 è il minimo e 10 il massimo (la media teorica è 5,5), sia per la qualità ed efficacia complessiva del corso sia per alcuni elementi specifici che il corso, e i suoi contenuti, è stato in grado di migliorare a beneficio del professionista.

La Tabella 37 mostra, per le principali categorie (genere, figura professionale, anni di esercizio della professione e tipologia di corso frequentato) le medie dei voti espressi dagli intervistati; nell'ultima colonna vengono riportati i voti del giudizio complessivo sulla qualità ed efficacia del corso, mentre nelle colonne precedenti i voti esprimono un giudizio sui differenti elementi o capacità del corso di aver saputo migliorare alcuni aspetti professionali dell'intervistato.

In generale, per la qualità ed efficacia complessiva del corso frequentato il voto medio espresso da tutti i professionisti intervistati risulta essere piuttosto elevato (8,3) anche se i voti espressi per i singoli aspetti specifici a cui avrebbe potuto contribuire il corso per un miglioramento delle capacità professionali, appaiono un pochino più severi. Tuttavia, gli aspetti specifici più apprezzati, sono quelli attinenti allo svolgimento pratico del corso: la qualità del metodo formativo (8,3), il modo in cui il corso è stato organizzato e gestito (8,3), la capacità del corso di riuscire a migliorare le competenze professionali (8,1) e l'adeguatezza della durata del corso per poter acquisire le conoscenze o le competenze (8,0).

Invece, per quanto riguarda la capacità del corso di generare dei miglioramenti nella vita professionale del lavoratore, i voti medi sono leggermente più contenuti, anche se la capacità del corso di far migliorare l'autonomia lavorativa e di riuscire ad affrontare i problemi ha avuto un giudizio sopra la media da parte degli imprenditori, amministratori e soci (8,0) così come da parte di coloro che si erano dichiarati disoccupati al momento della formazione (8,3), ma anche di coloro che hanno seguito un master di II livello (8,1). Per i professionisti con meno di un anno di esperienza la partecipazione al corso gli ha consentito di sviluppare nuove relazioni che riceve un giudizio particolarmente elevato (8,2) rispetto alla media (7,7). Inoltre, hanno anche maggiormente apprezzato la formazione come modo interessante di impiegare il tempo (8,0).

Guardando alla tipologia di corso formativo svolto, sembrerebbe che i corsi di formazione obbligatoria abbiano un grado di efficacia simile agli altri tipi di corsi, ad eccezione dei master di II livello che sono i corsi che per gli aspetti legati all'efficacia ricevono i voti più alti.

Infine, sui giudizi espressi dai professionisti e dalle professioniste non si evidenziano notevoli differenze.

**Tabella 37 Voto da 1 a 10 per valutare la qualità ed efficacia del corso complessivamente e per aspetti specifici (A.4.1.1.B; medie dei voti per caratteristiche principali dei professionisti)**

	Qualità del corso				Efficacia del corso				Qualità ed efficacia complessiva
	Qualità del metodo formativo	Organizzazione e gestione corso	Adeguatezza durata del corso	Far migliorare competenze professionali	Far migliorare autonomia lavorativa e affrontare problemi	Far conoscere opportunità di lavoro	Far sviluppare nuove relazioni	Impegnare il tempo in modo interessante	
<b>Genere</b>									
Maschio	8,3	8,2	8,0	8,1	7,8	7,6	7,6	7,6	<b>8,3</b>
Femmina	8,3	8,3	8,0	8,1	7,7	7,4	7,8	7,6	<b>8,4</b>
<b>Figura professionale</b>									
Imprenditore, amministratore, soci e simili	8,1	8,1	7,8	7,9	8,0	7,4	7,5	7,7	<b>8,3</b>
Libero professionista senza partita IVA	8,1	8,2	7,8	7,9	7,7	7,6	7,3	7,7	<b>8,4</b>
Libero professionista con partita IVA	8,3	8,3	8,0	8,1	7,7	7,5	7,8	7,6	<b>8,3</b>
Dipendente	8,1	8,3	7,8	8,2	7,7	7,2	7,9	7,7	<b>8,4</b>
Disoccupato	8,0	7,9	7,9	8,3	8,3	7,3	6,6	7,4	<b>8,3</b>
<b>Anni di esercizio della professione</b>									
Meno di 1 anno	8,3	8,2	7,8	7,8	7,8	7,4	8,2	8,0	<b>8,1</b>
1-3 anni	8,4	8,2	7,9	8,2	7,6	7,5	7,9	7,7	<b>8,3</b>
3-5 anni	8,1	8,2	7,9	7,9	7,7	7,4	7,6	7,6	<b>8,3</b>
5-10 anni	8,2	8,2	8,2	8,2	7,8	7,5	7,9	7,6	<b>8,5</b>
Più di 10 anni	8,3	8,3	7,9	8,1	7,8	7,5	7,6	7,6	<b>8,3</b>
<b>Tipologia di corso frequentato</b>									
Formazione obbligatoria	8,3	8,2	7,9	8,0	7,8	7,5	7,6	7,6	<b>8,4</b>
Formazione/aggiornamento professionale	8,3	8,3	8,0	8,2	7,7	7,5	7,7	7,6	<b>8,3</b>
Corso per l'Educazione Continua in Medicina	9,0	6,0	7,0	10,0	7,0	6,0	6,0	8,0	<b>10,0</b>
Ultima annualità Sc.Specializzazione MIUR	7,7	8,2	7,6	7,9	7,7	7,4	7,8	7,5	<b>8,3</b>
Master 1° livello	8,5	8,4	7,9	8,3	7,7	7,3	7,5	7,7	<b>8,0</b>
Master 2° livello	8,2	8,0	8,0	7,9	8,1	7,7	8,4	7,7	<b>8,1</b>
<b>Totale (di colonna)</b>	<b>8,3</b>	<b>8,3</b>	<b>8,0</b>	<b>8,1</b>	<b>7,8</b>	<b>7,5</b>	<b>7,7</b>	<b>7,6</b>	<b>8,3</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

La buona numerosità di questo campione ha permesso di svolgere un'analisi multidimensionale per verificare quali siano i fattori che determinano in misura maggiore il giudizio complessivo della formazione da parte del partecipante e, successivamente, per confrontare l'importanza di questi fattori con il suo livello di soddisfazione<sup>25</sup>. La successiva Figura 23 riassume i risultati di questa analisi.

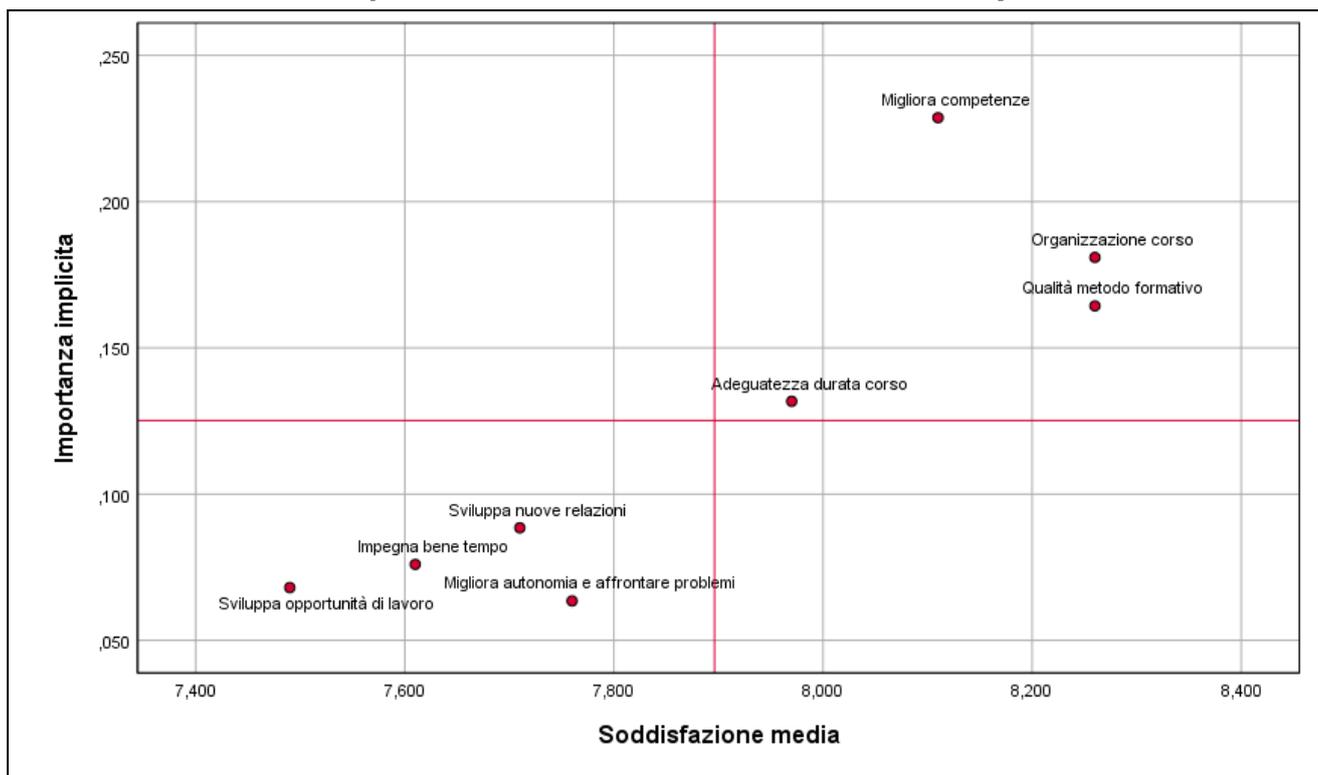
L'importanza ai diversi fattori è piuttosto differenziata (con coefficienti standardizzati degli otto fattori analizzati tra 0,06 e 0,22) ma non è eccessivamente polarizzata e, quindi, tutti i fattori sembrano avere una certa rilevanza<sup>26</sup>, come suggerisce anche la loro disposizione nella figura.

In particolare, i fattori che pesano maggiormente nel giudizio dei partecipanti sono quelli relativi alla qualità del corso (tutti sopra la media dell'asse verticale), mentre i fattori relativi all'efficacia del corso sono meno rilevanti (sotto la media nell'asse verticale). Questo risultato sembra indicare che le attese verso l'efficacia del corso non erano eccessivamente elevate e che i professionisti intendevano prima di tutto capitalizzare le conoscenze offerte dal corso per poi riusarle sul lavoro.

<sup>25</sup> Questa analisi è stata realizzata mediante una regressione lineare passante per l'origine tra i giudizi per i diversi fattori e il giudizio complessivo espressi dai partecipanti. I coefficienti standardizzati della regressione sono allora una misura dell'importanza attribuita mediamente dai partecipanti ai diversi fattori nella formazione del loro giudizio complessivo.

<sup>26</sup> L'indice R<sup>2</sup> della regressione è pari a 0,986. La significatività statistica è buona per tutti i coefficienti della regressione, seppure l'intervallo di confidenza per il fattore "Far migliorare autonomia lavorativa e affrontare problemi" sia più elevato e la T di Student pari solo a 2,3.

**Figura 23 Confronto tra l'importanza e la soddisfazione di alcuni fattori che compongono il gradimento per l'esperienza formativa (gli assi trasversali tagliano gli assi cartesiani in corrispondenza della media e i valori dei fattori)**



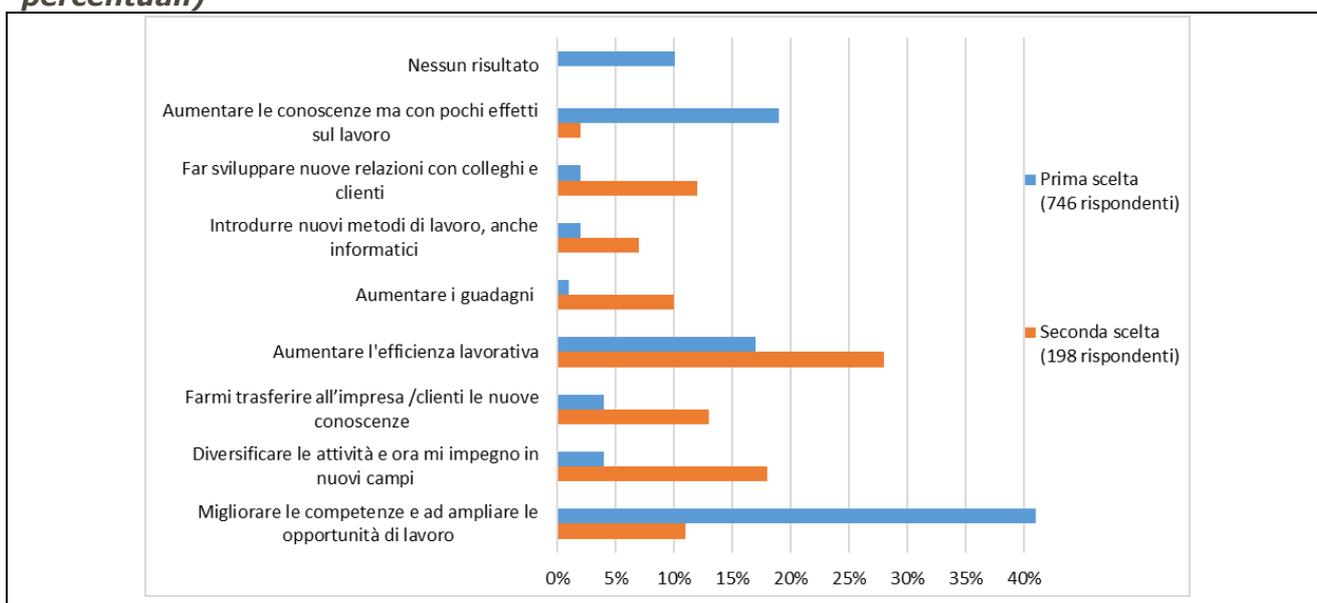
Il confronto dell'importanza implicita con la soddisfazione espressa dal giudizio degli intervistati ci offre ulteriori indicazioni. Prima di tutto, non vi sono fattori con una importanza sopra la media che hanno una bassa soddisfazione; ciò indica che tutti i fattori importanti per i partecipanti hanno trovato una adeguata risposta nella qualità ed efficienza dei corsi. I fattori, invece, che hanno una soddisfazione inferiore alla media hanno anche una importanza inferiore alla media, quindi la minore soddisfazione non rappresenta una seria criticità per l'insieme dell'intervento. Sono fattori certamente da migliorare ma non mettono in discussione l'impianto dell'intervento. Tra questi l'elemento relativamente più importante sembra essere l'opportunità di sviluppare nuove relazioni di lavoro attraverso il corso di formazione; probabilmente una attività di networking e di scambi collegata al corso potrebbe favorire questo aspetto.

Infine, è importante segnalare che il miglioramento delle competenze sembra essere il fattore chiave nel giudizio dei professionisti. La soddisfazione per questo criterio è leggermente inferiore a quella per l'organizzazione del corso e per il metodo formativo, quindi, seppure il giudizio sia già più che positivo, vi è spazio per ulteriori miglioramenti anche in questo senso. Questo giudizio sulla qualità della formazione non era scontato sia per la diversità dei corsi frequentati sia perché in larga parte al di fuori del controllo della Regione. Inoltre, poiché la formazione è stata realizzata per oltre il 95% dei casi in Toscana, questo buon giudizio indica una buona qualità complessiva della formazione specialistica in toscana, anche al di fuori di quella direttamente finanziata dalla Regione.

Successivamente è stato chiesto ai professionisti se la partecipazione alla formazione gli avesse migliorato la performance professionale ed economica (Figura 28). Ciascun rispondente poteva esprimere due opzioni di risposta, una scelta primaria ed una secondaria. Tutti i 746 intervistati hanno fornito la prima scelta, mentre solamente 198 hanno indicato anche la seconda.

Analizzando le prime scelte, solo per il 10% degli intervistati non vi è stato alcun effetto significativo della formazione. Al contrario, la formazione finanziata con il voucher ha contribuito a migliorare le competenze e ad ampliare le opportunità lavorative al 41% dei professionisti (prima scelta), mentre per poco meno del 20% la formazione ha aumentato le conoscenze ma con pochi effetti sul lavoro, infine per il 17% il corso ha contribuito a raggiungere una maggior efficienza lavorativa. Quest'ultimo obiettivo è stato anche quello più indicato da chi ha espresso una seconda opzione, specificatamente dal 28%.

**Figura 24 Risultati più facilmente raggiunti dal professionista grazie alla partecipazione alla formazione FSE. Massimo due scelte selezionabili (A.4.1.1.B; valori percentuali)**



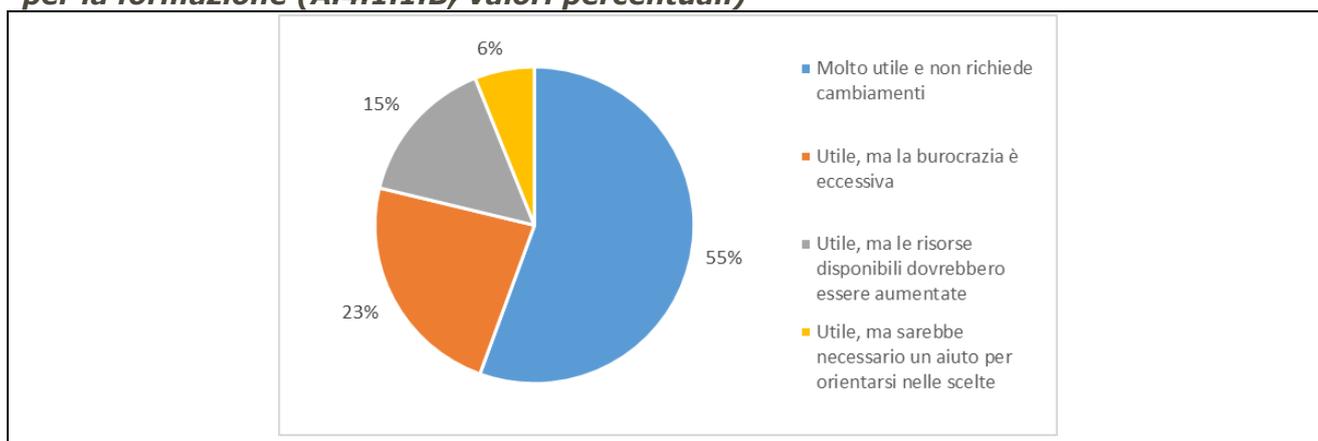
Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Se si approfondiscono queste risposte si nota una loro significativa differenziazione a seconda delle caratteristiche dei rispondenti. Con la sola attenzione alle prime scelte dei rispondenti, tra i professionisti con più esperienza lavorativa l'adattamento ai cambiamenti tecnologici e il miglioramento dei metodi di lavoro, mentre tra coloro che lavorano da poco prevale in termini relativi l'ampliamento delle competenze. Oppure, gli imprenditori hanno dato molta importanza all'aumento della clientela, mentre tra i liberi professionisti sembrava avere maggior rilevanza relativa l'adattamento alle nuove tecnologie e l'acquisizione di una qualifica. Tra coloro che lavorano nella direzione sembra di particolare importanza migliorare le capacità di comunicazione, mentre per coloro che operano nella R&S il miglioramento dei metodi di lavoro è relativamente più segnalato. Anche le differenze di genere segnalano significative differenze; per le donne ampliare le proprie opportunità di lavoro è mediamente più importante, mentre per gli uomini una quota relativamente superiore indicava che le aspettative erano per un aumento della clientela o anche che non avevano particolari aspettative<sup>27</sup>. In generale, questa varietà di risposte riflette la varietà di obiettivi che convivono nella formazione per i professionisti; questo risultato è conseguenza sicuramente dell'individualità della posizione lavorativa dei liberi professionisti, o comunque di una loro larga parte, e sembra ben riflettersi nello strumento dei voucher che a differenza dei corsi delle altre misure POR per i lavoratori consente l'individualizzazione dei percorsi.

<sup>27</sup> Questi risultati degli uomini sembra rispecchiare la loro prevalenza nelle posizioni dirigenziali e in quelle meno elevate.

Un'ulteriore domanda del questionario riguardava proprio la validità del voucher come strumento a sostegno della formazione. Quasi tutto il campione ha reputato il voucher uno strumento utile per il finanziamento della formazione professionale; solo un rispondente ha definito il voucher poco utile e indica che sono preferibili altri tipi di finanziamenti, mentre otto professionisti non hanno saputo esprimere un giudizio. Nella Figura 25 vediamo come si ripartiscono i giudizi sul voucher: il 55% lo considera uno strumento molto utile e che non richiede cambiamenti; gli altri rispondenti, invece, pur ritenendolo uno strumento utile, allo stesso tempo, pensano che la burocrazia sia eccessiva (23%), oppure che si dovrebbe concedere un accesso a maggior risorse finanziarie (15%); infine il 6% degli intervistati reputa che insieme al voucher dovrebbe essere fornito un aiuto per orientarsi a scegliere il tipo di formazione.

**Figura 25 Giudizio sul funzionamento del voucher come strumento di finanziamento per la formazione (A.4.1.1.B; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Nota: solamente 1 rispondente ha definito il voucher poco utile e che sono preferibili altri tipi di finanziamenti; mentre 8 rispondenti non hanno saputo esprimere un giudizio.

A sostenere il giudizio complessivamente positivo sul voucher, il 99% dei rispondenti dichiara di essere disposto a richiedere nuovamente il voucher FSE per finanziare la propria formazione.

## 5.7. Considerazioni di sintesi sull'indagine ai liberi professionisti

### Quali tipologie di imprese e di lavoratori sono stati coinvolti nella formazione?

- Il libero professionista in formazione è stato in prevalenza maschio (55% contro 45%), ha un'età compresa tra i 30 e i 49 anni ed un titolo di studio terziario o superiore. Più presenti sono stati i liberi professionisti con Partita IVA (74%) che esercitano la professione da almeno 10 anni e in particolare nel settore industriale e più specificatamente nell'area della produzione. Le donne libere professioniste hanno una maggior concentrazione nel settore dei servizi alle imprese e nel settore socio-sanitario e assistenziale.
- Il 43% degli intervistati offre le proprie prestazioni lavorative principalmente a clienti individuali, mentre coloro che si rivolgono a imprese hanno clienti prevalentemente nelle piccole o piccolissime imprese (32%) e solo il 25% lavora in prevalenza con aziende medio-grandi.
- I canali informativi attraverso cui i professionisti sono venuti a conoscenza dell'opportunità di formazione sono stati soprattutto il "passaparola", le agenzie formative e i siti web di ordini o collegi professionali o di altri enti non istituzionali.

### **Quali sono state le motivazioni ed aspettative che spingono i lavoratori a partecipare e le imprese ad attivare progetti di formazione continua?**

- Quasi la metà degli intervistati si è rivolta alle agenzie formative per farsi orientare nella scelta del corso da seguire; mentre quasi un 30% ha preferito scegliere autonomamente senza ricorrere a mediatori.
- Per la quasi totalità dei professionisti la scelta di formarsi è stata su base volontaria (una piccola parte ha dichiarato di averlo fatto su richiesta dei suoi clienti; inoltre, il 14% ha dichiarato di svolgere formazione periodicamente.
- La tipologia di corsi più segnalati sono stati i corsi di formazione o aggiornamento professionale e la formazione obbligatoria; i corsi di elevata specializzazione complessivamente sono stati frequentati dal 9% degli intervistati. Nessuno risulta aver frequentato corsi all'estero.
- Il 96% dei professionisti ha seguito il corso in presenza e un corso con una metodologia mista tra lo studio della teoria e l'applicazione pratica delle tecniche. Solo il 40% ha conseguito un attestato per il conseguimento di un titolo o per la certificazione delle competenze.
- La maggior parte dei professionisti si aspettava di accrescere o ampliare le proprie competenze per poter aumentare la qualità del proprio lavoro o per accedere a maggiori possibilità di lavoro. Queste aspettative si sono realizzate in misura significativa e i professionisti hanno riconosciuto che il corso ha contribuito positivamente al loro raggiungimento. Inoltre, la formazione sembra aver contribuito ad aumentare anche l'efficienza lavorativa.

### **Quali effetti ha avuto la partecipazione alle attività di formazione continua sulla posizione professionale del lavoratore? Gli ha permesso di rafforzare la sua condizione lavorativa?**

- Al momento dell'indagine, quasi tutti i professionisti intervistati hanno dichiarato di essere occupati: il 90% si trovava nella stessa situazione lavorativa del momento della formazione, mentre un 10% ha dichiarato di trovarsi in una situazione lavorativa differente. Il 70% di questi ultimi ha anche indicato di trovarsi in una situazione sostanzialmente migliore.

### **Nel complesso il modello di intervento del FSE ha funzionato secondo le aspettative iniziali? In che modo tale modello contribuisce all'offerta di formazione continua presente sul territorio?**

- Il giudizio complessivo sulla qualità ed efficacia dei corsi frequentati è elevato (8,3 su 10), tuttavia, si è apprezzata mediamente di più la qualità del corso (organizzazione, gestione, metodo formativo e la capacità del corso di migliorare le competenze) piuttosto che la sua efficacia. A questo riguardo una soddisfazione inferiore si è registrata nel far conoscere nuove opportunità di lavoro (voto 7,5), mentre il corso è stato utile nel migliorare l'autonomia lavorativa e nell'affrontare problemi (voto 7,8).
- Il 55% dei professionisti intervistati riconosce che il voucher FSE sia stato uno strumento di finanziamento molto utile e che non richiede cambiamenti. La restante parte, invece, reputa che pur essendo uno strumento utile andrebbero ridotti gli oneri amministrativi e dovrebbero essere previste più risorse. Inoltre, sarebbe utile integrare lo strumento del voucher con un supporto che aiuti ad orientare il formando nella scelta del corso.
- La quasi totalità degli intervistati ha dichiarato di essere disposta a chiedere nuovamente il voucher per il finanziamento della formazione, tuttavia solo il 24% dei professionisti ha svolto ulteriore formazione dopo quella finanziata con il voucher.

## 6. I risultati dell'indagine ai lavoratori con formazione in R&S e innovazione

L'ultima indagine ha riguardato i lavoratori che hanno partecipato alle attività formative rivolte al rafforzamento delle competenze in materia di innovazione e ricerca (A.4.1.1.C).

### 6.1. Profilo del lavoratore formato e delle loro imprese

Per le variabili di genere, età e titolo di studio, come già è stato specificato in precedenza, il campione individuato a cui è stato sottoposto il questionario rispetta le quote dell'universo di riferimento. La Tabella 38 mostra un'ulteriore suddivisione di queste variabili, aggiungendo all'analisi anche la cittadinanza dei lavoratori che hanno partecipato al corso di formazione FSE, da cui risulta un 96% di cittadini italiani. Per cui, il lavoratore che è stato maggiormente coinvolto nell'attività di formazione risulta essere un lavoratore maschio (57%) con 40 anni o più (60% del totale), con un titolo di studio di scuola superiore o ITS (56%) e di cittadinanza italiana.

**Tabella 38 Caratteristiche dei lavoratori che hanno partecipato alla formazione FSE (A.4.1.1.C; valori assoluti e percentuali)**

Variabili	N. risposte	% del totale
<b>Genere</b>		
Maschio	340	57%
Femmina	260	43%
<b>Classi d'età</b>		
18-29	107	18%
30-39	134	22%
40-49	179	30%
50 e oltre	180	30%
<b>Titolo di studio</b>		
Nessun titolo	7	1%
Licenza elementare/media	90	15%
Secondaria superiore e ITS	336	56%
Terziario e post-terziario	167	28%
<b>Cittadinanza</b>		
Italiana	576	96%
Straniera	24	4%
<b>Totale</b>	<b>600</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Nella successiva Tabella 39 si riportano le caratteristiche degli intervistati in relazione alla loro condizione lavorativa. I lavoratori coinvolti nel progetto formativo sono per la maggior parte impiegati (43%) subito a seguire vi sono coloro che hanno un maggior ruolo di responsabilità nell'impresa, in particolare gli imprenditori e i dirigenti, i quali rappresentano il 37% del campione intervistato. Si ritrova coerentemente la stessa quota per coloro che lavorano nell'area "Direzione e amministrazione"; quest'ultima è seguita per peso relativo da coloro che partecipano in modo più stringente con la produzione (26% dei rispondenti). Prevala anche la quota di coloro che beneficiano di un contratto a tempo indeterminato o di un contratto di apprendistato (66%), e la maggioranza (59%) dei formati è composta da coloro che, al momento della formazione, hanno prestato il loro lavoro per l'azienda da almeno 5 anni. Diversamente è ridotta la quota di coloro che hanno meno di un anno di esperienza nell'impresa (5%).

Queste prime informazioni sembrano indicare una formazione rivolta al personale dirigenziale e con maggiore esperienza all'interno dell'azienda.

**Tabella 39 Condizione lavorativa dei partecipanti al momento della formazione FSE (A.4.1.1.C; valori assoluti e percentuali)**

Variabili	N. risposte	% del totale
<b>Posizione lavorativa</b>		
Imprenditore/socio, dirigente, consulente specializzato, coadiuvante	219	37%
Impiegato	255	43%
Operario specializzato o agricoltore	106	18%
Operaio semplice	11	1%
Disoccupato	8	1%
<b>Totale</b>	<b>599</b>	<b>100%</b>
<b>Area dell'impresa in cui lavorava</b>		
Direzione e amministrazione	216	37%
Produzione	150	26%
Ricerca e sviluppo	62	11%
Marketing	62	11%
Risorse umane e personale	44	8%
Magazzino e logistica	19	3%
Sistemi informatici ed elaborazione dati	34	6%
<b>Totale</b>	<b>587</b>	<b>100%</b>
<b>Tipo di contratto</b>		
A tempo indeterminato e apprendistato	393	66%
A tempo determinato	65	11%
Lavoratore autonomo	134	23%
<b>Totale</b>	<b>592</b>	<b>100%</b>
<b>Anni di permanenza nell'impresa</b>		
Meno di 1 anno	27	5%
1-3 anni	110	19%
3-5 anni	106	18%
5-10 anni	76	13%
Più di 10 anni	272	46%
<b>Totale</b>	<b>591</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Le caratteristiche dell'impresa a cui apparteneva il lavoratore intervistato al momento della formazione FSE sono presentate nella Tabella 40. Quasi la metà degli intervistati proveniva da aziende di micro dimensioni (47%), mentre il 26% lavorava in aziende di piccole dimensioni.

La prevalenza di queste tipologie di imprese è in linea con i dati del tipo di filiera produttiva a cui le aziende appartenevano. Generalmente, le imprese attive nel settore del Turismo e Agro-alimentare hanno dimensioni contenute; queste due filiere pesano sul campione intervistato rispettivamente per il 36% e il 24%. La terza filiera nel campione è quella della cultura (, la quale ha affinità con quella del turismo sotto alcuni aspetti (sostenere l'attrattività del territorio, interazione tra domanda culturale e turistica, ecc.), come anche accade in parte all'agrobusiness. Quindi, circa il 75% del campione è proveniente da attività collegate direttamente o indirettamente a servizi del territorio e alla sua promozione. Il rimanente 25% circa è invece proveniente dall'industria e soprattutto meccanica (15%); residuale il peso di marmo, nautica e logistica che comunque sono tipiche specializzazioni toscane.

Infine, per quanto concerne il livello di tecnologia delle aziende che hanno mandato a formare i propri lavoratori, questi segnalano in maggioranza un grado tecnologico nella media (50%) e una consistente parte anche un avanzato livello tecnologico (42%). Come si è visto le filiere interessate dal campione non si concentrano in settori altamente tecnologici, ma queste indicazioni prospettano imprese piuttosto innovative e attente ai cambiamenti tecnologici.

**Tabella 40 Caratteristiche dell'impresa a cui apparteneva il lavoratore al momento della partecipazione al corso FSE (A.4.1.1.C; Valori assoluti e percentuali)**

	N. risposte	% del totale
<b>Dimensioni dell'impresa</b>		
1-9	275	47%
10-49	155	26%
50-249	87	15%
250 e oltre	34	6%
Non lo sa	40	7%
<b>Totale</b>	<b>591</b>	<b>100%</b>
<b>Filiera produttiva dell'impresa</b>		
Agribusiness	137	24%
Meccanica ed energia	89	15%
Carta	21	4%
Marmo	16	3%
Turismo	211	36%
Cultura*	99	17%
Nautica da diporto	3	1%
Logistica portuale	5	1%
<b>Totale</b>	<b>581</b>	<b>100%</b>

Nota: (\*) Spettacolo e intrattenimento, tecniche audiovisive, comunicazione multimediale, e promozione eventi, social media e web marketing e tutta una serie di attività e servizi trasversali.

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Nel complesso le donne rappresentano il 43% degli intervistati e dei partecipanti al corso; nella Tabella 41 si presenta la distribuzione per sesso e posizione lavorativa degli intervistati all'interno dell'impresa di appartenenza. Le due filiere produttive in cui prevale la componente femminile rispetto a quella maschile sono quelle del marmo e del turismo; in particolare, quest'ultima filiera assorbe il 46% delle lavoratrici intervistate. Quote consistenti di lavoratrici si registrano nell'agribusiness (39% del totale), e nella cultura (49%). La metà delle donne intervistate al momento della formazione operavano nell'area amministrativa e direttiva dell'azienda e, infatti, in quest'area risultano la maggioranza (59%) degli intervistati; come anche accade nell'area delle risorse umane (66%). I lavoratori risultano invece la maggioranza in tutte le altre aree più direttamente collegate alla produzione.

Nell'area della R&S, particolarmente rilevante per questa formazione, prevale la componente maschile (53%), ma non in misura molto importante; tuttavia si ricorda che i lavoratori di quest'area coinvolti nella formazione sono stati non molti e poco più del 10% del totale.

In tutte le posizioni professionali le lavoratrici intervistate sono la minoranza, ma nei ruoli ai vertici dell'impresa (47%) e tra gli impiegati (45%) mostrano una concentrazione leggermente superiore a quella media del 43%. Tra gli operai si concentra, invece, la maggiore presenza maschile (67% del totale tra gli operai specializzati e 73% tra gli operai semplici).

**Tabella 41 Distribuzione dei lavoratori per sesso in base alla loro posizione e condizione lavorativa (A.4.1.1.C; valori percentuali)**

	Maschio	Femmina	Totale
<b>Filiera produttiva dell'impresa</b>			
Agribusiness	61%	39%	100%
Meccanica ed energia	80%	20%	100%
Carta	86%	14%	100%
Marmo	-	100%	100%
Turismo	45%	55%	100%
Cultura	51%	49%	100%
Nautica da diporto	100%	-	100%
Logistica portuale	100%	-	100%
<b>Totale (*)</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>
<b>Area dell'impresa</b>			
Direzione e amministrazione	41%	59%	100%
Produzione	79%	21%	100%
Ricerca e sviluppo	53%	47%	100%
Marketing	56%	44%	100%
Risorse umane e personale	34%	66%	100%
Magazzino e logistica	79%	21%	100%
Sistemi informatici ed elaborazione dati	82%	18%	100%
<b>Totale</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>100%</b>
<b>Posizione lavorativa</b>			
Imprenditore/socio, dirigente, consulente specializzato, coadiuvante	53%	47%	100%
Impiegato	55%	45%	100%
Operario specializzato o agricoltore	67%	33%	100%
Operaio semplice	73%	27%	100%
Disoccupato	63%	38%	100%
<b>Totale</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>100%</b>
<b>Tipo di contratto</b>			
A tempo indeterminato e apprendistato	60%	40%	100%
A tempo determinato	40%	60%	100%
Lavoratore autonomo	55%	45%	100%
<b>Totale</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>100%</b>

Nota (\*): le percentuali sono leggermente differenti da quelle totali del campione perché il numero di risposte a questa domanda è stato di 581 invece di 587.

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Infine, si osserva come i lavoratori abbiano più frequentemente un contratto stabile (tempo indeterminato o apprendistato) rispetto alle lavoratrici, le quali, al contrario, hanno una maggiore quota di contratti a tempo determinato. La distribuzione per età non indica importanti differenze tra generi, quindi le diverse modalità contrattuali non sembrano dipendere dall'età; semmai, le donne segnalano un livello di istruzione terziario decisamente superiore (55% contro 45% in questa categoria) e, probabilmente, l'elevata qualificazione trova una più difficile contrattualizzazione.

## 6.2. Profilo delle imprese

Come anticipato in precedenza, nel questionario è stato chiesto agli intervistati di qualificare il livello tecnologico delle imprese in cui lavoravano. Questo è sicuramente un indicatore parziale e soggettivo del livello tecnologico, ma comunque utile per comprendere in quale contesto innovativo lavoravano i formati. La successiva Tabella 42 indica un livello tecnologicamente piuttosto avanzato con il 42% degli intervistati in imprese tecnologicamente avanzate e il 50% in imprese mediamente avanzate.

**Tabella 42 Livello tecnologico delle imprese in cui lavoravano i formati secondo la loro percezione (A.4.1.1.C; valori percentuali)**

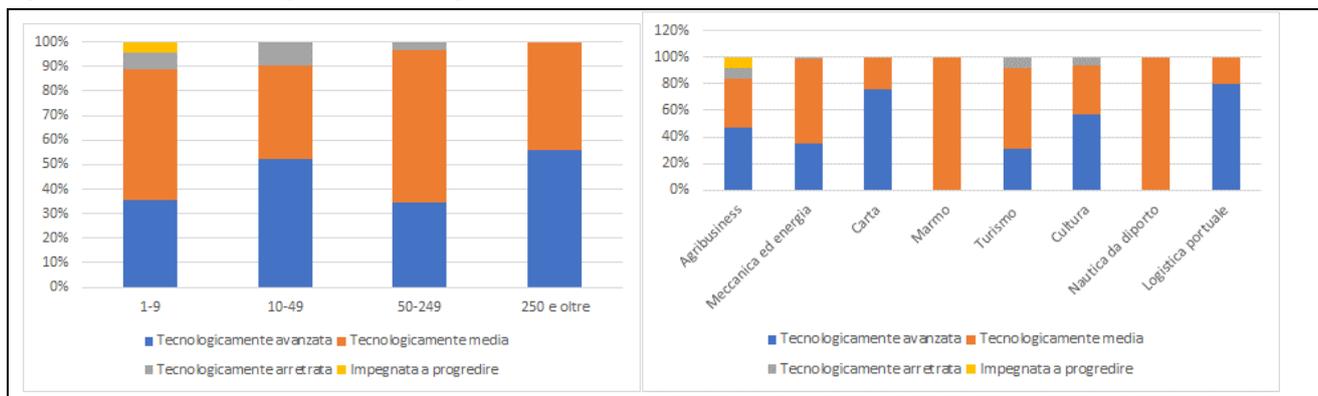
	N.	%
Tecnologicamente avanzata (utilizzava tecnologie e/o processi di lavoro avanzati)	246	42%
Tecnologicamente media (utilizzava tecnologie consolidate e processi piuttosto comuni)	297	50%
Tecnologicamente arretrata (utilizzava tecnologie e processi piuttosto vecchi)	36	6%
Non tecnologicamente avanzata ma impegnata a progredire velocemente	12	2%
<b>Totale</b>	<b>591</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Per approfondire le caratteristiche del livello tecnologico delle imprese dei lavoratori in formazione la Figura 26 mette in relazione la filiera produttiva e la dimensione delle imprese con il loro grado tecnologico. Le aziende di grandi dimensioni sono maggiormente avanzate dal punto di vista tecnologico, come anche le piccole imprese (10-49 addetti) mostrano un buon grado tecnologico. Le medie e le micro imprese sono invece leggermente meno avanzate, tra le micro imprese vi sono le aziende impegnate in una crescita tecnologica.

Le filiere maggiormente sviluppate dal punto di vista tecnologico sembrano quelle della carta e della logistica portuale. Si ricorda anche che quasi il 50% delle micro-imprese e il 35% delle aziende piccole operano nella filiera del turismo che comprende sia attività ricettiva e ristorazione sia le sotto-filiera legate all'attività di web marketing e social-media fino ad attività e servizi trasversali. Il settore dell'agribusiness è caratterizzato da micro e piccole imprese.

**Figura 26 Filiera produttiva e grado tecnologico secondo la dimensione dell'impresa (A.4.1.1.C; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Per fare una sintesi di quanto appreso dal profilo dei lavoratori e delle loro imprese, risulta che i lavoratori e le lavoratrici in formazione provengono principalmente da aziende di piccole e piccolissime dimensioni che già vantavano un grado tecnologico nella media o anche superiore. All'aumentare della dimensione delle imprese, aumenta anche la quota dei lavoratori in formazione con elevati titoli di studio, come in parte ci si poteva attendere per questo tipo di formazione avanzata.

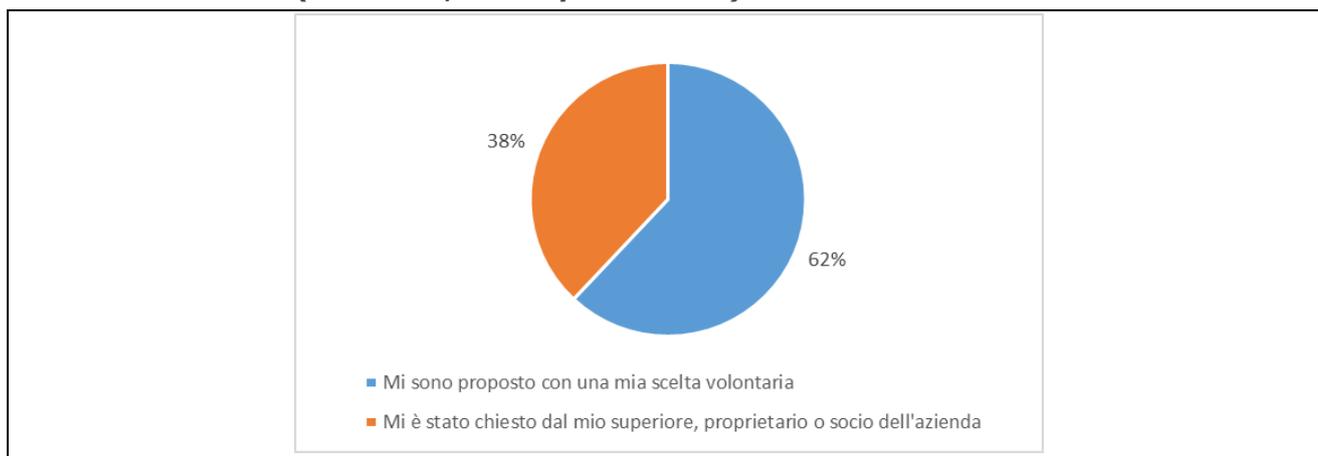
Le filiere produttive dove si concentrano i lavoratori formati sono il turismo e l'agribusiness che accolgono anche le maggiori quote di imprese micro e piccole. Mentre le grandi aziende, che principalmente vantano un grado tecnologico relativamente avanzato appartengono per lo più al settore della cultura e spettacolo. Le imprese hanno mandato in formazione soprattutto lavoratori over 40, con istruzione secondaria e con almeno 3 anni di esperienza lavorativa presso l'impresa, nelle quali il 36% di loro opera nell'area di produzione; invece, le lavoratrici

provengono principalmente da ruoli di direzione e amministrazione. Solamente l'11% dei lavoratori intervistati proviene direttamente dall'area di R&S.

### 6.3. Motivazione e ostacoli alla partecipazione alla formazione FSE

È stato chiesto ai lavoratori se la loro partecipazione alla formazione FSE è stata una loro scelta volontaria, oppure se hanno partecipato perché gli è stato richiesto dal loro superiore, dall'imprenditore o dai soci dell'azienda. La Figura 27 mostra che la maggior parte degli intervistati (62%) ha scelto spontaneamente di prendere parte alla formazione.

**Figura 27 Le è stato chiesto di partecipare alla formazione FSE o si è proposto volontariamente? (A.4.1.1.C; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Nella Tabella 43 si vede che le lavoratrici si sono proposte volontariamente per partecipare alla formazione in misura superiore dei lavoratori (69% contro 57%). In generale, coloro che hanno titoli di studio più bassi si sono proposti in misura maggiore per la formazione, come anche coloro che hanno una posizione più elevata in azienda rispetto a chi è in una posizione meno qualificata. La maggior parte dei lavoratori con un'esperienza lavorativa inferiore ad un anno (82%) hanno partecipato alla formazione su richiesta dell'impresa; per le fasce intermedie di esperienza lavorativa la richiesta di partecipare diventa meno pressante per lasciare più spazio a proposte volontarie con diverse intensità. Coloro che lavoravano presso l'impresa da più di 10 anni si sono proposti volontariamente al 73%.

Infine, si osserva come il "grado di libertà" di partecipare alla formazione, inteso come la quota di coloro che volontariamente si propongono per la formazione, diminuisce all'aumentare della dimensione dell'impresa. Questa tendenza sembra coerente con il maggiore grado di innovazione tecnologica e una maggiore organizzazione e programmazione della formazione presenti nell'impresa di maggiori dimensioni; infatti, il 52% dei lavoratori intervistati, proveniente da aziende con un elevato grado tecnologico, non hanno scelto volontariamente di partecipare alla formazione. Di contro, il "grado di libertà" aumenta con il ridursi del grado tecnologico.

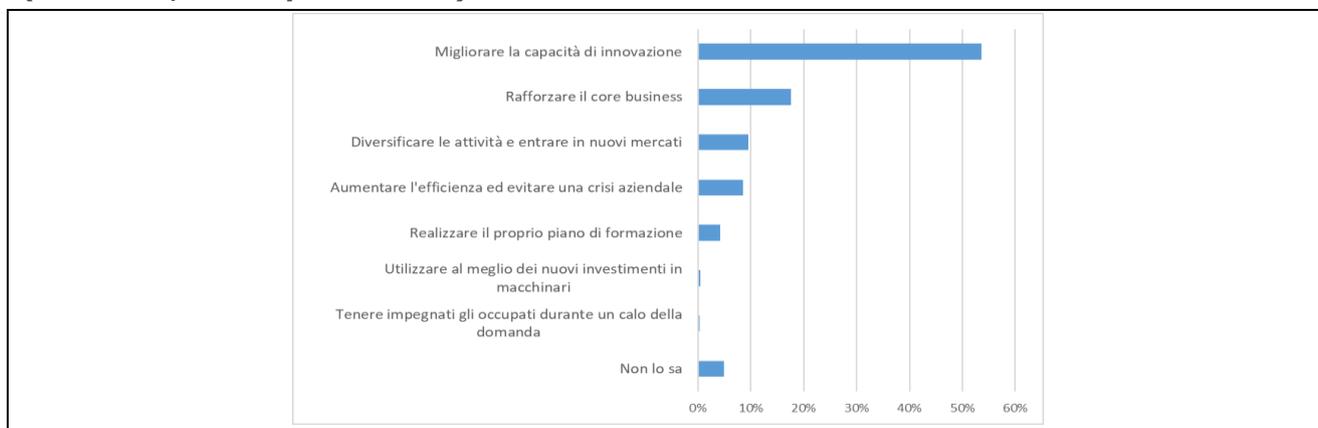
**Tabella 43 Partecipazione volontaria o su richiesta alla formazione FSE per: genere, titolo di studio e posizione lavorativa (A.4.1.1.C; valori percentuali)**

	Scelta volontaria	Mi è stato richiesto	Totale
<b>Genere</b>			
Maschio	57%	43%	100%
Femmina	69%	31%	100%
<b>Titolo di studio</b>			
Nessun titolo	71%	29%	100%
Licenza elementare/media	63%	37%	100%
Secondaria superiore e ITS	68%	32%	100%
Terziario e post-terziario	50%	50%	100%
<b>Posizione lavorativa</b>			
Imprenditore/socio, dirigente, consulente specializzato, coadiuvante	93%	7%	100%
Impiegato	42%	58%	100%
Operario specializzato o agricoltore	48%	52%	100%
Operaio semplice	18%	82%	100%
Disoccupato	100%		100%
<b>Anni di permanenza nell'impresa</b>			
Meno di 1 anno	19%	82%	100%
1-3 anni	67%	33%	100%
3-5 anni	51%	49%	100%
5-10 anni	43%	57%	100%
Più di 10 anni	73%	27%	100%
<b>Grado tecnologico dell'impresa</b>			
Avanzato	48%	52%	100%
Medio	69%	31%	100%
Arretrato	83%	17%	100%
Impegnata a progredire velocemente	100%	-	100%
<b>Dimensioni impresa</b>			
1-9	79%	21%	100%
10-49	54%	46%	100%
50-249	46%	54%	100%
250 e oltre	24%	77%	100%
Non lo sa	38%	63%	100%
<b>Totale</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Il 54% dei lavoratori intervistati ha risposto che l'azienda aveva realizzato la formazione FSE con l'intenzione di migliorare la propria capacità di innovazione (Figura 28). Tale quota è sostenuta in modo particolare dai lavoratori appartenenti alle micro imprese (60%), e in misura minore da quelli delle imprese di medie dimensioni (55%); mentre per le piccole e grandi imprese la quota di lavoratori che considerano l'innovazione come obiettivo primario della formazione scende al 45% e 44%.

**Figura 28 Motivo che ha spinto le aziende a mandare i lavoratori in formazione FSE (A.4.1.1.C; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

La seconda motivazione per frequenza delle risposte è quella di rafforzare il proprio *core business* ed è indicata dal 18% degli intervistati; questa quota è particolarmente significativa per coloro che lavoravano per aziende di grandi dimensioni (32%).

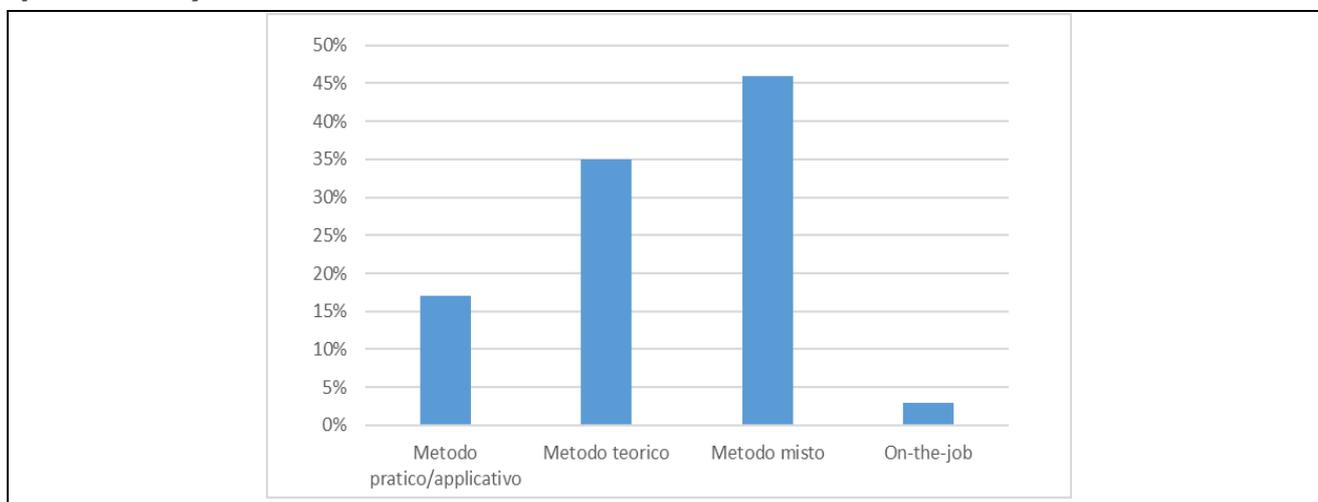
Nel complesso la motivazione alla formazione – seppure dedotta dalle percezioni dei partecipanti e non dalle dichiarazioni dei responsabili aziendali – appare coerente con la finalità degli avvisi dell’azione A.4.1.1.C volta a favorire le risorse umane per lo sviluppo tecnologico e l’innovazione.

## 6.4. Caratteristiche del corso e modalità formative

Non emergono dalle interviste particolari problemi a frequentare il corso. Il 95% degli intervistati ha partecipato all’intero corso a cui era iscritto, mentre il rimanente 5% ha avuto difficoltà principalmente dovute alla conciliazione delle esigenze del lavoro con la formazione, al lockdown oppure a problemi di salute o personali. Il 93% degli intervistati indica che la formazione è stata svolta in presenza; più precisamente per l’87% è stata completamente in presenza e per il 6% prevalentemente in presenza.

La Figura 29 mostra i metodi di apprendimento adoperati durante lo svolgimento del corso. Poco più del 45% dei lavoratori considera il corso basato su “metodo misto”, che prevedeva sia lo studio teorico della materia o delle tecniche oggetto del corso sia una loro sperimentazione pratica. Il metodo basato solamente su un approccio teorico è stato segnalato dal 35% dei lavoratori, mentre un approccio puramente pratico è stato indicato dal 17%. Residuale risulta la formazione on-the-job.

**Figura 29 Metodo principalmente utilizzato per la formazione FSE (A.4.1.1.C; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Il metodo misto che combina teoria e pratica è stato segnalato in misura relativamente maggiore dagli impiegati e dagli operai specializzati e agricoltori, oltre che da alcuni lavoratori a quel momento disoccupati (Tabella 44). Il metodo teorico ha prevalso secondo gli operai semplici (64%), ma anche gli imprenditori, dirigenti e consulenti specializzati (41%). Invece, il metodo pratico applicativo è prevalso tra gli impiegati (19%). Queste differenze dipendono sostanzialmente dalla tipologia dei corsi seguiti, anche se possono essere influenzate dalla percezione degli intervistati; in entrambi i casi la segnalazione è interessante e indica una prevalenza di formazione mista o teorica rispetto a percorsi di affiancamento on-the job.

**Tabella 44 Metodo formativo principalmente utilizzato al corso secondo la posizione lavorativa al momento della formazione FSE (A.4.1.1.C; valori percentuali)**

Posizione lavorativa	Metodo pratico/applicativo	Metodo teorico	Metodo misto	On-the-job	Totale
Imprenditore/socio, dirigente, coadiuvante	15%	41%	41%	3%	100%
Impiegato	19%	28%	49%	4%	100%
Operario specializzato o agricoltore	16%	34%	49%	1%	100%
Operaio semplice	9%	64%	18%	9%	100%
Disoccupato		25%	75%		100%
<b>Totale</b>	17%	35%	46%	3%	100%

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

L'80% dei lavoratori intervistati, oltre ad approfondire le conoscenze tecniche-professionali, durante la formazione ha avuto modo di sviluppare anche le competenze trasversali mostrate nella Tabella 45. I lavoratori con maggior livello di responsabilità (imprenditori, dirigenti, ecc.) si sono dedicati a come adattarsi ai cambiamenti interni all'impresa (20%). Invece, gli impiegati e gli operai specializzati si sono concentrati per un 20% a fortificare competenze legate alla risoluzione dei problemi e situazioni critiche. Infine, il 36% degli operai semplici hanno dichiarato di aver trattato durante il corso come proporre le idee e soluzioni innovative.

**Tabella 45 Competenze trasversali trattate durante l'attività formativa FSE per posizione lavorativa, anni di permanenza nell'impresa e settore economico; (A.4.1.1.C; valori percentuali)**

	Anticipare problemi e risposte	Risolvere problemi e situazioni critiche	Adattarsi a nuovi cambiamenti all'interno dell'impresa	Lavorare in gruppo	Comunicare e interagire efficacemente	Proporre idee e soluzioni innovative	Solo competenze strettamente tecniche	Totale
<b>Posizione lavorativa</b>								
Imprenditore/socio, dirigente, consulente specializzato, coadiuvante	16%	17%	20%	2%	17%	9%	19%	100%
Impiegato	11%	20%	12%	6%	17%	11%	23%	100%
Operario specializzato o agricoltore	11%	20%	17%	6%	16%	18%	12%	100%
Operaio semplice	18%	9%	-	9%	9%	36%	18%	100%
Disoccupato	-	25%	25%	-	13%	-	38%	100%
<b>Grado tecnologico impresa</b>								
Avanzato	9%	26%	25%	4%	18%	9%	11%	100%
Medio	18%	14%	9%	6%	16%	11%	26%	100%
Arretrato	-	-	9%	-	26%	29%	37%	100%
Impegnata a progredire	-	42%	8%	-	-	50%	-	100%
<b>Anni di permanenza nell'impresa</b>								
Meno di 1 anno	33%	26%	-	-	26%	15%	-	100%
1-3 anni	26%	22%	7%	-	26%	6%	12%	100%
3-5 anni	16%	22%	9%	8%	8%	14%	24%	100%
5-10 anni	4%	16%	11%	15%	8%	23%	24%	100%
Più di 10 anni	7%	16%	24%	3%	18%	10%	22%	100%
<b>Totale</b>	13%	19%	16%	5%	17%	12%	20%	100%

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

In relazione al grado tecnologico dell'impresa da cui provengono i lavoratori, si registra una quota più elevata di formazione dedicata esclusivamente a competenze tecnico-professionali nelle aziende tecnologicamente più arretrate (37%); tale quota cala in corrispondenza di un grado tecnologico medio (26%), per abbassarsi ulteriormente in corrispondenza delle imprese tecnologicamente avanzate (11%). I lavoratori provenienti da quest'ultimo tipo di impresa si concentrano al 26% e al 25% su l'abilità di *problem-solving* e l'adattamento ai cambiamenti interni all'impresa.

Anche coloro che hanno poca esperienza presso l'impresa non hanno svolto solo formazione per potenziare le competenze tecnico-professionali, ma durante il corso hanno trattato anche le competenze trasversali come anticipare i problemi e risposte adeguate. Al crescere degli anni di esperienza presso l'impresa, aumenta la quota di coloro che hanno svolto una formazione unicamente tecnico-professionale: 12% di coloro che rientrano nella classe 1-3 anni di permanenza e 24% quelli che rientrano nella classe 3-5 e 5-10 anni. Invece, riguardo ai lavoratori presenti nell'impresa da più di 10 anni, il 24% di loro, ha dichiarato di aver curato durante il corso anche la capacità di adattarsi ai cambiamenti interni all'impresa.

Ai bandi dell'azione A.4.1.1.C potevano partecipare in ATS/ATI gli istituti di istruzione superiore, le Fondazione ITS nonché le Università, distretti tecnologici ed altri enti attivi nel campo della R&S e innovazione. Rammentando che non era obbligatoria la presenza di questi enti, il questionario ha voluto comunque indagare il loro eventuale contributo alla qualità della formazione. Come si vede qui di seguito (Tabella 46), quasi il 40% degli intervistati non ha notato alcun contributo esterno e potrebbe essere il caso di corsi senza partenariati allargati. Differentemente il 6% lo ha notato ma lo ha considerato inutile; è questa una quota comunque ristretta e non sembra invalidare in alcun modo la possibilità di partenariato.

**Tabella 46 Importanza del contributo del partner del progetto (università, enti di ricerca, etc.) per le attività di formazione dei lavoratori (A.4.1.1.C; valori percentuali)**

	<b>N.</b>	<b>%</b>
Importante perché consentiva di trattare temi complessi e specialisti	138	23%
Importante perché portava nuovi punti di vista su tecniche produttive e organizzazione lavoro	116	19%
Interessante perché avevano delle migliori modalità di insegnamento	80	13%
Poco utile perché i temi proposti erano troppo difficili	15	3%
Poco utile perché non erano abituati a interagire con i lavoratori	15	3%
Non mi sono accorto che vi fosse un contributo di università o centri di ricerca	236	39%
<b>Totale</b>	<b>600</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Il rimanente 55% circa degli intervistati ha invece considerato importante o interessante questo contributo esterno perché consentiva, soprattutto, di trattare in modo adeguato temi complessi o specialistici (23%), oppure perché portava nella formazione nuovi punti di vista su tecniche e organizzazione del lavoro (19%). Sembra, quindi, che la formazione partenariale abbia sortito un buon effetto quantomeno in termini di percezione di una maggiore pluralità e specialità dell'offerta formativa.

La Tabella 47 mostra la percentuale delle risposte date dai lavoratori in relazione alla loro appartenenza ad aziende con differenti gradi di avanzamento tecnologico e per dimensione dell'azienda. Si segnala un contributo importante dei partners dal 45% e dal 58% dei lavoratori rispettivamente delle aziende con un elevato grado tecnologico e dalle aziende che si stanno impegnando a progredire. La loro presenza e partecipazione è stata importante, prioritariamente, perché hanno consentito di poter affrontare temi complessi e specialisti e perché hanno apportato delle novità attinenti alle tecniche produttive e l'organizzazione del lavoro.

Un contributo dei partner è segnalato come "importante" (somma delle prime due risposte contenenti "importante") in misura simile nelle imprese di diverse dimensioni, tuttavia il gruppo di lavoratori che più di altri ha indicato un contributo importante proviene dalle micro aziende (46%); mentre la quota di coloro che appartenevano ad aziende di dimensioni medie e grandi dà un giudizio importante per il 41% dei casi. Seppure le differenze non siano molto elevate, è utile segnalare come il trasferimento di conoscenze specialistiche sia stato maggiormente apprezzato dalle imprese che più probabilmente faticano maggiormente a organizzare per conto proprio una tale collaborazione.

**Tabella 47 Importanza del contributo del partner del progetto (università, enti di ricerca, etc.) per le attività di formazione dei lavoratori, secondo le dimensioni e il grado tecnologico dell'impresa (A.4.1.1.C; valori percentuali)**

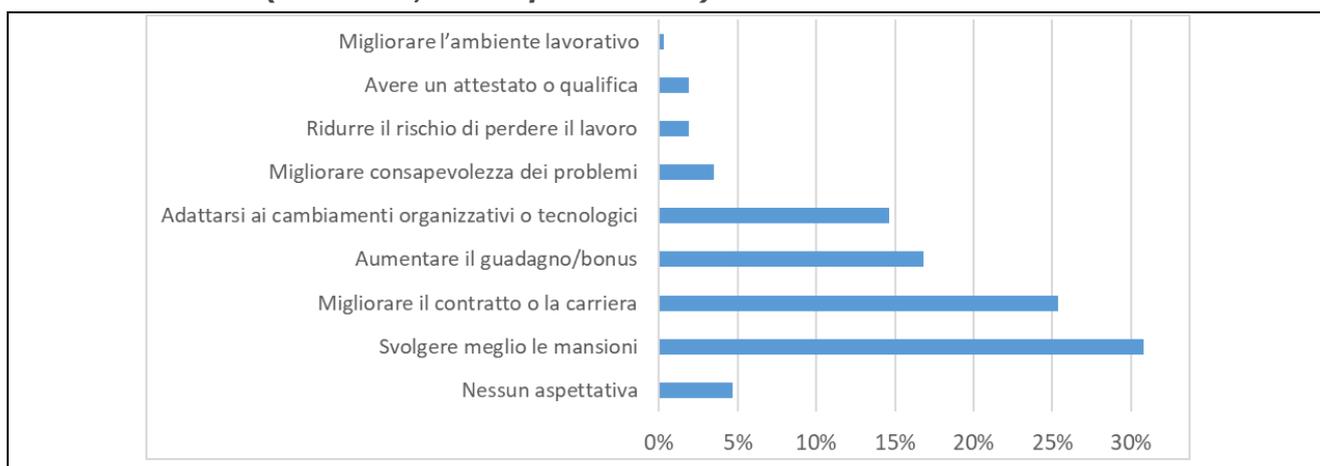
	<b>Importante,</b> consentiva di trattare temi complessi e specialisti	<b>Importante,</b> apportava novità sulle tecniche produttive e l'organizzazione del lavoro	<b>Interessante,</b> per le migliori modalità di insegnamento	<b>Poco utile,</b> i temi erano troppo difficili	<b>Poco utile,</b> non erano abituati a interagire con i lavoratori	Non mi sono accorto del contributo di università o centri di ricerca	Totale
<b>Grado tecnologico impresa</b>							
Avanzato	24%	21%	11%	3%	2%	39%	100%
Medio	22%	19%	15%	2%	3%	40%	100%
Arretrato	22%	14%	14%	3%		47%	100%
Non avanzata ma Impegnata a progredire	25%	33%	25%			17%	100%
<b>Dimensioni impresa</b>							
1-9	23%	23%	13%	2%	2%	38%	100%
10-49	22%	17%	14%	6%	3%	39%	100%
50-249	25%	16%	15%	1%	5%	38%	100%
250 e oltre	29%	12%	12%		6%	41%	100%
Non lo sa	13%	18%	15%		3%	53%	100%
<b>Totale</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>13%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>39%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

## 6.5. Aspettative del lavoratore sulla formazione FSE

Quello che i lavoratori intervistati si aspettavano di poter realizzare grazie alla formazione, è illustrato sinteticamente dalla Figura 30. Le principali aspettative sulla partecipazione alla formazione sono legate a un miglioramento delle proprie competenze capace di far migliorare il lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni (31%) e a un miglioramento delle condizioni lavorative dovute ad un miglioramento delle condizioni contrattuali per effetto di un miglior inquadramento o per delle progressioni di carriera (25%), oppure perché, più direttamente, ci si aspettava di poter aumentare i propri guadagni o ottenere dei bonus (17%).

**Figura 30 Obiettivo principale che il lavoratore si aspettava di realizzare con la formazione FSE (A.4.1.1.C; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Nel complesso è piuttosto elevata la quota di coloro che aspettavano dalla formazione un effetto diretto sulle proprie condizioni contrattuali, nel complesso superano il 40% dei casi.

Le diverse posizioni lavorative non indicano significative differenze nelle aspettative, le quali si distribuiscono in modo simile alla media nelle varie categorie di lavoratori (Tabella 48). Come ci si può aspettare, una leggera accentuazione delle aspettative per una maggiore retribuzione è presente tra gli operai specializzati e agricoltori e per svolgere meglio le proprie mansioni tra gli imprenditori e dirigenti. I lavoratori con meno esperienza presso l'impresa, hanno indicato in maggiore misura di aspettarsi un aumento dei guadagni (o bonus) per il 30% e di poter migliorare la propria condizione "contrattuale o la carriera" (33%). Le quote indicate per l'aspettativa di "miglioramento di carriera o contrattuale" diminuiscono all'aumentare dell'esperienza del lavoratore presso l'impresa, ma inversamente aumentano le quote di coloro che si aspettano di "migliorare a svolgere le proprie mansioni"; questa scelta è particolarmente alta (39%) per i lavoratori che sono nell'impresa tra i 5 e i 10 anni.

**Tabella 48 Obiettivo principale che il lavoratore si aspettava di realizzare con la formazione FSE in relazione alla posizione lavorativa, agli anni di permanenza e al titolo di studio (A.4.1.1.C; valori percentuali)**

	Migliorare l' ambiente lavorativo	Avere un attestato o qualifica	Ridurre il rischio di perdere il lavoro	Migliorare consapevolezza dei problemi	Adattarsi ai cambiamenti organizzativi o tecnologici	Aumentare il guadagno/bonus	Migliorare il contratto o la carriera	Svolgere meglio le mansioni	Nessun aspettativa	Totale
<b>Posizione lavorativa</b>										
Imprenditore/socio, dirigente,	1%	1%	1%	6%	13%	18%	21%	35%	3%	100%
Impiegato		2%	3%	2%	13%	14%	31%	31%	4%	100%
Operario specializzato o agricoltore		2%	1%	3%	16%	24%	22%	24%	9%	100%
Operaio semplice		9%	9%		36%	9%	9%	27%		100%
Disoccupato				13%	38%		38%	13%		100%
<b>Anni permanenza nell'impresa</b>										
Meno di 1 anno			7%		4%	30%	33%	22%	4%	100%
1-3 anni		1%	3%	5%	16%	16%	32%	24%	5%	100%
3-5 anni		3%	2%	1%	16%	16%	27%	29%	7%	100%
5-10 anni		1%	1%	4%	12%	13%	24%	39%	5%	100%
Più di 10 anni	1%	2%	1%	4%	15%	18%	22%	34%	4%	100%
<b>Titolo di studio</b>										
Nessun titolo						29%	43%		29%	100%
Licenza elementare/media			2%	2%	13%	23%	28%	29%	2%	100%
Secondaria superiore e ITS	1%	1%	2%	5%	16%	18%	21%	31%	5%	100%
Terziario e post-terziario		4%	2%	2%	13%	10%	32%	32%	4%	100%
<b>Totale</b>	<b>0,3%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>15%</b>	<b>17%</b>	<b>25%</b>	<b>31%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>

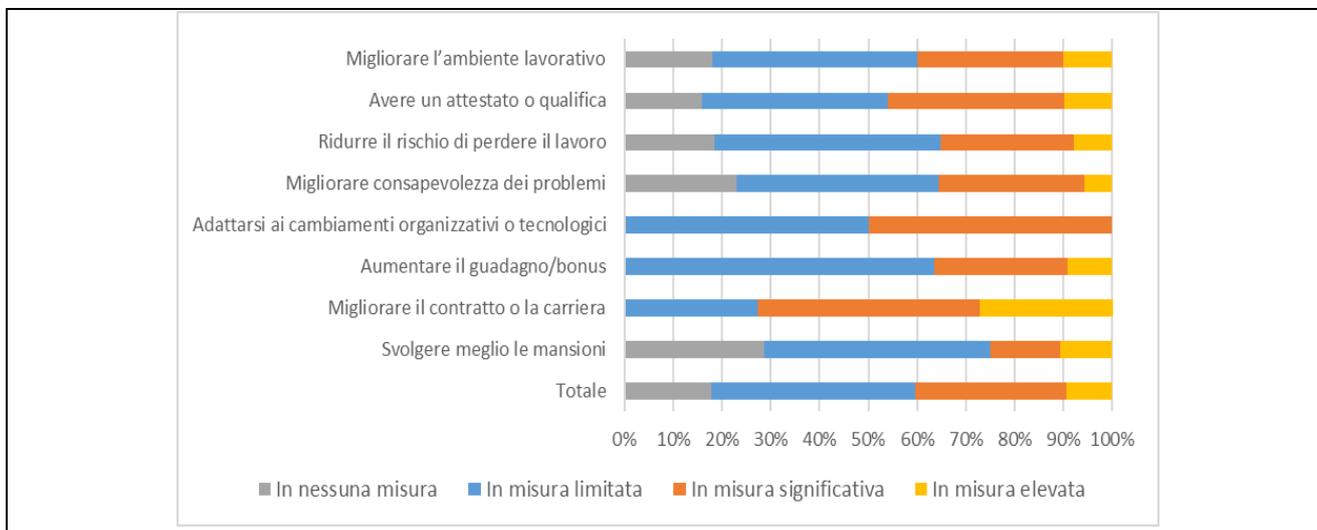
Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Infine, nessuno dei lavoratori con nessun livello di istruzione si aspettava di riuscire a svolgere meglio le proprie mansioni, ma piuttosto, il 43% si aspettava di migliorare la propria situazione contrattuale o progredire con la carriera. Per gli altri livelli di istruzione i lavoratori hanno concentrato le loro risposte sul "miglioramento nello svolgere le proprie mansioni" senza grandi differenze. Comunque, il 32% dei lavoratori con titoli più elevati ha indicato di aspettarsi un "miglioramento della carriera o dell'inquadramento contrattuale".

La successiva Figura 31 ci mostra il grado di realizzazione delle aspettative, che nel complesso appare piuttosto basso. Mediamente, il 40% dei lavoratori hanno visto realizzarsi quanto si aspettavano in misura significativa ed elevata, mentre il restante 60% ha realizzato in misura limitata o per niente la propria aspettativa. Tuttavia, si nota come per chi si aspettasse di migliorare l'adattamento "ai cambiamenti organizzativi/tecnologici" e "il contratto o la carriera", tali aspettative si sono realizzate, anche se con intensità diverse. In particolare, poco più del

40% di chi si aspettava un “miglioramento di contratto o di carriera” ha indicato un grado di realizzazione almeno in misura significativa e il 28% in misura elevata. Invece, l’aspettativa che era stata maggiormente indicata dai lavoratori (“migliorare lo svolgimento delle proprie mansioni”) è stata realizzata in misura significativa solamente dal 25%; per il restante 75% tale aspettativa non si è realizzata o si è realizzata in misura limitata.

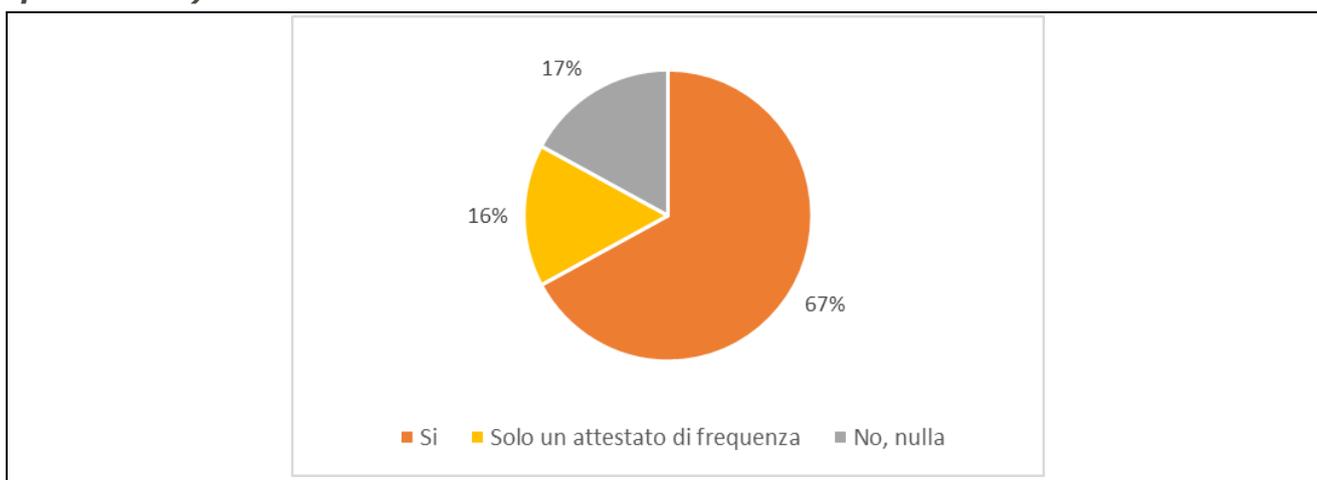
**Figura 31 Grado di realizzazione dell’aspettativa (A.4.1.1.C; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Ulteriori analisi hanno indicato che i maggiori livelli di soddisfazione si sono registrati tra i giovani, i lavoratori con pochi anni di esperienza in impresa, quelli con contratto a tempo determinato, più bassi titoli di studio. I settori dove le aspettative realizzate sembrano mediamente più elevate sono stati il marmo, la nautica e la logistica portuale (che comunque coinvolgevano un numero limitato di lavoratori). Anche coloro che si aspettavano di ricevere un titolo o una qualifica alla fine del corso, seppure solo 11 in totale, sembrano maggiormente gratificati dalla formazione. Vi è stata, quindi, una concentrazione su alcuni settori e alcuni tipi di lavoratori di una formazione con qualifica che sembra aver risposto bene alle aspettative dei partecipanti.

**Figura 32 Conseguimento di un titolo o certificato a fine corso FSE (A.4.1.1.C; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

La Figura 32 mostra che due lavoratori intervistati su tre hanno ottenuto, a fine corso, un titolo di qualifica oppure un certificato che attesta l’acquisizione di determinate competenze. Il resto degli intervistati ha ricevuto un attestato di partecipazione per aver frequentato la formazione

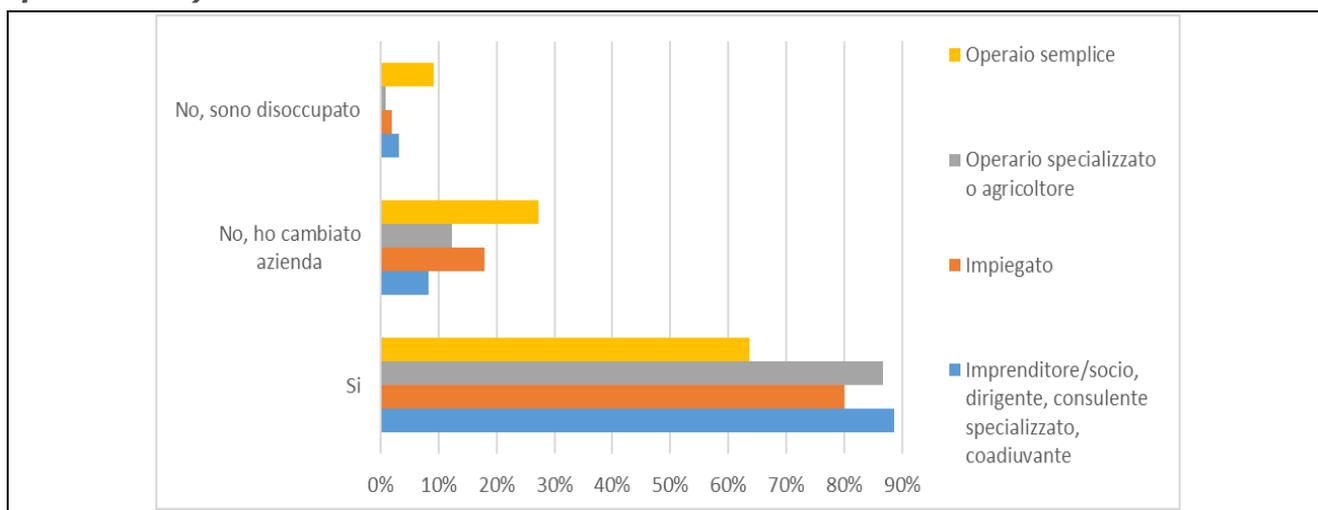
(16%) oppure non ha ricevuto nulla (17%), sono inclusi tra questi i lavoratori che sono in attesa di ricevere un attestato.

## 6.6. Effetti della formazione FSE sulla condizione occupazionale del lavoratore

I lavoratori che al momento dell'indagine hanno dichiarato di lavorare presso la stessa impresa in cui lavoravano al momento della formazione sono circa l'83% degli intervistati. Un'altra parte di lavoratori, il 15%, al momento dell'indagine ha dichiarato di essere occupato, ma presso un'azienda diversa rispetto a quella in cui lavorava al momento della formazione FSE. Quindi, solamente il 2% degli intervistati, al momento dell'indagine ha dichiarato di essere disoccupato, e nessun intervistato ha indicato di essere andato in pensione.

La tipologia di lavoratore che maggiormente ha indicato di essere rimasto occupato presso la stessa impresa è quella delle figure ai vertici dell'impresa (imprenditori, dirigenti, consulenti specializzati, ecc.), quasi il 90%, e gli operai specializzati o agricoltori (Figura 33). Di contro, gli operai semplici sono quelli che maggiormente hanno dichiarato di non lavorare più per la stessa impresa; infatti, il 27% di questi ha cambiato datore di lavoro, mentre il 9% era disoccupato al momento dell'indagine.

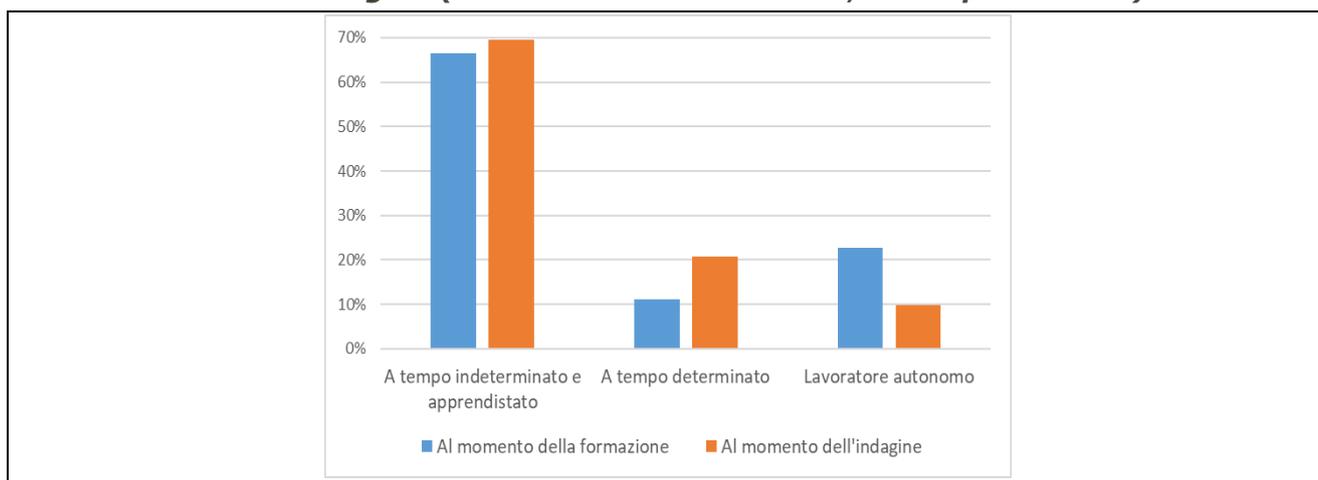
**Figura 33 Lavoratori che attualmente (settembre 2021) sono rimasti occupati presso la stessa impresa in cui lavoravano al momento della formazione FSE (A.4.1.1.C; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Mettendo a confronto le tipologie contrattuali dei rispondenti al momento della formazione FSE e al momento dell'indagine, nella Figura 34 si vede che coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato, la maggioranza degli intervistati, aumenta leggermente (+3% dal momento dell'intervento), mentre aumenta in misura ancora maggiore la quota dei contratti a tempo determinato (+9%). Diminuisce, invece, significativamente la quota dei lavoratori autonomi.

**Figura 34 Confronto della tipologia contrattuale del lavoratore: durante la formazione e al momento dell'indagine (settembre 2021. A.4.1.1.C; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

La successiva Tabella 49 mostra le transizioni delle posizioni contrattuali tra il momento del corso e il momento dell'intervista. Di cento lavoratori a tempo indeterminato al momento dell'intervista 74 avevano lo stesso contratto al momento del corso, mentre 19 provengono dal lavoro autonomo e 7 da contratti a tempo determinato. Le quote di lavoratori a tempo determinato e autonomo sono comunque molto inferiori di quelle del lavoro a tempo determinato, ma di 100 lavoratori ora a tempo determinato ben 67 provengono da contratti a tempo indeterminato, come anche 20 su 100 lavoratori autonomi.

**Tabella 49 Transizioni per tipo di contratto tra il momento del corso e il momento dell'intervista (A.4.1.1.C; valori percentuali)**

Tipo di contratto al momento del corso	Tipo di contratto attuale			Totale
	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Lavoratore autonomo	
A tempo indeterminato e apprendistato	74%	67%	20%	67%
A tempo determinato	7%	26%	6%	11%
Lavoratore autonomo	19%	7%	74%	22%
Totale	100%	100%	100%	100%

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

I valori delle diverse tipologie di contratto sembrano indicare un generale miglioramento delle condizioni contrattuali di coloro che sono andati in formazione a conferma che le imprese hanno in qualche misura investito su questi lavoratori e/o che i lavoratori sono riusciti a capitalizzare le competenze acquisite. Tuttavia, l'analisi dei flussi ha evidenziato anche come la recente crisi pandemica abbia comportato un rimescolamento significativo delle posizioni contrattuali negli ultimi anni e che queste non migliorino nel nostro campione in misura omogenea, ma registrino un miglioramento per alcuni e un peggioramento per altri (nell'ipotesi generale, ma non sempre vera, che il contratto a tempo determinato sia più sfavorevole di quello a tempo indeterminato).

Nel questionario è stato chiesto ai lavoratori se successivamente alla formazione FSE hanno svolto ulteriori attività formative. La Tabella 50 mostra che la maggior parte degli intervistati (54%) non ha partecipato ad ulteriori eventi formativi, nemmeno organizzandoli per conto proprio. Questa tendenza appare più marcata per i lavoratori piuttosto che per le lavoratrici, le quali, inoltre mostrano una quota leggermente più alta sia per aver partecipato ad attività più frequentemente (1 volta, o più, nell'anno) sia per averle organizzate autonomamente.

**Tabella 50 Ulteriore formazione svolta dal lavoratore successivamente a quella FSE, per genere e grado tecnologico dell'impresa; (A.4.1.1.C; valori percentuali)**

	No	Sì, sul lavoro (1 volta in due anni)	Sì, sul lavoro (1 o più volte l'anno)	Sì, ma organizzate da me	Totale
<b>Genere</b>					
Maschio	56%	25%	13%	5%	100%
Femmina	50%	25%	17%	9%	100%
<b>Totale</b>	<b>54%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>
<b>Grado tecnologico dell'impresa</b>					
Avanzato	55%	26%	13%	5%	100%
Medio	51%	25%	18%	7%	100%
Arretrato	69%	25%		6%	100%
Non avanzata ma impegnata a progredire	58%	17%	8%	17%	100%
<b>Totale</b>	<b>54%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>
<b>Dimensioni impresa</b>					
1-9	57%	21%	16%	7%	100%
10-49	54%	29%	10%	7%	100%
50-249	44%	35%	18%	3%	100%
250 e oltre	35%	35%	21%	9%	100%
Non lo sa	73%	13%	8%	8%	100%
<b>Totale</b>	<b>54%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Isermi Europa

Il grado tecnologico e le dimensioni di impresa a cui i lavoratori appartenevano al momento della formazione FSE sembrano invece positivamente correlate alle opportunità di formazione in impresa, come attendibile. Tuttavia è forse ancora più significativo che le differenze tra queste imprese e le altre non siano molto elevate. Non si hanno informazioni per entrare nel merito della formazione fatta oltre a quelle del FSE (p.e. se obbligatoria o meno), ma questo risultato indica una generale propensione alla formazione dell'intero tessuto di imprese toscane anche se questa propensione ha ancora molti margini di crescita.

## 6.7. Qualità ed efficacia del corso

Per valutare la qualità ed efficacia del corso frequentato dai lavoratori abbiamo chiesto di esprimere un voto da 1 a 10, dove 1 è il minimo e 10 è il massimo, sia per la qualità ed efficacia complessiva del corso sia per alcuni elementi specifici che il corso, e i suoi contenuti, è stato in grado di migliorare a beneficio del lavoratore. La Tabella 51 mostra, per le diverse categorie (genere, titolo di studio, posizione lavorativa e grado tecnologico dell'impresa a cui si apparteneva al momento della formazione) le medie dei voti espressi dagli intervistati; nell'ultima colonna vengono riportati i voti del giudizio complessivo sulla qualità ed efficacia del corso, mentre nelle colonne precedenti i voti esprimono un giudizio sui differenti elementi o capacità del corso di aver saputo migliorare alcuni aspetti professionali dell'intervistato.

Complessivamente, i rispondenti hanno dato un giudizio molto positivo alla qualità ed efficacia della formazione frequentata; il voto medio risulta pari a 8 e viene sostenuto in modo particolare dai lavoratori provenienti da aziende non tecnologicamente avanzate ma impegnate a progredire (voto 8,3), mentre i meno soddisfatti della qualità ed efficacia complessiva del corso, ma sempre con giudizi superiori alla media, sono i disoccupati (7,5), gli operai semplici (7,7) e coloro che non hanno alcun titolo di studio (7,7). In generale, quindi, i lavoratori più deboli hanno apprezzato leggermente meno la formazione.

Nel complesso i giudizi espressi sui singoli aspetti del corso non risultano molto differenziati e indicano solo leggere differenze nelle diverse preferenze. Si nota come i voti, rispetto alla qualità ed efficacia complessiva, risultino leggermente più bassi. L'organizzazione del corso, in media ha ricevuto un voto di 7,9 e l'altro voto medio più alto è stato attribuito alla capacità del corso

di far impiegare il tempo in modo interessante (7,9), che comunque era la risposta meno "impegnativa" e finalizzata proprio a individuare l'importanza attribuita al corso.

I lavoratori e le lavoratrici sembrano aver apprezzato in modo simile sia i singoli aspetti attinenti alla qualità del corso sia la sua efficacia. Le lavoratrici, risultano aver attribuito un voto più alto alla capacità del corso di far conoscere opportunità di lavoro (7,8) rispetto ai lavoratori (7,5). Punteggi più severi sono stati dati dai lavoratori con titolo di studio terziario o post-terziario sulle caratteristiche che connotano l'efficacia del corso; probabilmente la loro severità può essere legata a una maggior capacità critica e ad un livello di aspettativa più elevato, avendo una istruzione più avanzata degli altri lavoratori.

**Tabella 51 Voto da 1 a 10 per valutare la qualità ed efficacia del corso complessivamente e per aspetti specifici (A.4.1.1.C; medie dei voti per caratteristiche principali dei lavoratori)**

	Qualità del corso				Efficacia del corso				Qualità ed efficacia complessiva	
	Qualità del metodo formativo	Organizzazione e gestione corso	Adeguatezza della durata del corso	Far migliorare competenze professionali	Far migliorare autonomia lavorativa e affrontare problemi	Far conoscere opportunità di lavoro	Far sviluppare nuove relazioni	Impegnare il tempo in modo interessante		
<b>Genere</b>										
Maschio	7,6	7,9	7,7	7,8	7,6	7,5	7,7	7,8	<b>8,0</b>	
Femmina	7,7	8,0	7,6	7,8	7,7	7,8	7,7	7,9	<b>7,9</b>	
<b>Titolo di studio</b>										
Nessun titolo	8,4	8,6	7,0	7,9	7,7	7,9	8,1	7,9	<b>7,7</b>	
Licenza elementare/media	7,5	8,1	7,8	7,9	7,6	7,6	7,9	7,8	<b>8,0</b>	
Secondaria superiore e ITS	7,6	7,9	7,7	7,8	7,8	7,7	7,8	7,9	<b>7,9</b>	
Terziario e post-terziario	7,6	7,8	7,6	7,8	7,3	7,5	7,5	7,8	<b>8,0</b>	
<b>Posizione lavorativa</b>										
Imprenditore/socio, dirigente, consulente specializzato, coadiuvante	7,7	8,1	7,7	7,9	7,7	7,7	7,7	7,8	<b>8,0</b>	
Impiegato	7,4	7,8	7,6	7,8	7,5	7,6	7,8	7,9	<b>8,0</b>	
Operario specializzato o agricoltore	7,7	8,1	7,6	7,6	7,7	7,6	7,7	8,0	<b>7,8</b>	
Operaio semplice	8,3	7,8	7,8	8,6	7,6	7,8	7,7	8,6	<b>7,7</b>	
Disoccupato	7,8	8,0	7,8	7,9	7,0	7,0	7,6	8,4	<b>7,5</b>	
<b>Grado tecnologico dell'impresa</b>										
Avanzato	7,6	7,9	7,7	7,8	7,6	7,6	7,7	7,8	<b>8,0</b>	
Medio	7,7	8,0	7,7	7,8	7,6	7,7	7,7	8,0	<b>7,9</b>	
Arretrato	7,2	7,6	7,8	7,8	7,7	7,5	7,6	7,8	<b>7,9</b>	
Non tecnologicamente avanzata ma impegnata a progredire velocemente	7,5	7,8	7,0	7,8	7,5	7,8	7,8	7,8	<b>8,3</b>	
<b>Totale (di colonna)</b>	<b>7,6</b>	<b>7,9</b>	<b>7,7</b>	<b>7,8</b>	<b>7,6</b>	<b>7,6</b>	<b>7,7</b>	<b>7,9</b>	<b>8,0</b>	

Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Per gli operai semplici e per i disoccupati, la partecipazione al corso è stato un modo di impegnare il proprio tempo in modo interessante esprimendo un voto di 8,4 (disoccupati) e di 8,6 (operai semplici); punteggi piuttosto alti rispetto alle altre categorie di lavoratori. Gli impiegati, invece, hanno meno apprezzato la qualità del metodo formativo utilizzato per l'erogazione della formazione, dando un voto medio di 7,4; al contrario degli operai semplici che invece hanno assegnato un 8,3.

Guardando al grado tecnologico dell'impresa a cui appartenevano i lavoratori al momento della formazione, per i singoli aspetti sull'efficacia del corso non risultano particolari differenze nei giudizi espressi; anche se, sembra che i lavoratori provenienti da aziende tecnologicamente non avanzate ma impegnate a progredire abbiano espresso dei voti leggermente più alti, eccetto per

il miglioramento dell'autonomia lavorativa e migliorare la capacità di affrontare problemi per il quale hanno espresso il voto più basso (7,5).

Anche per questa indagine è stata realizzata l'analisi regressiva tra i fattori di qualità ed efficacia che possono spiegare il giudizio complessivo sul corso. Poi l'importanza di ogni variabile nello spiegare il giudizio complessivo (importanza implicita) sono stati messi a confronto nella Figura 35 con la soddisfazione (media) per ciascuno di essi dichiarata dagli intervistati. La numerosità non elevatissima dell'indagine (600 intervistati) non consente una eccessiva significatività di questo esercizio che comunque ha una buona base analitica e un utile significato indicativo<sup>28</sup>. Prima di analizzare i risultati di questa analisi è bene ricordare che tutti i giudizi sono più che positivi e che quindi le criticità che identifichiamo di seguito devono essere interpretate come possibili "margini di miglioramento"

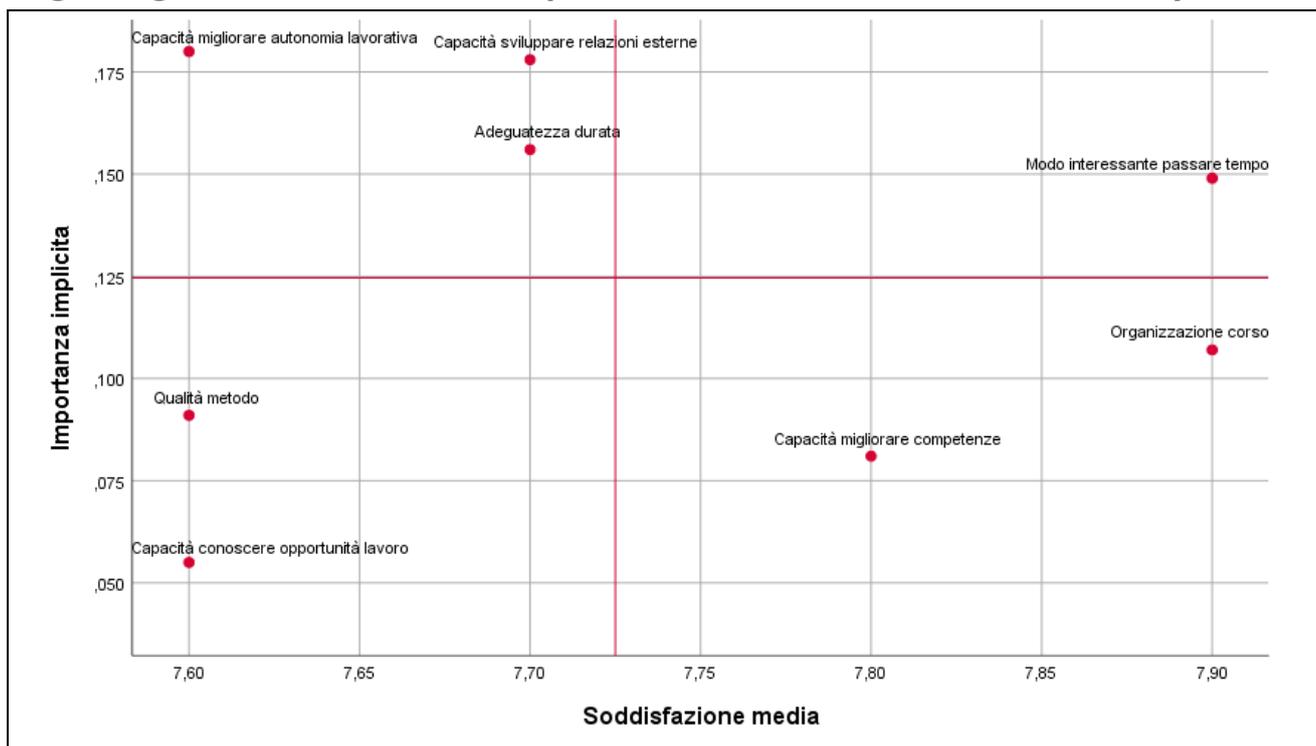
Come si può vedere un fattore ("modo interessante di passare il tempo") è importante ed anche apprezzato sopra la media. Questo fattore non è, quindi, problematico e trova una buona risposta nei corsi. Questo risultato indica che è importante che la presenza al corso sia percepita come un'esperienza gradevole e interessante, indipendentemente dal suo uso. Il fatto che questa variabile sia nel quadrante di "successo" è positivo in quanto suggerisce un coinvolgimento e una partecipazione all'altezza delle aspettative; tuttavia, in quanto unica variabile in questo quadrante ed essendo una variabile poco collegata all'efficacia può indicare che sia necessario un miglioramento dei corsi.

Le variabili su cui intervenire per favorire quel miglioramento in maggiore misura sembrano essere: "migliorare autonomia lavorativa", "capacità di sviluppare relazioni esterne" e "adeguatezza durata"; queste variabili, infatti, sono nel quadrante "critico" (importanza superiore alla media e soddisfazione inferiore alla media) e a queste i partecipanti attribuiscono la maggiore importanza in relazione al corso. Le informazioni disponibili non consentono molti dettagli, ma la "capacità di sviluppare relazioni esterne" era una degli elementi distintivi di questa formazione e andrebbe quindi rafforzata; questo risultato potrebbe anche dipendere dal fatto che alcuni corsi non erano collegati con enti esterni e non hanno beneficiato di queste relazioni, seppure risulta che ciò sarebbe piaciuto ai lavoratori. O anche, le relazioni con l'esterno possono essere state interpretate come un elemento di confronto e scambio individuale e con altre realtà, indipendentemente dai consorzi. In ogni caso questo elemento può essere migliorato e sicuramente ciò rientra nello spirito di una formazione per l'innovazione. La variabile relativa alla "adeguatezza della durata" può indicare corsi troppo lunghi o troppo brevi per i loro obiettivi; in entrambi i casi un maggiore fine-tuning sembra possibile. Infine, "migliorare autonomia lavorativa" è la variabile con la maggiore importanza e una delle variabili con la minore soddisfazione; una maggiore attenzione all'empowerment e al contesto lavorativo dei lavoratori potrebbe quindi comportare un significativo miglioramento della loro soddisfazione.

---

<sup>28</sup> I test statistici mostrano comunque una discreta significatività e solo per la variabile "conoscere opportunità di lavoro" si registra una bassa significatività. La variabile è stata inserita lo stesso nel grafico per offrire una visione completa dei risultati.

**Figura 35 Confronto tra l'importanza e la soddisfazione di alcuni fattori che compongono il gradimento per l'esperienza formativa (A.4.1.1.C, gli assi trasversali tagliano gli assi cartesiani in corrispondenza della media e i valori dei fattori)**



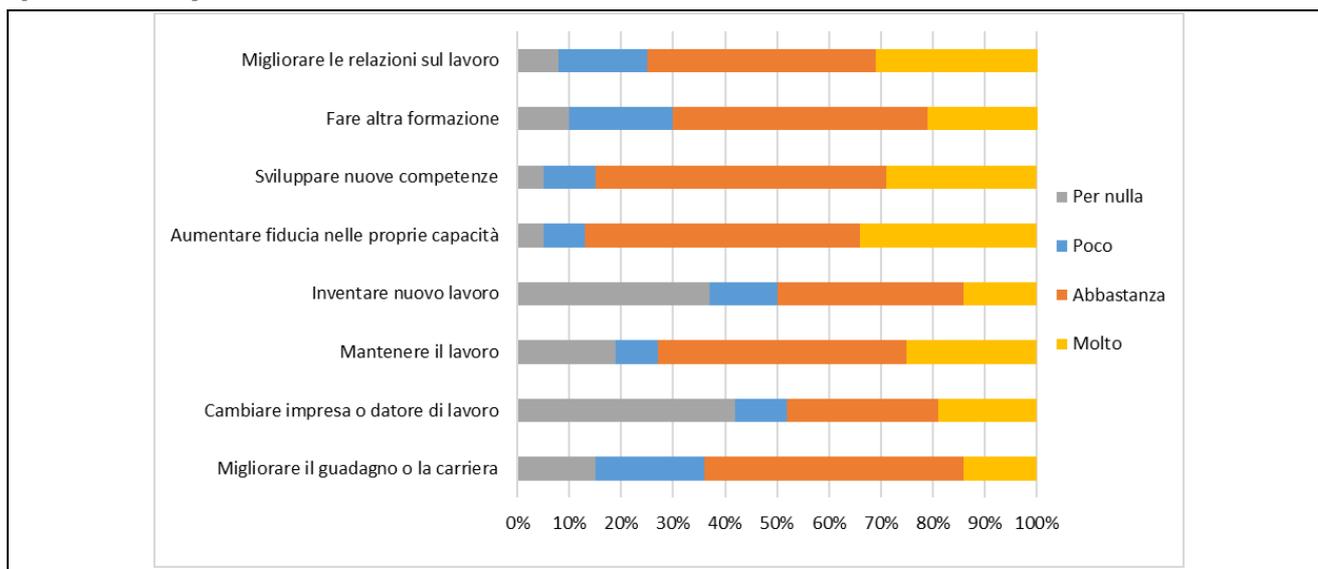
Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

Negli altri quadranti sotto l'importanza media vi sono variabili con elevata soddisfazione ("migliorare competenze" e "organizzazione del corso"), che quindi non richiedono particolari miglioramenti, e variabili con bassa soddisfazione ("qualità metodo" e "conoscere opportunità di lavoro") che potrebbero essere migliorate anche se il loro contributo complessivo sarebbe inferiore a quelle con maggiore importanza segnalate prima.

Altre domande del questionario hanno cercato comprendere i risultati degli interventi formativi. In particolare, si è ipotizzato che la partecipazione al corso di formazione abbia consentito ai lavoratori di raggiungere alcuni risultati che possono avere un'influenza positiva sulla loro situazione professionale. Tra i risultati a cui il corso ha dato il maggior contributo per il loro raggiungimento, vi sono: "aumentare la fiducia del lavoratore nelle proprie capacità" e "sviluppare nuove competenze" (Figura 36). Per l'87% degli intervistati il corso ha contribuito è "molto" o "abbastanza" a aumentare la fiducia del lavoratore; per lo sviluppo di nuove competenze, la quota delle stesse risposte è leggermente più bassa (85%), ma comunque molto elevata. Il buon risultato circa l'aumento della fiducia nelle proprie capacità non è in contraddizione con quanto detto precedentemente in relazione alla molto simile risposta "migliorare autonomia lavorativa", perché probabilmente i risultati in termini di proprie capacità sono buone ma la precedente analisi dice che forse i lavoratori si aspettavano di più.

Il corso, invece, ha dato il suo minor contributo ad inventare un nuovo lavoro, per il 50% il contributo è stato nullo o poco; e a "cambiare impresa o datore di lavoro", per il 52% il contributo è stato nullo o poco. Non è detto comunque che questi risultati fossero nelle aspettative di tutti i lavoratori e quindi la loro bassa preferenza non deve destare eccessive preoccupazioni. A questo riguardo, tuttavia, la significativa mobilità contrattuale registrata in precedenza può indicare la possibilità di un cambio di lavoro come un elemento sensibile per i partecipanti e relativamente diffuso.

**Figura 36 Giudizio sulla capacità del corso FSE di contribuire al raggiungimento di alcuni risultati attinenti alla situazione lavorativa dell'intervistato (A.4.1.1.C; valori percentuali)**



Fonte: indagine ed elaborazione dati di Ismeri Europa

## 6.8. Considerazioni sull'indagine ai lavoratori coinvolti nella formazione in imprese avanzate

### Quali tipologie di imprese e di lavoratori sono stati coinvolti nella formazione?

- Il profilo prevalente del lavoratore coinvolto nella formazione è uomo, over 40, principalmente con un livello di istruzione secondaria di secondo grado (scuola superiore o ITS) e con almeno 10 anni di esperienza.
- I lavoratori maschi mostrano quote maggiori di operai, mentre le lavoratrici hanno quote leggermente più elevate come imprenditrice/socio, dirigente, consulente o coadiuvante e come impiegate.
- La tipologia contrattuale più frequente è il contratto a tempo indeterminato (66%), sebbene una lavoratrice hanno più spesso contratti a tempo determinato o un rapporto di lavoro autonomo.
- Le aziende dei lavoratori formatori sono principalmente di dimensioni micro (47% dei lavoratori) o piccole (26%) e operano più spesso nella filiera del Turismo e dell'Agribusiness. Invece, le imprese di dimensioni medie e grandi interessate alla formazione operano più spesso nella filiera Cultura, oppure Meccanica o Energia.
- Infine, il 92% dei lavoratori intervistati provengono da aziende con un livello tecnologico medio o avanzato.

### Quali sono state le motivazioni ed aspettative che spingono i lavoratori a partecipare e le imprese ad attivare progetti di formazione continua?

- La maggior parte degli intervistati (62%) si sono proposti volontariamente per la formazione. Il dato è influenzato soprattutto dall'ampia presenza di figure dirigenziali e imprenditoriali che per il 93% si sono proposte volontariamente, mentre per gli operai vale il contrario; infatti, all'82% di loro è stato inviato in formazione.
- Il motivo principale, espresso da quasi il 55% dei lavoratori, che ha spinto l'azienda alla formazione era quello di riuscire a migliorare la capacità di innovazione dell'azienda. Il

secondo motivo (18% dei lavoratori) era quello di potenziare il *core business* dell'azienda, soprattutto nelle imprese di grandi dimensioni.

- L'erogazione dell'attività formativa è avvenuta, per l'87% degli intervistati, completamente in presenza e il 46% degli intervistati ha seguito un metodo misto tra la teoria delle tecniche e la loro sperimentazione pratica. Un metodo puramente teorico è stato seguito principalmente dagli operai semplici (64%) ma anche da una buona parte (41%) degli imprenditori, dirigenti ed alte figure aziendali.
- Circa l'80% degli intervistati ha dichiarato di aver trattato anche competenze trasversali e di non aver affrontato solo competenze tecnico-professionali. In particolare, le soft skill più segnalate sono: la capacità di risolvere i problemi e situazioni critiche, comunicare ed interagire efficacemente e di adattarsi ai nuovi cambiamenti all'interno dell'impresa.
- Per il 43% degli intervistati, la presenza di partner come università, enti di ricerca e istituti simili ha consentito di aumentare la qualità della formazione perché hanno portato delle novità sulle tecniche produttive e sull'organizzazione del lavoro, oppure perché hanno permesso di trattare tematiche complesse e specialiste.
- I lavoratori si aspettavano soprattutto di riuscire a svolgere meglio le loro mansioni (31%), di migliorare i propri termini contrattuali o progredire con la carriera (25%) e di aumentare i propri guadagni o percepire dei bonus (17%).
- Tra i lavoratori che si aspettavano di svolgere meglio le mansioni solamente il 25% ha dichiarato di aver realizzato tale aspettativa in misura significativa. Tra chi si aspettava di aumentare il proprio guadagno, o ricevere un bonus, la quota di realizzazione significativa sale al 37%.
- Alla maggior parte dei lavoratori (67%) è stata rilasciata una certificazione delle competenze a fine corso, oppure comunque è stato riconosciuto un titolo.

**Quali effetti ha avuto la partecipazione alle attività di formazione continua sulla posizione professionale del lavoratore? Gli ha permesso di rafforzare la sua condizione lavorativa?**

- Al momento dell'indagine, l'83% dei lavoratori intervistati è rimasto occupato presso l'impresa della formazione. Sono soprattutto gli imprenditori, soci, dirigenti e consulenti specializzati e gli operai specializzati e agricoltori ad essere le categorie che più di tutte sono rimaste presso lo stesso datore di lavoro.
- Il 15% dei lavoratori ha cambiato impresa e ciò è avvenuto soprattutto tra gli operai semplici (27%).
- Solamente il 2% degli intervistati ha dichiarato di essere disoccupato al momento dell'indagine, ed anche in questo caso sono gli operai semplici ad esser stati maggiormente coinvolti.
- Si registra un leggero miglioramento nella qualità contrattuale. Il 62% di coloro che avevano un rapporto di lavoro autonomo al momento della formazione hanno ora un contratto a tempo indeterminato; mentre, solo il 7% di chi già era a tempo determinato è passato a un contratto a tempo indeterminato. L'aumento dei lavoratori a tempo indeterminato è stato, però, controbilanciato dal 21% di lavoratori con contratto a tempo indeterminato che, al momento dell'indagine, hanno dichiarato di avere un rapporto a tempo determinato. L'effetto complessivo è quello di un leggero aumento dei lavoratori a tempo indeterminato e anche a tempo determinato; calano invece i lavoratori autonomi.
- Il contributo principale della formazione espresso dai lavoratori è stato quello di aiutarli a mantenere il loro lavoro (72% tra abbastanza e molto). Il 50% dei lavoratori ha indicato che

la formazione ha aiutato (abbastanza e molto) ad inventarsi un nuovo lavoro, ma anche che ha contribuito nella stessa misura a cambiare impresa o datore di lavoro.

**Nel complesso il modello di intervento del FSE ha funzionato secondo le aspettative iniziali? In che modo tale modello contribuisce all'offerta di formazione continua presente sul territorio?**

- La qualità e l'efficacia complessiva dei corsi frequentati ha ricevuto in media un giudizio molto positivo (8 su una scala da 1 a 10); ad apprezzare maggiormente sono i lavoratori di aziende non tecnologicamente avanzate ma impegnate a progredire velocemente (voto 8,3) e i lavoratori di imprese tecnologicamente avanzate (voto 8). Tra le figure professionali, gli operai sono quelli ad aver dato un voto complessivo inferiore alla media, benché di pochi punti: operai semplici (7,7) e operai specializzati o agricoltori (7,8).
- Gli aspetti su cui la formazione ha avuto maggior efficacia secondo gli intervistati sono stati: far sviluppare nuove competenze (l'85% dei lavoratori ha indicato abbastanza e molto) e far aumentare la fiducia del lavoratore nelle proprie capacità (87% abbastanza e molto).
- Una analisi che ha incrociato attese e soddisfazioni mostra che i corsi hanno margini di miglioramento soprattutto in relazione a: "migliorare autonomia lavorativa", "capacità di sviluppare relazioni esterne" e "adeguatezza durata", seppure la soddisfazione media per questi fattori sia stata superiore alla media.

## 7. Interviste di approfondimento a imprese e agenzie formative

---

Per acquisire una prospettiva più ampia, utile per un'interpretazione maggiormente contestualizzata e arricchita dei risultati delle attività di valutazione, sono state condotte complessivamente quattro interviste: due rivolte alle imprese che hanno mandato i loro lavoratori in formazione FSE e due alle agenzie formative che, invece, aiutano le aziende a realizzare i loro progetti formativi, anche tramite risorse FSE.

Il coinvolgimento, seppur fortemente limitato, di imprese e agenzie formative nell'attività di valutazione, oltre a incorporare un punto di vista di attori territoriali fondamentali per l'efficacia degli interventi FSE, consente di inquadrare meglio l'offerta di formazione continua finanziata presente sul territorio, il ruolo che assume il FSE come strumento di finanziamento (anche in comparazione con altri strumenti finanziari) e i suoi punti di forza e di debolezza.

### 7.1. Interviste alle imprese

Le imprese intervistate sono state scelte in base al bando FSE a cui avevano partecipato e in base alla loro dimensione (numero di dipendenti). È stata individuata un'azienda di medie dimensioni che aveva partecipato all'avviso (atto n.10462) dal titolo "*Progetti formativi relativi ad azioni di riqualificazione e di outplacement rivolti a lavoratori collegate a piani di riconversione, ristrutturazione aziendale e reindustrializzazione*" le azioni della formazione nelle aree di crisi (A.4.1.1.A); e un'azienda di piccole dimensioni che aveva partecipato all'avviso (atto n.7981) dal titolo "*Progetti formativi strategici relativi alla filiera carta*" dedicati all'area ricerca, sviluppo e innovazione delle imprese e dei loro lavoratori nell'ambito dell'azione A.4.1.1.C.

#### 7.1.1. L'azienda di medie dimensioni – progetto formativo per aziende in fase di riorganizzazione (A.4.1.1.A)

##### **Ruolo e funzionamento della formazione continua per l'impresa**

La decisione, da parte dell'azienda intervistata, di elaborare un progetto formativo e realizzarlo, può scaturire da una richiesta da parte dei singoli dipendenti, o dagli uffici/aree aziendali, che evidenziano una necessità formativa; oppure, viene promossa dalla direzione specialmente se la formazione è parte di una strategia aziendale o è funzionale al raggiungimento di alcuni obiettivi di crescita. In quest'ultimo caso, generalmente, il tipo di formazione riguarda materie molto specifiche e spesso di natura tecnica. Tuttavia, il rafforzamento di competenze *soft* non è del tutto escluso dalle attività di formazione; la formazione su queste competenze è generalmente di una lunghezza limitata in termini di ore. Su questo aspetto, negli ultimi anni, l'azienda si è dotata di uno psicologo con il quale i dipendenti, individualmente, possono confrontarsi con il fine di sviluppare competenze trasversali tra cui una particolare rilevanza è dedicata alle abilità legate alla comunicazione.

Nel momento in cui l'azienda decide di svolgere corsi di formazione continua vengono indagate le diverse possibilità di finanziamento esterno, il quale però non è una condizione *sine qua non*. Infatti, se necessario l'azienda attiva la formazione con le proprie risorse. Anche nel caso della partecipazione al bando FSE rivolto principalmente alle aziende in fase di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale (azione A.4.1.1.A), l'azienda intervistata ha colto l'occasione del finanziamento FSE e non tanto il collegamento con la ristrutturazione che

L'azienda viveva quel momento. Sostanzialmente, dall'intervista emerge che non vi è stato in questo forte il legame tra la ristrutturazione aziendale e il tipo di formazione svolta.

L'azienda realizza attività di formazione continua circa due volte all'anno. In generale, la formazione si rivolge a tutti i dipendenti e non vengono formati solamente gli operatori tecnici, ma si realizzano progetti che coinvolgono i dipendenti delle varie aree dell'azienda. Inoltre, i partecipanti ai corsi di formazione sono già individuati in fase di pianificazione della formazione tenendo conto del ruolo che svolgono in azienda

### **Aspettative, risultati ed effetti della formazione continua FSE**

Le aspettative e i risultati ottenuti dalla formazione dipendono molto dalla tipologia di formazione che viene realizzata: formazione obbligatoria (prevista per legge), formazione su competenze trasversali o formazione su competenze professionali. La formazione che sembra influenzare in misura diretta la performance aziendale è collegata alla formazione professionale e, in particolar modo, l'azienda intervistata si è mostrata interessata alle occasioni promosse dai bandi di industria 4.0 (digitalizzazione dei processi) o comunque su tematiche relative all'innovazione. Il risultato atteso a seguito della frequentazione di corsi formativi è semplicemente il rafforzamento delle competenze che, nel migliore dei casi, potranno essere utili per l'utilizzo di nuovi macchinari o tecnologie, oppure la loro utilità si esaurisce con l'aggiornamento delle competenze esistenti e il lavoratore, in termini generici, sarà in grado di adattarsi meglio ai cambiamenti organizzativi e produttivi.

Risulta esserci un elevato grado di soddisfazione tra i dipendenti segnalato dall'alto tasso di partecipazione ai corsi di formazione che spesso vengono allargati ad una platea più ampia dei diretti interessati, assumendo quindi i connotati di una proposta a partecipazione volontaria. Tuttavia, al di là della percezione (positiva) che i dipendenti hanno nei confronti della formazione, questa non sembra produrre dei benefici diretti sulle condizioni contrattuali dei dipendenti che, seppur migliorando le proprie competenze, non hanno un automatico riconoscimento legato a migliori condizioni o posizioni lavorative.

### **Le fonti di finanziamento per la formazione continua**

Le fonti di finanziamento a cui l'azienda si rivolge sono due: il FSE e il conto formazione (o conto aziendale) dei Fondi Interprofessionali. Per entrambe i fondi, le agenzie formative svolgono un ruolo di promozione delle opportunità nei confronti dell'impresa e a volte vengono coinvolte per la presentazione e gestione del progetto col fine di richiedere il finanziamento, oppure sono coinvolte per l'erogazione della formazione, oppure anche vengono coinvolte per l'esecuzione di entrambe i tipi di servizi.

La differenza tra le fonti di finanziamento FSE e Fondi Interprofessionali, è che la formazione finanziata dal FSE permette una maggior articolazione e complessità del progetto, coerente con la possibilità di ricevere una quota di finanziamento maggiore rispetto a quella disposta dal conto formazione dei Fondi Interprofessionali. Questi ultimi, vengono più utilizzati per il finanziamento della formazione obbligatoria per legge, come la sicurezza sul lavoro, perché tale strumento risulta di più rapida risposta e meno complesso per accedere alle risorse. In generale, l'azienda si reputa soddisfatta del FSE come strumento di finanziamento della formazione continua, in quanto ha riscontrato una certa efficacia delle attività di formazione che si ripercuote positivamente sulle funzioni aziendali.

Il FSE, se pur preferito per progetti formativi più ampi e strutturati, non presenta quella flessibilità tale da essere uno strumento adeguato a rispondere rapidamente alle necessità di formazione dell'azienda. Infatti, a causa delle tempistiche procedurali si dilatano i tempi da

quando l'azienda ricorre al FSE a quando riesce concretamente ad attivare la formazione (a volte anche 6 mesi). Durante questo ritardo potrebbero cambiare le necessità e i fabbisogni dell'impresa, rendendo meno efficace il progetto formativo avviato. Inoltre, una procedura meno complessa per la partecipazione ai bandi e per la gestione dei progetti (cioè "meno burocrazia") migliorerebbe la fruizione del fondo.

Dall'intervista emerge anche come le tempistiche per i controlli e i rimborsi del costo della formazione non generano un problema in termini di flusso di cassa di aziende più strutturate e di maggiori dimensioni che, al contrario delle piccole e micro imprese, meglio tollerano lo sfasamento temporale per il recupero dell'investimento in formazione.

### 7.1.2. L'azienda di piccole dimensioni – progetto formativo R&S e innovazione (A.4.1.1.C)

#### **Ruolo e funzionamento della formazione continua per l'azienda**

Dato il mercato in cui opera (azienda terzista per la produzione di rulli in carbonio e acciaio), è di vitale importanza per l'azienda intervistata mantenere un vantaggio competitivo che, a cause delle piccole dimensioni dell'impresa non può basarsi sullo sfruttamento di economie di scala, ma deve essere legato all'elevata qualità delle tecniche utilizzate per la produzione dei macchinari o di alcune loro parti (principalmente di meccanica di precisione). Per questo l'azienda ha deciso di produrre contemporaneamente rulli sia in acciaio sia in carbonio, a differenza dei competitors europei, al fine di sfruttare un maggior know-how che le consente di non esternalizzare alcune lavorazioni. In questo contesto, la formazione continua assume un ruolo rilevante per l'intera strategia aziendale perché consente di sviluppare nuove tecnologie e di apprendere tecniche innovative che permettono all'azienda di mantenere ed ampliare la propria nicchia di mercato grazie alla riconoscibilità della qualità dei loro prodotti. In termini concreti, la motivazione principale che spinge l'azienda a mandare i propri lavoratori in formazione è la necessità di mantenere un vantaggio competitivo fondato sulla qualità della produzione e dei prodotti.

Sebbene alla formazione continua venga riconosciuta una funzione essenziale per la sopravvivenza ed espansione dell'azienda in termini di fatturato e numero di clienti, non viene definito un vero e proprio piano formativo che si cerca poi di finanziare con le risorse più adeguate, ma si predilige un approccio più occasionale che sfrutta le opportunità di incentivi messi a disposizione dall'amministrazione pubblica. Ricercare i finanziamenti per la formazione e adeguarsi a questi, è un modo di agire obbligato per un'azienda di piccole dimensioni che non riuscirebbe con le proprie risorse, umane e finanziarie, a pianificare, organizzare ed attuare la formazione, sostenendone anche il "costo opportunità" per la mancata produttività del lavoratore in formazione. Per questo motivo, la formazione finanziata rappresenta la "linfa vitale" di un'azienda di piccole dimensioni fortemente concentrata sull'area della R&S. Se non esistesse nessun sostegno finanziario per la formazione continua, un'azienda piccola e con queste caratteristiche quasi certamente non sopravviverebbe.

Generalmente, la formazione continua viene svolta internamente all'azienda, perché vengono utilizzati degli esperti/docenti interni specialisti delle tecniche di produzione già utilizzate in azienda, che sono in grado di adattare la teoria con il contesto lavorativo e a sperimentare alcune tecniche in formazione on-the-job. Tuttavia, non sempre la formazione viene svolta internamente.

## **Aspettative, risultati ed effetti della formazione continua FSE**

L'obiettivo principale che l'azienda vuole raggiungere tramite la formazione continua è l'accrescimento delle competenze specialistiche strettamente legate alle tecniche di produzione. Come già detto, il risultato atteso dal punto di vista della strategia aziendale è tradurre l'innovazione in maggior qualità di processo e di prodotto, riscontrabile in un nuovo prodotto, un nuovo processo, o un nuovo brevetto. Per questo i risultati della formazione sono riscontrabili nel medio-lungo periodo. Solamente la "formazione all'ingresso", rivolta ai nuovi lavoratori che necessitano di essere introdotti in processi produttivi offre dei riscontri nel breve termine.

Le attività di formazione continua, compatibilmente con l'organizzazione produttiva e le tematiche formative, tentano di coinvolgere tutti i lavoratori dell'azienda anche per favorire una crescita dell'intero gruppo dei lavoratori. Per questo motivo, la formazione continua nell'azienda assume anche un ruolo "sociale" e contribuisce al senso di appartenenza all'azienda.

Durante l'intervista è stata anche riportata un'esperienza singolare nei trascorsi dell'azienda, la quale caratterizza le occasioni di formazione continua come alternativa alla cassa integrazione. Infatti, l'azienda potendo prevedere con un minimo di anticipo le richieste dei clienti, nel 2019, a fronte di una contrazione della domanda, è riuscita a salvaguardare parte dei suoi lavoratori dalla cassa integrazione coinvolgendoli in attività formative, sempre sulle tematiche legate alla ricerca e sviluppo.

## **Il progetto formativo integrato FSE**

I progetti in partenariato in generale, e il progetto formativo integrato promosso dal Bando per la filiera della carta dall'intervento A.4.1.1.C nello specifico, hanno consentito all'azienda di conoscere nuove imprese e di instaurarne nuovi contatti. Infatti, si è dimostrata proficua, da un punto di vista dello sviluppo tecnologico e innovativo dell'impresa, la relazione che si è consolidata con un'impresa ingegneristica nata grazie alla partnership richiesta dal progetto integrato. Da questo primo incontro la collaborazione è continuata nel tempo ed ha permesso la realizzazione di alcuni progetti industriali di ricerca e sviluppo elaborati congiuntamente. Per questo l'azienda si reputa pienamente soddisfatta della realizzazione del progetto integrato, soprattutto perché le opportunità che si sono create offrono lo sbocco in nuovi mercati, a seguito dell'ampliamento della gamma di prodotti e quindi al potenziale ampliamento della clientela.

## **Le fonti di finanziamento per la formazione continua e le proposte di miglioramento per il FSE.**

Nonostante l'azienda si adatti alle opportunità di formazione finanziata attivate da enti prevalentemente a carattere pubblico, il FSE rimane una fonte primaria da cui attingere per il finanziamento della formazione continua perché si concentra su temi affini agli obiettivi industriali, e quindi le intenzioni espresse dai bandi FSE si sposano bene con le necessità dell'azienda. Infatti, il FSE è stato utilizzato per la formazione tecnica e l'azienda lo sta tenendo in considerazione anche per integrare le competenze specialistiche con competenze trasversali (*problem solving*, lavorare in gruppo, comunicazione, etc.), che raramente sono state proposte come oggetto di formazione per i dipendenti.

Complessivamente, le fonti di finanziamento a cui l'azienda ricorre sono:

- Bandi della Regione Toscana (FSE e FESR);
- Bandi di Invitalia (Bando internazionalizzazione, bando brevetti, ecc.);
- Fondi Paritetici Interprofessionali;

— Bandi europei della Commissione Europea (l'azienda conosce questa possibilità e ne ha studiato la funzionalità ma non vi ha mai partecipato concretamente per motivi legati alla pandemia da Covid).

Una critica negativa sollevata nei confronti del sistema di finanziamento FSE riguarda le tempistiche eccessivamente lunghe per i controlli e le erogazioni che generano degli sfasamenti di cassa (l'attesa dei rimborsi a volte è anche di 12 mesi). Per una piccola azienda come quella intervistata, ritardi troppo ampi non sono sostenibili.

Le soluzioni proposte sono due: separare le imprese di medie e grandi dimensioni dalle piccole e micro imprese perché caratterizzate da esigenze differenti, anche come strutturazione dei piani formativi; oppure, prevedere degli acconti iniziali o delle erogazioni a SAL definiti in modo da evitare un'eccessiva riduzione di cassa.

Un altro aspetto che mostra ampi margini di miglioramento è legato al servizio di gestione online (Sviluppo Toscana) per la partecipazione ai bandi. Questa piattaforma che la regione Toscana mette a disposizione con lo scopo di facilitare la gestione e la partecipazione ai bandi presenta una modalità di funzionamento complesso (a differenza di altre piattaforme che adempiono allo stesso scopo come quella promossa da Invitalia, o come quella promossa dalla stessa Regione Toscana "ToscanaMuove") e non alla portata di semplici utenti, tanto che l'azienda in alcune occasioni ha dovuto rivolgersi a consulenti esterni per l'utilizzo dei portali.

## 7.2. Considerazioni di sintesi relative alle interviste alle imprese

Per alcune imprese, come l'impresa intervistata di medie dimensioni il FSE è utilizzato come uno dei possibili strumenti di finanziamento della formazione continua e per sviluppare le competenze tecnico-specifiche dei suoi lavoratori. La preferenza per il FSE dipende unicamente dalla sua disponibilità nei tempi utili. La scelta del FSE non era legata alla ristrutturazione aziendale, poiché comunque avrebbe investito in formazione anche indipendentemente dal FSE. Sebbene l'azienda integri la formazione con il trattamento delle competenze trasversali, lo sviluppo delle competenze tecniche è prioritario ed ha ripercussioni sulla performance aziendale; soprattutto in relazione all'innovazione e a "industria 4.0". L'azienda finalizza l'attività formativa all'utilizzo di applicazioni pratiche (p.e. utilizzo di nuovi macchinari) o ad adattare i lavoratori ai cambiamenti organizzativi e produttivi. Questo è un sistema indispensabile per l'impresa e non comporta un miglioramento della situazione lavorativa in termini contrattuali o di carriera per i dipendenti.

L'azienda di piccole dimensioni, che ha partecipato al progetto integrato per imprese innovative, alimenta lo sviluppo innovativo con la formazione tecnica dei dipendenti. Quindi, la formazione ha un effetto diretto sulla sopravvivenza dell'impresa e, inoltre, l'impresa ha chiari i bisogni formativi ma adegua le necessità formative alle occasioni di finanziamento. L'esperienza dell'avviso per imprese innovative, in particolare, ha consentito di sviluppare collaborazioni con altre imprese (mantenute poi nel tempo), di ampliare le proprie competenze e sviluppare nuove tecnologie.

L'azienda di medie dimensioni sfrutta il FSE per realizzare progetti complessi e che necessitano di maggiori risorse economiche rispetto a quelli che riesce ad attivare con il conto formazione dei Fondi Interprofessionali che risulta più adeguato a finanziare corsi formativi più semplici come la formazione obbligatoria. Per l'azienda di piccole dimensioni, invece, il FSE è una risorsa di finanziamento primaria perché, a differenza di altre fonti pubbliche, si sposa bene con le esigenze e le tematiche su cui l'azienda vuole investire.

I limiti che vengono riconosciuti al FSE come strumento di finanziamento, sono: a) la sua scarsa tempestività che non permette una rapida realizzazione della formazione, rischiando che tra progettazione e formazione cambino le necessità rilevate; b) i tempi eccessivamente lunghi per i controlli e le erogazioni delle risorse monetarie che generano, soprattutto per la piccola impresa, degli sfasamenti temporali tra costi ed entrate onerosi da sopportare, al contrario dell'impresa di medie dimensioni sulla quale questi ritardi pesano meno. Infine, si riconoscono margini di miglioramento dei servizi di gestione on-line del FSE per la partecipazione ai bandi.

### 7.3. Interviste alle agenzie formative

Per quanto le agenzie formative, sono stati coinvolti due enti affiliati a Confindustria i quali supportano le aziende per la realizzazione delle attività di formazione continua, principalmente ricorrendo alle risorse dei Fondi Interprofessionali, ma anche utilizzando le risorse del FSE. La scelta delle agenzie ha seguito un criterio territoriale e sono state intervistate un'agenzia attiva nell'area di Firenze e un'altra operante nel sud della Toscana.

#### 7.3.1. Intervista a Confindustria Firenze Formazione – COSEFI S.r.l

##### **Le caratteristiche e funzionamento degli interventi di formazione continua**

COSEFI è punto di riferimento per le aziende associate a Confindustria nell'area di Firenze con cui l'agenzia è in contatto costante. Questo legame diretto con le imprese consente all'ente formativo di raccogliere informazioni sulle esigenze formative delle imprese in modo da proporgli percorsi "ad hoc" e presentandogli contestualmente gli strumenti di finanziamento disponibili più idonei. Le principali attività promosse dall'ente sono sintetizzabili in tre canali:

1. *La formazione a mercato.* Questa tipologia di intervento prevede: la riqualificazione e l'aggiornamento professionale degli occupati tramite percorsi interaziendali; corsi su richiesta e personalizzabili erogati direttamente nella sede dell'azienda; formazione di figure professionali con competenze tecniche-specifiche direttamente spendibili in azienda.
2. *Il conto formazione.* È il principale canale di erogazione dei Fondi Interprofessionali, in quanto confluisce l'80% delle risorse che le aziende versano ai Fondi (l'altro 20% confluisce nel *conto sistema*). Il *conto formazione* è usufruibile direttamente per la formazione continua dei dipendenti (Fondimpresa) e dei dirigenti (Fondirigenti). Quasi l'80% del monte ore annuo gestito dall'ente è attribuibile alle attività del conto formazione.
3. *La formazione finanziata.* È il canale con cui Cosefi prevede un servizio personalizzato e completo (analisi del fabbisogno formativo, piano formativo, gestione e tutoring per la realizzazione del piano) che oltre ai fondi interprofessionali, sfrutta anche le opportunità di finanziamento messe a disposizione della Regione Toscana, in particolare, quelle programmate nel PO-FSE.

Sono prevalentemente le micro e le piccole imprese a rivolgersi ai servizi offerti da COSEFI, mentre le grandi imprese richiedono percorsi formativi più strutturati e complessi. Le piccole imprese, generalmente, domandano un supporto anche nella fase di analisi dei fabbisogni e ideazione dei percorsi; mentre le grandi imprese, avendo i loro uffici dedicati alle risorse umane, richiedono principalmente supporto nella gestione dei finanziamenti.

Le tematiche più richieste riguardano la formazione obbligatoria mentre, in secondo luogo, è molto richiesto l'aggiornamento delle competenze tecnico-specifiche (in particolare quelle

relative alla digitalizzazione e all'innovazione dei processi), meglio se legate all'utilizzo diretto di un macchinario o un software. Bisogna comunque registrare che negli ultimi anni si è registrato un aumento della richiesta di competenze informali ("soft skills").

La formazione on-the-job rimane la metodologia principalmente utilizzata per la diffusione del know-how superando spesso la tradizionale formazione in aula, la quale, laddove possibile, viene sostituita frequentemente da metodologie a distanza. Durante l'intervista, è stato sottolineato come anche per le competenze trasversali si cerca di adottare metodologie "interattive" che permettano il coinvolgimento attivo del formando.

### **I risultati e gli effetti degli interventi di formazione continua**

Dall'intervista emerge una certa attenzione delle aziende, soprattutto di medie dimensioni, per gli effetti della formazione continua. Queste sembrano trovarsi in una situazione in cui la formazione continua contribuisce ad accelerare lo sviluppo dell'impresa, soprattutto se si riescono a realizzare dei progetti in ambito di ricerca e innovazione potenziati dalla presenza di partners qualificati, come le università, con cui COSEFI è in contatto costante. Questo vale in particolare per le imprese di medie dimensioni, in quanto il carico progettuale e organizzativo è per loro minore rispetto a quello per un'impresa di piccole dimensioni.

Le aziende "in crisi", cioè che stanno attraversando un periodo di importante ristrutturazione o riorganizzazione, utilizzano la formazione spesso per la riqualificazione dei dipendenti al fine di riutilizzare i dipendenti in aree aziendali diversi da quelli in sofferenza.

Nell'esperienza di COSEFI non sembra di particolare rilievo la formazione per i liberi professionisti, ad eccezione di alcuni corsi rivolti specificatamente alla figura di imprenditore.

### **L'offerta di formazione continua e le proposte di miglioramento per il FSE**

Secondo gli intervistati l'offerta formativa presente sul territorio risulta debole sotto due aspetti, sui quali sarebbe necessario un maggiore sforzo da parte del FSE:

- a) un rafforzamento dell'offerta di risorse erogate e numero di bandi pubblicati, congiuntamente a procedure più rapide per consentire una risposta pronta e direttamente collegata ai bisogni delle imprese.
- b) un rafforzamento dell'innovatività dell'offerta, che consenta di erogare contenuti formativi definiti assieme alle aziende sui loro fabbisogni, insieme a metodologie per il trasferimento del know-how che coinvolgano il soggetto formato, soprattutto, tramite sperimentazioni concrete o on-the-job.

Il FSE potrebbe farsi carico in misura maggiore delle aziende di medie dimensioni e con prospettive di crescita, seppure non con un elevato grado di innovatività. Scommettere su queste imprese potrebbe rivelarsi un'azione di particolare utilità perché la formazione sembra avere qui una maggior efficacia in quanto domanda di conoscenze e capacità organizzative ne permettono un'immediata traduzione pratica. In secondo luogo, quando tutta l'azienda è in crescita, e non soltanto le competenze dei lavoratori, gli effetti della formazione si riversano su tutto il territorio.

Infine, si segnala il fenomeno dell'area "Academy" sviluppata internamente alle aziende più strutturate con lo scopo di formare i giovani con poca esperienza lavorativa secondo le esigenze e le modalità di gestione e dell'attività dell'azienda. Questo fenomeno già caratterizza le grandi aziende più importanti e, di recente, sta riguardando anche aziende di medie dimensioni e segnala quanto per loro sia importante la formazione.

### 7.3.2. Intervista a Confindustria – Toscana Sud (Grosseto-Arezzo-Siena)

#### **Le caratteristiche e funzionamento degli interventi di formazione continua**

Cogliere a fondo i bisogni formativi delle aziende è importante per promuovere un servizio integrato e l'attivazione di percorsi di formazione continua, i quali contemplino l'intero ciclo di gestione: dalla preparazione del progetto, alla richiesta di fonti di finanziamento, all'erogazione della formazione (con il supporto di docenti esterni) e rendicontazione finale.

Per predisporre offerte coerenti con le necessità formative, l'agenzia sfrutta il costante rapporto che Confindustria intrattiene con le imprese sul territorio ma tiene conto anche dei feedback a seguito delle formazioni erogate e le risposte ai questionari che con frequenza annuale tentano di raccogliere una sintesi delle competenze che le imprese intendono rafforzare.

La scelta di offrire un percorso formativo integrato non è solamente legata ad una maggior qualità e controllo del servizio proposto, ma è una scelta coerente con il tipo di imprese a cui l'agenzia si rivolge. Infatti, queste sono prevalentemente di medie dimensioni (circa il 50%), una buona parte sono imprese di dimensioni piccole e micro (circa il 40%), le quali senza un servizio integrale non riuscirebbero a curare tutto il processo per la realizzazione del progetto formativo (in particolar modo per le occasioni proposte dal FSE). Solamente il 10% delle imprese coinvolte sono di grandi dimensioni, ma bisogna tenere presente che le aziende di grandi dimensioni sono maggiormente concentrate nella zona settentrionale della Toscana.

I progetti a valere sulle risorse FSE sono più complessi rispetto ai fondi interprofessionali a causa della maggiore burocrazia e complessità procedurale, e sono poco sostenibili per le imprese di piccole dimensioni. Nonostante il FSE abbia parzialmente semplificato le procedure (p.e. eliminazione di concertazione con le parti sociali, o controlli troppo gravosi) alcune piccole imprese sono rimaste diffidenti ed evitano il FSE. Tuttavia, questo fenomeno non appare troppo rilevante.

La maggior parte dei corsi erogati propongono lo sviluppo e il rafforzamento di competenze tecnico-specifiche e di competenze trasversali; queste due finalità approssimativamente occupano una quota del 60% dell'attività dell'ente. La restante parte è occupata dalla formazione obbligatoria prevista per legge. Entrando nel dettaglio, il tema dello sviluppo e innovazione, la digitalizzazione e gli altri aspetti che orbitano intorno al modello di industria 4.0 sono tematiche centrali e fortemente richieste in formazione. Inoltre, dall'intervista emerge come i progetti formativi sul tema dell'industria 4.0 sono segnalati come progetti di successo apprezzati dalle aziende, le quali riescono ad ottenerne dei vantaggi diretti a favore della loro crescita. Inoltre, si osserva che vi è una particolare sensibilità delle imprese di medie dimensioni per le attività di formazione sui temi dell'innovazione in quanto permettono loro di essere più presenti e competitive sul mercato nazionale e internazionale. Questo vale in particolare per le imprese del settore manifatturiero, in particolar modo quelle di medie dimensioni, che sono in espansione e necessitano di personale qualificato anche in relazione all'avanzamento tecnologico e innovativo. I settori che sono segnalati come strategici, in termini di efficacia della formazione, sono quello meccanico, agroalimentare, dell'automazione, farmaceutico e chimico.

La formazione tecnico-specialistica richiede una metodologia di apprendimento prevalentemente on-the-job che si realizzi nei locali dell'azienda che ha richiesto la formazione. Tuttavia, la tendenza che contraddistingue la formazione per l'aggiornamento e apprendimento di competenze professionali è quella di legare la teoria e la pratica, in modo da integrare la conoscenza con l'attività concreta praticata sul lavoro. Questa traduzione della conoscenza in know-how permette al lavoratore di praticare quanto appreso e all'azienda di godere di un ritorno

concreto del proprio investimento. Quindi, è necessario superare il tradizionale apprendimento in aula integrandolo, laddove possibile, con l'applicazione pratica; oppure, sostituendolo con la formazione a distanza beneficiando della maggior elasticità e flessibilità del servizio.

### **I risultati e gli effetti degli interventi di formazione continua**

L'ente ha attivato dei percorsi formativi a favore dei liberi professionisti e imprenditori – i quali non rientrano nell'utenza di base dell'ente - che potevano utilizzare il voucher FSE; questi corsi hanno visto il coinvolgimento soprattutto di imprenditori. Tuttavia, i corsi non sono risultati di grande successo sia per motivi organizzativi legati alle tempistiche del FSE che mal si sono conciliate con le richieste di formazione degli imprenditori, sia perché è risultato difficile strutturare un percorso formativo per persone che devono sviluppare una conoscenza ampia su molte diverse tematiche allo stesso tempo.

L'approccio alla formazione di aziende in fase di ristrutturazione o riorganizzazione. rispetto ad un'azienda stabile sul mercato o in crescita, deve necessariamente tener conto del livello di motivazione con cui i dipendenti di un'azienda in difficoltà intraprendono un percorso formativo; questo si deve tener da conto anche nella valutazione dei risultati concreti della formazione. Questo fattore, la motivazione, complica l'erogazione delle attività formative e per questa ragione è fondamentale che, nel caso di aziende in crisi, la formazione del lavoratore sia in funzione di un percorso di riqualificazione che massimizzi le sue concrete possibilità di rimanere all'interno del mercato del lavoro. Quindi, è importante strutturare un progetto formativo di qualità considerando la domanda di lavoro e i fabbisogni presenti sul territorio in modo da dare al lavoratore delle competenze immediatamente spendibili. Perderebbe di efficacia un progetto formativo che non fosse orientato ad un concreto sbocco professionale. Riguardo a questo aspetto non vengono segnalate particolari criticità nei bandi FSE, i quali hanno favorito una progettazione funzionale a soddisfare la domanda di lavoro del territorio.

Risulta differente l'approccio di un progetto formativo incentrato sui temi della RSTI. Dall'esperienza dell'agenzia intervistata attinente ai progetti integrati FSE dedicati alle singole filiere produttive (linea di azione A.4.1.1.C), o "bandi strategici" emergono due complessità dei progetti: perché contemplavano più azioni all'interno dello stesso progetto e perché bisognava coinvolgere dei partners con il conseguente aggravio di coordinamento, e questo ha comportato non poche difficoltà nella realizzazione del progetto. Tuttavia, queste azioni hanno avuto un impatto positivo sulla creazione di posti di lavoro (uno degli obiettivi del bando, insieme al rafforzamento delle competenze), seppure l'intervento di formazione continua ha giocato un ruolo secondario rispetto allo sviluppo delle competenze per inoccupati e disoccupati.

Riguardo agli avvisi dei progetti integrati, si sottolinea come il FSE abbia riconosciuto i limiti di questi interventi che non sono stati più proposti, ma abbia mantenuto il fuoco sulle tematiche della ricerca e innovazione con i bandi dell'industria 4.0.

### **L'offerta di formazione continua e le proposte di miglioramento per il FSE**

Sembra importante continuare a investire sulle tematiche dell'industria 4.0 e le competenze tecniche ma anche promuovere i soft skills. Su questo, si propone un'integrazione dell'offerta di formazione continua FSE, con la possibilità di erogare dei voucher ai lavoratori o dei voucher aziendali (dedicati a un gruppo di lavoratori della stessa impresa) sia per il potenziamento delle competenze legate al paradigma dell'industria 4.0 sia per competenze trasversali.

Per un'offerta di formazione regolarmente attiva sul territorio, gli intervistati vorrebbero una pubblicazione costante dei bandi FSE, anche a cavallo delle programmazioni europee, e si chiede di rendere noto in anticipo il piano di pubblicazione degli avvisi dando modo agli operatori

formativi di organizzarsi, lavorare con continuità e non solo a ridosso dei bandi. Sapere che durante l'anno, o il ciclo di programmazione, ci sono dei *milestones* per il finanziamento della formazione continua renderebbe più agevole la preparazione ai bandi<sup>29</sup>.

Nonostante si registri una maggior collaborazione tra FSE e agenzie formative, si propone una maggior integrazione delle relazioni in quanto c'è spazio per un maggiore coordinamento che comporterebbe un miglioramento del FSE come strumento di finanziamento e anche una maggior efficacia degli interventi.

#### 7.4. Considerazioni di sintesi relative alle interviste alle agenzie formative

Le agenzie di formazione, grazie al loro rapporto costante con le imprese del territorio, hanno una buona conoscenza delle esigenze formative e offrono servizi che vanno dall'analisi del fabbisogno formativo e la progettazione fino all'erogazione della formazione e la richiesta dei contributi (FSE incluso). Entrambe le agenzie intervistate lavorano principalmente con piccole e medie imprese, che richiedono un servizio integrato per attivare e finanziare i corsi. Invece, le imprese di più grandi dimensioni richiedono un supporto per realizzare progetti formativi più complessi.

Il potenziamento delle competenze tecnico-specifiche rimane la formazione a cui le imprese sono più interessate, insieme alla formazione obbligatoria. Tuttavia, anche lo sviluppo delle competenze trasversali sta avendo sempre più peso all'interno dei corsi. Le tematiche su cui le aziende fanno formare i propri lavoratori rimangono quelle affini all'innovazione, alla ricerca e sviluppo e all'industria 4.0 (competenze digitali, applicazioni IT).

Entrambe le agenzie, hanno posto l'accento sulle imprese di medie dimensioni con prospettive di crescita e pronte ad investire in nuovi processi produttivi, perché queste puntano molto sulla formazione continua e sembrano anche maggiormente capaci di trarne benefici, in quanto la formazione contribuisce ad accelerare il loro sviluppo. Un'impresa in crescita, inoltre, contribuisce a un più diffuso beneficio sul territorio.

L'apprendimento on-the-job e un approccio misto teoria e pratica, risultano essere le modalità formative prevalenti per le competenze tecnico-specialistiche; questi metodi permettono una più immediata traduzione della conoscenza in "know-how".

Nella formazione dei lavoratori di aziende "in crisi", o in ristrutturazione, emergono due aspetti complementari. Il primo riguarda il fattore motivazionale del lavoratore; per una formazione efficace è necessario un progetto formativo capace di dare concrete possibilità di reinserimento, in altri settori della stessa impresa o in altre imprese. Il secondo aspetto è la tendenza delle imprese in questione a riqualificare i propri lavoratori per poterli ricollocare all'interno dell'impresa stessa, quindi con finalità relativamente limitate per il lavoratore.

Per la formazione rivolta ai liberi professionisti, entrambe le agenzie segnalano poche esperienze in cui sono stati formati gli imprenditori e lamentano, però, delle incompatibilità tra le esigenze degli imprenditori e le tempistiche e l'organizzazione dei corsi previsti dagli avvisi FSE. Quindi, a loro parere, questi corsi hanno avuto un limitato successo. È bene, comunque, ricordare che i liberi professionisti non sono stati utenti degli enti intervistati.

---

<sup>29</sup> E' necessario precisare che la Regione Toscana ha già una pianificazione pubblica delle sue attività, quindi sembrerebbe che l'intervistato non la conosca o chieda di conoscerla con maggiore anticipo.

Il FSE, secondo gli intervistati, potrebbe rafforzare la formazione continua aumentando le risorse e il numero di bandi pubblicati. Per gli enti è importante conoscere in anticipo le opportunità del FSE - come peraltro la Regione Toscana già fa e come viene richiesto dal nuovo regolamento dei fondi SIE n. 1060/2021 - per poter prepararsi adeguatamente. Inoltre, secondo gli intervistati servirebbero procedure di selezione più snelle per una veloce risposta ai fabbisogni delle imprese. Infine, sarebbe importante avere una particolare attenzione per le imprese di medie dimensioni con prospettive di crescita, le quali in questa fase sembrano poter produrre

## 8. Conclusioni

---

Per riassumere i principali risultati delle indagini condotte in questo rapporto si presenta prima una risposta alle domande di valutazione iniziali sulla base delle evidenze raccolte e poi alcune considerazioni finali.

Le conclusioni vanno comunque commisurate alle caratteristiche dello studio. L'indagine di placement si concentra per sua natura sugli effetti percepiti dai lavoratori e quindi non è stato possibile qui esaminare gli effetti complessivi delle azioni finanziate dal POR sulle imprese e sull'offerta formativa, questi effetti sono stati solo sondati attraverso alcune interviste unicamente a titolo esplorativo. Con queste cautele, tuttavia, le informazioni raccolte e le analisi compiute propongono alcuni spunti di riflessione importanti per le politiche regionali.

### 8.1. Le risposte alle domande di valutazione

**In che modo la Regione ha promosso gli interventi di formazione continua FSE? Cosa hanno previsto gli avvisi pubblicati e a quali obiettivi miravano?**

La Regione Toscana ha concentrato i propri finanziamenti in materia di formazione continua su alcuni interventi specifici e di dimensioni finanziarie relativamente ridotte, pari a circa 26 Meuro e al 3,5% del valore complessivo del POR. La politica per la formazione continua rimane prevalentemente quella degli enti interprofessionali, i quali svolgono interventi dal punto di vista finanziario più importanti di quelli del POR. L'azione del POR si è, quindi, concentrata in modo addizionale su alcune aree ritenute prioritarie per il mercato del lavoro e il tessuto produttivo regionale: le aree di crisi e le imprese in riconversione produttiva, le imprese impegnate in processi di innovazione e i liberi professionisti, i quali non accedono direttamente ai fondi interprofessionali.

Inoltre, alcuni avvisi per le aree di crisi avevano una concentrazione territoriale (le aree di crisi di Massa-Carrara, Piombino, Livorno, Amiata), mentre gli avvisi per la formazione in innovazione si sono concentrate per settori economici (sette filiere di specializzazione regionale). In questi ultimi avvisi si chiedeva anche un partenariato tra enti di formazione, centri di ricerca o università e imprese al fine di favorire lo scambio e il lavoro in comune tra questi soggetti. In sintesi, la Regione ha perseguito obiettivi territoriali, settoriali e di rete con finanziamenti addizionali e complementari alle politiche nazionali.

Questa strategia sembra in larga parte di successo, in quanto le imprese o i liberi professionisti hanno risposto in modo significativo agli avvisi e sono state realizzate attività complessivamente ben giudicate dai partecipanti. È necessario, però, fare alcuni distinguo. Le azioni di formazione nelle aree di crisi hanno aiutato un tessuto economico sofferente, ma in misura ridotta hanno coinvolto le imprese più in difficoltà perché queste ricorrono meno alla formazione. Oppure gli effetti sulla formazione per l'innovazione sono stati percepiti solo da una parte, consistente ma minoritaria, degli intervistati.

Nel complesso è emerso come l'azione della Regione Toscana sia stata effettivamente "addizionale" e abbia incontrato una domanda crescente di formazione da parte delle imprese. La cosiddetta "economia della conoscenza" richiede maggiori competenze e l'intreccio di settori e tecnologie sempre meno legate ai tradizionali settori economici impone alle politiche pubbliche approcci sempre più flessibili e integrati. In quest'ottica, anche il rafforzamento dei liberi professionisti è stato un indiretto sostegno alle imprese che poi li utilizzano nelle proprie produzioni.

## **Quali tipologie di imprese e di lavoratori sono stati coinvolti nella formazione?**

I lavoratori coinvolti dai diversi interventi formativi esaminati provenivano da diverse posizioni professionali (dirigenti, impiegati, operai, ecc.) o diverse tipologie di professionisti (multi-cliente o impiegati con pochi clienti); in generale, l'intero spettro di lavoratori è stato coinvolto.

Le tipologie di lavoratori negli interventi attivati dalle imprese sono in prevalenza lavoratori adulti, ben strutturati nelle imprese e con un'esperienza lavorativa significativa, seppure anche giovani o neoassunti sono stati interessati. Negli interventi esaminati i partecipanti erano in prevalenza uomini, ma in alcuni settori dell'economia sociale o dei servizi prevalevano le donne.

È interessante notare anche come una larga parte degli interventi formativi abbiano interessato il settore terziario. Questo risultato indica che le imprese dei servizi, e non solo nei comparti più avanzati, hanno introdotto la formazione nelle proprie attività di sviluppo; questo vale per esempio per il settore sociale e per il turismo.

Nel caso della formazione per imprese innovative, come attendibile, i partecipanti avevano

Le imprese che sembrano maggiormente preparate a utilizzare e valorizzare la formazione sono le imprese di medie dimensioni nei vari settori. Negli ultimi anni queste imprese sono state la componente più dinamica del tessuto produttivo e coniugano una buona flessibilità organizzativa con dimensioni capaci di sfruttare economie di scala e organizzative. Le attività esaminate hanno comunque interessato imprese di tutte le dimensioni e anche le imprese piccole, con i limiti indotti dalle loro dimensioni, sono comunque capaci di attivare formazione anche avanzata.

Nell'insieme le indagini hanno anche evidenziato che le imprese dinamiche e con processi di crescita e innovazione significativi sono quelle che hanno maggiormente colto l'occasione del FSE. Questo è avvenuto anche nelle aree di crisi ed ha confermato che imprese in difficoltà sono meno pronte e capaci di utilizzare la formazione. Sempre in queste aree, tuttavia, si è visto che per le imprese che hanno attivato processi di riconversione produttiva, ma non necessariamente in crisi, la formazione può essere un importante strumento a supporto del cambiamento.

## **Quali sono state le motivazioni e aspettative che spingono i lavoratori a partecipare e le imprese ad attivare progetti di formazione continua?**

Le motivazioni e le aspettative dei partecipanti sono state diverse ma si sono concentrate su due tipologie principali: da un lato rafforzare le proprie competenze ed adattarsi a cambiamenti organizzativi e tecnologici e da un altro lato migliorare la propria posizione economica o di carriera (soprattutto nelle posizioni professionali meno elevate). Anche tra i liberi professionisti le aspettative più frequenti riguardavano aumentare la qualità del proprio lavoro o accedere a maggiori possibilità di lavoro.

Bisogna comunque ricordare che negli interventi per le imprese la maggioranza dei lavoratori è stata inviata in formazione obbligatoriamente; quindi, le motivazioni espresse dagli intervistati sono mediate in larga parte dalle strategie di impresa. A questo proposito le informazioni fornite dagli intervistati indicano che in alcuni casi la formazione semplicemente rispondeva a un piano formativo dell'impresa, e quindi a una strategia non nota agli intervistati, e in altri casi all'opportunità di espansione in nuovi mercati/prodotti oppure a migliorare la capacità di innovare nella formazione per le imprese innovative delle filiere regionali.

Nel complesso prevalgono quindi aspettative e motivazioni di crescita dell'impresa o degli individui e le aspettative per così dire "difensive" (mantenere il posto di lavoro, trovare un nuovo lavoro, ecc.) sono state limitate. Sembra quindi prevalere una visione della formazione come

strumento di "sviluppo" individuale e produttivo e sembra anche esserci una significativa sintonia in questo tra le strategie di impresa e i singoli partecipanti intervistati.

### **Le aspettative sono state realizzate? In che modo la partecipazione alla formazione FSE è stata utile per i lavoratori formati?**

La formazione realizzata è stata prevalentemente mirata a tecniche produttive, ma ha riguardato anche i cosiddetti "soft skills" (comunicazione, lavoro di gruppo, ecc.); questa ultima componente della formazione sembra crescere di importanza negli ultimi anni ed essere un ingrediente essenziale anche all'interno di corsi più specialistici. Questo indirettamente indica lo sviluppo di modalità organizzative meno gerarchiche che nel passato e una crescente attenzione alla qualità dei processi interni ed esterni all'impresa.

Tra i liberi professionisti ha prevalso una formazione di aggiornamento professionale tramite corsi tradizionali; la specializzazione e i master sono stati utilizzati in misura minoritaria.

Per tutti gli intervistati il grado di realizzazione delle aspettative risulta elevato. Gli intervistati nelle diverse indagini riconoscono che il corso ha contribuito molto a far sviluppare nuove competenze e far aumentare la fiducia dei lavoratori nelle proprie capacità, ad accrescere le proprie competenze o, per i professionisti, ad accedere a maggiori possibilità di lavoro, a svolgere meglio le proprie mansioni.

### **Quali effetti ha avuto la partecipazione alle attività di formazione continua sulla posizione professionale del lavoratore? Gli ha permesso di rafforzare la sua condizione lavorativa?**

Le modifiche nella posizione occupazionale degli intervistati non può riferirsi unicamente al corso di formazione del FSE, in quanto la formazione continua non ha una finalità di inserimento lavorativo e perché per poterlo affermare sarebbero necessarie analisi controfattuali diverse da quelle possibili con le indagini che sono state realizzate. Nonostante queste precauzioni è possibile comunque affermare che nel periodo successivo alla formazione la posizione occupazionale degli intervistati è generalmente, e in media, migliorata.

I livelli occupazionali precedenti al corso sono confermati e anche una tendenza all'aumento delle posizioni a tempo indeterminato. Tuttavia, questo vale gli stock, mentre i flussi occupazionali tra il prima e il dopo indicano una non elevata ma significativa mobilità tra lavoro determinato e indeterminato. Questa mobilità era attendibile dato il periodo di crisi economica e comunque la crescente flessibilità dei rapporti di lavoro. Il buon esito occupazionale registrato indica comunque che gli intervistati hanno anche beneficiato della formazione per mantenere l'occupazione e che, probabilmente, le imprese hanno investito sulla componente più "forte" delle forze lavoro.

Anche la soddisfazione per le attività formative è stata alta con un gradimento pari all'incirca a 8 su 10 in tutte le rilevazioni. Questo risultato vale sia in relazione all'efficacia percepita sia in relazione alla qualità dell'organizzazione della formazione.

A questo proposito i maggiori margini di miglioramento della qualità della formazione si sono registrati nella formazione per le imprese innovatrici

Gli effetti (lordi) della formazione sulla condizione occupazionale del lavoratore partecipante all'azione A.4.1.1.A, complessivamente, sono positivi sia perché c'è stata una buona tenuta dello stato occupazionale rilevato al momento dell'indagine (settembre 2021) da parte del 96% dei lavoratori, di cui il 13% sono occupati presso un'impresa diversa da quella che lo aveva mandato in formazione; sia perché, al momento dell'indagine, è aumentato il numero di lavoratori con un contratto a tempo indeterminato, riducendo le quote di coloro che erano assunti a tempo determinato o che avevano un rapporto di lavoro autonomo. Infine, 1 lavoratore su 3, dei lavoratori che beneficiavano di un ammortizzatore sociale (7%), al momento dell'indagine non usufruisce più di alcun sostegno al reddito e nessuno ha dichiarato di essere disoccupato.

Anche tra i liberi professionisti sembrerebbe che ci siano state ripercussioni positive sulla situazione occupazionale, sebbene si tratti di effetti lordi non ricollegabili completamente ai benefici della formazione. Al momento dell'indagine, per il 90% di loro (eccetto uno, che si dichiara disoccupato) viene segnalato che si trovano nella stessa situazione lavorativa in cui si trovavano al momento della formazione; mentre un 10% ha dichiarato di trovarsi in una situazione lavorativa differente e che per la maggior parte dei lavoratori (70%) è sostanzialmente una situazione migliore.

Per gli effetti (lordi) sulla situazione occupazionale dei partecipanti all'intervento A.4.1.1.C, risulta che, al momento dell'indagine, l'83% dei lavoratori intervistati sono rimasti occupati presso l'impresa che li aveva mandati in formazione. Gli imprenditori, soci, dirigenti e consulenti specializzati e gli operai specializzati e agricoltori sono le categorie che, più delle altre, sono rimaste presso lo stesso datore di lavoro. Invece, un 15% dei lavoratori ha cambiato impresa. Infine, solamente un 2% degli intervistati ha dichiarato di essere disoccupato al momento dell'indagine, e sono gli operai semplici (10%) ad esser stati maggiormente coinvolti. Sul lato della qualità contrattuale si registra un miglioramento per il 62% di coloro che avevano rapporto di lavoro autonomo al momento della formazione, perché vedono cambiare il proprio contratto in un contratto a tempo indeterminato. Invece, solo una minima parte dei dipendenti (7%) a tempo determinato si vede stabilizzarsi a tempo indeterminato.

### **Nel complesso il modello di intervento del FSE ha funzionato secondo le aspettative iniziali? In che modo tale modello contribuisce all'offerta di formazione continua presente sul territorio?**

La strategia dell'intervento POR FSE in materia di formazione continua è basata sulla complementarietà con le altre politiche nazionali, principalmente i fondi interprofessionali e il recente fondo competenze gestito dall'ANPAL; questa strategia intende concentrare il FSE su contesti specifici (aree di crisi, imprese innovative, liberi professionisti) su cui fare massa critica e produrre addizionalità. Un'ulteriore priorità è stata quella di favorire le reti tra imprese, università e centri di formazione. I risultati complessivamente positivi, anche se rilevati sui soli lavoratori, sembrano premiare questa strategia ma suggeriscono anche alcune possibili indicazioni per il futuro; in particolare:

3. una crescente domanda di formazione continua con caratteristiche legate alla digitalizzazione, all'innovazione e alle competenze trasversali;
4. differenti comportamenti e capacità delle imprese a seconda delle loro dimensioni, con imprese grandi e medie che hanno piani formativi e investimenti costanti e imprese piccole che hanno approcci più frammentari ma che sono oramai abituate a utilizzare e valorizzare la formazione.

L'implementazione è la seconda dimensione del modello FSE della formazione continua e su questa le interviste hanno fornito indicazioni utili. L'uso del FSE per la formazione continua, come in altre regioni, risulta più complessa, di quella dei fondi interprofessionali per tempi e modalità gestionali, ma consente anche di accedere a risorse maggiori e di finanziare progetti/target non facilmente raggiungibili dai fondi (come i liberi professionisti). Questo implica una maggiore difficoltà a incontrare la domanda delle imprese o a mirare gli interventi FSE a target eccessivamente selettivi (p.e. le imprese in difficoltà), ma anche la possibilità di interventi più ambiziosi e complessi. Questo pone un dilemma ai programmatori se inseguire la domanda delle imprese semplificando al massimo l'utilizzo del FSE rinunciano alla selettività o inseguire target specifici a rischio di coglierli solo in parte.

## 8.2. Implicazioni per le politiche della formazione continua

L'importanza della formazione per la competitività di un sistema produttivo territoriale è da tempo in crescita a causa di una crescente componente di "conoscenza" nei manufatti e nei servizi finali, fatta di digitalizzazione, personalizzazione dell'offerta, integrazione di servizi intermedi, flessibilità produttiva e organizzativa, velocità dei cambiamenti tecnologici e, ora con la pandemia, anche dei mercati e delle catene di approvvigionamento. Tutti elementi che richiedono maggiori capacità nelle imprese e nel sistema territoriale di centri di ricerca e servizi.

La strategia della Regione deve quindi rispondere a una crescita della domanda per dimensioni e per qualità e a un ampliamento della platea di imprese interessate alla formazione continua. Lo studio di placement, con i limiti di finalità e informativi ricordati, conferma nel complesso la bontà della scelta regionale di concentrare nel 2014-2020 le azioni su priorità specifiche, ma probabilmente i prossimi anni richiederanno un cambio di passo al sistema regionale. I suggerimenti che emergono dallo studio a questo riguardo sono:

- *creare un quadro informativo sulla spesa* per formazione continua attivata in Toscana al fine di avere una misura concreta dei bisogni e dei tempi di spesa delle imprese. Al momento il Ministero del Lavoro e l'ANPAL non forniscono da anni i dati regionali circa i fondi interprofessionali e i dati del Fondo Competenze non sono ancora disponibili. Inoltre, indagini campionarie su alcune imprese rappresentative potrebbero fornire indicazioni della pianificazione e della spesa diretta delle imprese (p.e. il Censimento ricorrente di ISTAT ha dato interessanti indicazioni);
- *assicurare funzioni di osservatorio* mediante incontri con imprese, parti sociali, enti e centri di ricerca che consentano un aggiornamento costante e veloce delle necessità di formazione continua su cui formulare le priorità e le modalità degli avvisi del POR. Al tempo stesso è importante un sistema di condividere le priorità e le responsabilità dei diversi attori del sistema regionale (scuola, Università, ITS, enti di formazione). La concertazione è consolidata in Toscana e dovrà quindi servire a sostenere il sistema della formazione continua.
- *aumentare, ove possibile rispetto alle altre priorità regionali, la spesa per formazione continua* per rispondere alla domanda crescente e intervenire sulle situazioni che richiedono una maggiore spinta e che possono promuovere maggiori risultati. A questo fine una riflessione su possibili *semplificazioni amministrative* che facilitino l'accesso delle imprese al FSE, senza rinunciare a strategie selettive, sembra molto utile;
- *verificare se una maggiore caratterizzazione degli avvisi* per dimensioni di impresa potrebbe favorire strategie mirate, considerando che sono le imprese dinamiche e

innovative quelle che si rivolgono maggiormente alla formazione indipendentemente dalla filiera o dal territorio in cui operano;

- *mantenere una attenzione particolare al settore dei servizi* (da cui proveniva già la maggioranza degli intervistati) sia come supporto al sistema manifatturiero, sia per le trasformazioni e innovazioni che stanno conoscendo molti servizi (turismo, sanità e welfare);
- *Assicurare la formazione ad un'ampia gamma di lavoratori*, spesso alcune imprese hanno sistemi propri ("academies") per quelli più giovani che sono meno coinvolti nella formazione FSE, ma è importante che l'insieme dei lavoratori possa usufruire della formazione continua e che vi siano all'interno delle imprese modalità per misurare gli effetti e la qualità della formazione, che comunque al momento appare buona;
- *Rafforzare le possibilità di formazione permanente*, spesso complementari o necessarie rispetto alle possibilità formazione continua come indicato da una parte degli intervistati. L'azione sui liberi professionisti in parte è a cavallo tra formazione continua e formazione permanente e queste modalità potrebbero essere diffuse.

## 9. Bibliografia

---

Acemoglu D. and Pischke J.S., "Why Do Firms Train? Theory and Evidence", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, No. 1 (Feb., 1998), pp. 79-119.

ANPAL e INAPP, "XIX Rapporto sulla formazione continua. Annualità 2017/2018", collana biblioteca ANPAL n.13, 2019. Rapporto pubblicato online su: [https://www.anpal.gov.it/documents/552016/586510/XIX-rapporto-formazione-continua-20\\_11\\_2020+def.pdf/e2562038-0268-d620-d0e2-22ce44e3d2a2?t=1606061718651](https://www.anpal.gov.it/documents/552016/586510/XIX-rapporto-formazione-continua-20_11_2020+def.pdf/e2562038-0268-d620-d0e2-22ce44e3d2a2?t=1606061718651)

Becker G. S., "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special reference to Education", *National Bureau of Economic Research*, New York, (1964).

Blinder Alan S. and Krueger Alan B., "Labor turnover in the USA and Japan: a tale of two countries", *Pacific Economic Review*, I (1996), pag. 27-57.

Brunello G. e Wruuck P., "Employer Provided Training in Europe: Determinants and Obstacles", *IZA Discussion Paper Series No. 12981*, (february 2020).

Brunello G., Gereben A., Weiss C. and Wruuck P., "Financing Constraints and Employee Training", *IZA, DISCUSSION PAPER SERIES*, marzo 2020.

Bruhn Miriam, Dean Karlan, and Antoinette Schoar. "The Impact of Consulting Services on Small and Medium Enterprises: Evidence from a Randomized Trial in Mexico." *Journal of Political Economy* 126, no. 2 (April 2018): 635–687.

CENSIP, Centro Studi Imprese e Professioni (a cura di), *La formazione continua per i freelance ed i lavoratori autonomi*; in collaborazione con FederFormazione ed OPLÀ, aprile 2018.

Comunicazione della Commissione Europea n.274 del 01.07.2020 (COM 274, 2020), "Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza".

De Grip, A. and Sauermann, J., *The effects of training on own and co-worker productivity: evidence from a field experiment*. IZA DP No. 5976, settembre 2011.

European Investment Bank, "Retooling Europe's Economy", Luxembourg, (2018).

Pedersini R. e Coletto D. (2010), *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Popov A., "Credit Constraints and Investment in Human Capital: Training Evidence from Transition Economies", *Journal of financial Intermediation*, (2014), pag. 76-100.

Riley Shawn M., Michael Steven C. And Mahoney Joseph.T., *Human Capital Matters: Market Valuation Of Firm Investments In Training And The Role Of Complementary Assets*, *Strategic Management Journal*, 2017.

Snell, S. A., & Dean, J. W. (1994). Integrated manufacturing and human resource management: A human capital perspective. *Academy of Management Journal*.

Sepulveda, F. (2010), *Training and productivity: Evidence from US manufacturing industries*. *Oxford Economic Papers*

Topel R. H. and Ward M.P, "Job Mobility and Careers of Young Men", *Quarterly Journal of Economics*, CVII (1992), pag. 439-480.

Treccani on-line, 2012, Lessico del XXI secolo; [https://www.treccani.it/enciclopedia/economia-della-conoscenza\\_%28Lessico-del-XXI-Secolo%29/](https://www.treccani.it/enciclopedia/economia-della-conoscenza_%28Lessico-del-XXI-Secolo%29/)

Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, "*Formazione continua e tirocini formativi nelle imprese italiane*", Roma 2020. Consultabile al link:

<https://excelsior.unioncamere.net/images/pubblicazioni2020/Formazionecontinuaetirocini-2020.pdf>

## 10. Allegati

---

### Allegato A – Questionario lavoratori di aziende in riconversione

#### **CARATTERISTICHE DEL LAVORATORE E DELL'IMPRESA PER CUI LAVORAVA**

---

1. Che ruolo aveva nell'impresa in cui lavorava al momento della partecipazione al corso di formazione FSE? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante):

- Imprenditore o Dirigente (o quadro)
- Consulente specializzato
- Impiegato
- Socio di cooperativa
- Coadiuvante familiare
- Operario specializzato o agricoltore
- Operaio semplice, conduttore di impianti o macchinari
- Altro (da specificare): \_\_\_\_\_

2. Quanti dipendenti aveva l'azienda in cui lavorava al momento della partecipazione al corso? (indicare solo 1 scelta)

- 1-9 dipendenti
- 10-49 dipendenti
- 50-249 dipendenti
- 250 e oltre dipendenti.
- Non lo sa

3. In quale settore produttivo operava l'impresa in cui lavorava al momento della partecipazione al corso di formazione FSE? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- Agricoltura e pesca
- Industria manifatturiera
- Industria delle costruzioni
- Altro tipo di industria (fornitura energia, acqua, gestione rifiuti e reti fognarie)
- Commercio (all'ingrosso o al dettaglio) e trasporti
- Alloggio, ristorazione e servizi alberghieri
- Servizi alle imprese, servizi finanziari, servizi tecnico professionali
- Istruzione, sanità e assistenza sociale
- Attività artistiche, di intrattenimento, sportive, e altre attività di servizi

4. Al momento della partecipazione al corso di formazione la sua azienda in quale delle seguenti situazioni si trovava? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- In condizioni di crisi (previsti licenziamenti o anche chiusura dell'impresa)
- In difficoltà e con conseguente riorganizzazione, ma non in crisi
- Non in particolare difficoltà economica ma in riconversione produttiva
- In espansione e con necessità di riorganizzazione
- In altra condizione (da specificare): \_\_\_\_\_

5. Che contratto di lavoro aveva al momento della partecipazione al corso di formazione FSE? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- A tempo indeterminato e full time
- A tempo indeterminato e part-time
- A tempo determinato e full time
- A tempo determinato e part-time
- Collaborazione occasionale
- Autonomo nell'organizzazione del lavoro
- Tirocinio/apprendistato

6. Da quanto tempo lavorava in quell'impresa al momento della partecipazione al corso di formazione FSE? (indicare solo 1 scelta)

- Meno di 1 anno
- 1-3 anni
- 3-5 anni
- 5-10 anni
- Più di 10 anni

7. Al momento della partecipazione al corso di formazione FSE, lei risultava beneficiario di qualche ammortizzatore sociale? (cassa integrazione, fondi di solidarietà bilaterali, contratti di solidarietà, ecc.). Se sì, da quanto tempo? (solo 1 risposta)

- No
- Sì, da meno di un mese
- Sì, da 1 a 3 mesi
- Sì, da 3 a 6 mesi
- Sì, da 6 a 12 mesi
- Sì, da più di 12 mesi

#### **COME E PERCHÉ HA PARTECIPATO AL CORSO**

---

8. Chi le ha chiesto di partecipare al corso di formazione del FSE? (indicare solo 1 scelta)

- Mi sono proposto con una mia scelta volontaria
- Mi è stato chiesto dal mio superiore
- Mi è stato chiesto dai proprietari / soci dell'impresa

9. Conosce il motivo per cui la sua impresa si è impegnata a mandare i propri dipendenti al corso formativo al quale ha partecipato? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- Provare a rilanciare l'impresa
- Favorire il ricollocamento dei lavoratori in altre imprese
- Perché l'azienda aveva un proprio Piano di formazione e lo doveva realizzare
- Sfruttare delle opportunità di espansione in nuovi prodotti o mercati
- Utilizzare al meglio dei nuovi investimenti in macchinari
- Realizzare una riorganizzazione interna
- Non lo sa
- Altro (da specificare): \_\_\_\_\_

10. Ci sono stati ostacoli che le hanno impedito di frequentare tutte le lezioni del corso di formazione? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- No, ho frequentato tutte le lezioni del corso
- L'azienda o i suoi soci mi hanno chiesto di dedicarmi ad altro
- Il corso era poco interessante e non ho partecipato sempre
- Ho avuto problemi a conciliare le esigenze del lavoro con la formazione
- Il lock-down mi ha impedito una partecipazione adeguata
- Ho avuto problemi di salute o personali

#### **CARATTERISTICHE DEL CORSO (TEMATICHE, RIFERIMENTI ALLA RIQUALIFICAZIONE DEL LAVORATORE/OUTPLACEMENT E MODALITÀ FORMATIVE)**

---

11. Può indicare con poche parole chiave il principale contenuto del corso di formazione FSE che ha seguito?

---



---

12. Può indicare il metodo principalmente utilizzato nella formazione? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- Sperimentavo concretamente alcune tecniche di lavoro (Metodo pratico/applicativo)
- Mi venivano insegnate alcune tecniche, senza sperimentarne l'applicazione (Metodo teorico)
- Studiavo sia la teoria sia la pratica delle tecniche (Metodo misto)
- Un esperto mi affiancava sul lavoro insegnandomi nuove tecniche e a lavorare meglio (Affiancamento sul lavoro)
- Altro (da specificare): \_\_\_\_\_

13. In che modo è stata realizzata la formazione?

- Completamente in presenza
- Gran parte in presenza e piccola parte a distanza

- Piccola parte in presenza e gran parte a distanza
- Completamente a distanza

14. Durante il corso di formazione FSE, a suo avviso, sono state trattate anche le competenze lavorative cosiddette "informali"? Se sì, quali? (massimo 2 scelte di risposta, le più rilevanti)

- Sì, la capacità di anticipare problemi e prevedere risposte adeguate
- Sì, la capacità di risolvere problemi e situazioni critiche
- Sì, la capacità di adattarsi a nuovi cambiamenti all'interno dell'impresa
- Sì, la capacità di lavorare in gruppo
- Sì, la capacità di comunicare e interagire efficacemente con altri soggetti
- Sì, la capacità di proporre idee e soluzioni innovative
- No, sono state trattate solamente competenze strettamente tecniche
- Altro (specificare competenza informale non in elenco):

### ASPETTATIVE DEL LAVORATORE

15. Può indicare, tra le seguenti opzioni, quali si aspettava di realizzare grazie alla partecipazione al corso FSE? (2 risposte, le più rilevanti)

	<b>2 scelte</b> 1=prima scelta 2= seconda scelta
Aumentare il mio guadagno (oppure ottenere un bonus)	
Migliorare il mio inquadramento contrattuale e/o le prospettive di carriera	
Svolgere meglio le mie mansioni	
Adattare le mie competenze ai cambiamenti organizzativi e/o tecnologici	
Avere maggiore consapevolezza dei problemi dell'impresa e del lavoro	
Migliorare le condizioni dell'ambiente lavorativo (es: meno stress, relazioni con i colleghi, migliore collaborazione, ecc.)	
Prevenire un eventuale rischio di perdere il lavoro e aumentare la possibilità di cambiare lavoro	
Conseguire un attestato o una qualifica	
Non aveva nessuna aspettativa particolare	
Altro (da specificare): _____	

16. In che misura quelle aspettative si sono realizzate a seguito del corso di formazione?

- In nessuna misura
- In misura limitata
- In misura significativa
- In misura elevata

### EFFETTI DEL CORSO SUL LAVORO

17. Alla fine del corso di formazione FSE ha conseguito un certificato o un titolo delle competenze che le riconosce la partecipazione al corso? (indicare solo 1 scelta)

- Sì
- No, ho ricevuto solo un attestato di frequenza
- No, non ho ricevuto nulla
- Altro (specificare):

18. Attualmente è percettore di un qualche ammortizzatore sociale (cassa integrazione, fondi di solidarietà bilaterali, contratti di solidarietà, ecc.). (indicare solo 1 scelta)?

- Sì
- No

19. Attualmente, anche se percepisce un ammortizzatore sociale, ha un rapporto di lavoro sempre con la stessa impresa in cui lavorava quando ha fatto la formazione FSE? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- Sì
- No, ho cambiato azienda
- No, sono disoccupato

- No, sono pensionato

**Se risponde "sì" oppure "no, ha cambiato azienda", allora procedere con la domanda 20; altrimenti saltare alla domanda 21.**

20. Che tipo di contratto di lavoro ha? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- A tempo indeterminato e full time
  - A tempo indeterminato e part-time
  - A tempo determinato e full time
  - A tempo determinato e part-time
  - Collaborazione occasionale
  - Tirocinio/apprendistato
  - Autonomo nell'organizzazione del lavoro
  - Altro (da specificare):
- 

21. Che lei sappia, adesso l'impresa in cui lavorava al momento della formazione in che stato è:

- Ha chiuso e non produce più
- È ancora in crisi ma non ha chiuso
- Ha ridotto il personale e ha ripreso l'attività normale
- Non ha ridotto il personale e ha ripreso l'attività normale
- È in espansione economica
- Non lo so
- Altro: \_\_\_\_\_

22. Dopo il corso di formazione del FSE ha svolto altre attività di formazione?

- No (né sul lavoro né per conto proprio)
- Sì, sul lavoro ma raramente (1 volta in due anni)
- Sì, sul lavoro frequentemente e regolarmente (1 o più volte l'anno)
- Sì, ma organizzate da me

#### **EFFETTI PERCEPITI DAL PARTECIPANTE**

23. Come giudica, complessivamente, la qualità e l'efficacia del corso di formazione con un voto da 1 a 10?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

24. Come giudica le seguenti caratteristiche del corso, dando un voto da 1 a 10?

	Voto 1-10
1. La qualità del metodo formativo utilizzato	
2. L'organizzazione pratica e la gestione del corso di formazione (p.e. orari, logistica, materiali didattici, ecc.)	
3. La durata del corso FSE in relazione alla conoscenza/competenza da acquisire	
4. La capacità del corso di migliorare le mie competenze professionali	
5. La capacità del corso di migliorare la mia autonomia lavorativa e affrontare i problemi del lavoro	
6. La capacità del corso di farmi conoscere nuove opportunità di lavoro	
7. Lo sviluppo di nuove relazioni personali tra dipendenti e con esterni durante il corso	
8. Passare in modo interessante del tempo	

25. In quale misura la formazione le ha permesso effettivamente di raggiungere con più facilità i seguenti risultati? (risposta da 1 a 4)

	1= Per nulla 2= Poco 3= Abbastanza 4= Molto
Ha contribuito a migliorare i miei guadagni o la mia carriera	
Mi ha aiutato a cambiare impresa / datore di lavoro	
Mi ha aiutato a mantenere il lavoro nell'impresa in cui lavoravo	
Mi ha aiutato a inventarmi un nuovo lavoro	
Mi ha dato maggiore fiducia nelle mie capacità	
Mi ha permesso di sviluppare nuove competenze	
Mi ha spinto a fare altra formazione per rafforzare le mie competenze	
Mi ha aiutato a migliorare le relazioni sul lavoro con i colleghi o i clienti	
Altro (da specificare): _____	

26. Vuole aggiungere un'osservazione che reputa rilevante comunicare al valutatore?

\_\_\_\_\_

## Allegato B - Questionario – Voucher per liberi professionisti e imprenditori

### CARATTERISTICHE DEL LAVORATORE E DELL'IMPRESA PER CUI LAVORAVA

- Quale figura professionale ricopriva al momento della partecipazione alla formazione? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante):
  - Imprenditore (titolare di un'impresa con dipendenti)
  - Coadiuvante familiare dell'imprenditore
  - Socio di cooperativa o di azienda privata
  - Amministratore unico di azienda
  - Componente del consiglio di amministrazione con compiti gestionali;
  - Libero professionista senza partita IVA (iscritto ad ordine o albo professionale)
  - Libero professionista con partita IVA (iscritto ad ordine o albo professionale)
  - Lavoratore altro (da specificare): \_\_\_\_\_
- Da quanto tempo esercitava la sua professione al momento della partecipazione alla formazione? (1 sola risposta)
  - Meno di 1 anno
  - 1-3 anni
  - 3-5 anni
  - 5-10 anni
  - Più di 10 anni
- In quale delle seguenti aree lavorava principalmente, come consulente o come imprenditore, al momento della partecipazione alla formazione? (1 sola risposta)
  - Direzione e amministrazione
  - Produzione
  - Ricerca e sviluppo
  - Marketing e vendita
  - Risorse umane e personale
  - Magazzino e logistica
  - Sistemi informatici ed elaborazione dati
  - Altro (specificare): \_\_\_\_\_
- Che rapporto di lavoro aveva al momento della partecipazione alla formazione? (1 sola risposta)
  - Contratto di lavoro dipendente
  - Lavoratore autonomo e consulente con partita IVA

- Collaborazione occasionale
  - Altro (da specificare):
- 

5. Può indicare il tipo di lavoro e il numero di imprese con cui collaborava al momento della partecipazione alla formazione? (1 sola risposta)
- Lavoravo nella mia impresa
  - Lavoravo con clienti individuali e non con imprese
  - Lavoravo in uno studio di consulenza
  - Collaboravo con 1 impresa
  - Collaboravo con 2-5 imprese
  - Collaboravo con più di 5 imprese
6. Può indicare la dimensione media delle imprese con cui lavorava prevalentemente al momento della partecipazione alla formazione? (1 sola risposta)
- In prevalenza Micro (0-9 dipendenti)
  - In prevalenza Piccole (10-49 dipendenti)
  - In prevalenza Medie (50-249 dipendenti)
  - In prevalenza Grandi (250 e oltre dipendenti)
  - In prevalenza clienti individuali
  - Non lo sa
7. In quale settore produttivo lavorava prevalentemente al momento della partecipazione alla formazione? (1 sola risposta)
- Agricoltura e pesca
  - Industria manifatturiera
  - Industria delle costruzioni
  - Altro tipo di industria (fornitura energia, acqua, gestione rifiuti e reti fognarie)
  - Commercio (all'ingrosso o al dettaglio) e trasporti
  - Alloggio, ristorazione e servizi alberghieri
  - Servizi alle imprese, servizi finanziari, servizi tecnico professionali
  - Istruzione, sanità e assistenza sociale
  - Attività artistiche, di intrattenimento, sportive, e altre attività di servizi
8. Quale tipologia di studi ha fatto o che tipo di preparazione ha? (1 sola risposta)
- Economica (economista, aziendalista, consulente fiscale, consulente finanziario, ecc.)
  - Scientifica e matematica (ingegnere, architetto, matematico, fisico, geometra, ecc.)
  - Umanistica (esperto in lettere, arte, filosofia, ecc.)
  - Giuridica (avvocato, consulente legale, ecc.)
  - Medico-sanitaria (medico, infermiere, fisioterapista, dentista, ecc.)
  - Socio-assistenziale (educatore, psicologo, assistente sociale, mediatore interculturale, ecc.)
  - Autodidatta, preparazione basata sull'esperienza di lavoro
  - Altro (specificare: \_\_\_\_\_)

### **COME E PERCHÉ HA PARTECIPATO AL CORSO**

---

9. In che modo è venuto a conoscenza della possibilità di ricevere il voucher erogato dalla Regione Toscana con risorse del Fondo Sociale Europeo per finanziare attività formative? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)
- Tramite i siti online delle istituzioni pubbliche (Regione, Provincia, Comune, ecc.)
  - Tramite siti online non istituzionali che raccolgono e promuovono avvisi o bandi pubblici
  - Tramite un ente di formazione professionale
  - Tramite l'impresa per la quale lavorava o collaborava
  - Tramite passaparola di colleghi e amici
  - Altro (specificare): \_\_\_\_\_
10. Perché ha frequentato il corso di formazione? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)
- Per mia scelta, perché non l'avevo fatta e volevo migliorare la mia preparazione
  - Per mia scelta, perché svolgo periodicamente formazione ed ho sfruttato la possibilità

- Perché mi è stato chiesto dai proprietari / soci dell'impresa con cui collaboravo
- Non lo so

11. In che modo ha individuato e scelto l'attività formativa da lei frequentata e finanziata tramite voucher? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- Mi sono rivolto ad un ente che si occupa di formazione professionale;
- Mi sono rivolto al mio ordine, collegio o associazione professionale;
- Ho chiesto consiglio a colleghi che avevano fatto corsi di formazione;
- Ho ricercato autonomamente e senza mediatore la formazione più adeguata alle mie esigenze;
- Altri canali (da specificare): \_\_\_\_\_

12. Ci sono stati ostacoli che le hanno impedito di frequentare tutte le lezioni dell'attività formativa? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- No, ho frequentato tutte le lezioni del corso
- L'azienda e/o i soci mi hanno chiesto di dedicarmi ad altro
- Il corso era poco interessante e non ho partecipato sempre
- Ha avuto problemi a conciliare le esigenze del lavoro con la formazione
- Il lock-down mi ha impedito una partecipazione adeguata
- Ho avuto problemi di salute o personali

### **CARATTERISTICHE DEL CORSO (TEMATICHE, RIFERIMENTI ALLA RIQUALIFICAZIONE DEL LAVORATORE/OUTPLACEMENT E MODALITÀ FORMATIVE)**

---

13. Quali tra le seguenti tipologie di corsi formativi ha frequentato utilizzando il voucher? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- Corso di formazione obbligatorio per legge (es: sicurezza e salute sul lavoro, HACCP, ecc.)
- Corso di formazione o di aggiornamento professionale
- Corso erogato dai providers accreditati ECM per l'Educazione Continua in Medicina
- Corso dell'ultima annualità delle Scuole di Specializzazione riconosciute dal MIUR (Corsi universitari post laurea appartenenti all'area sanitaria, veterinaria, dei beni culturali, all'area psicologica ed all'area delle professioni legali)
- Master di primo livello, fruibile anche con laurea triennale
- Master di secondo livello, fruibile solo con laurea magistrale
- Altro (specificare): \_\_\_\_\_

14. Può indicare con poche parole chiave la tematica principale della formazione da lei svolta utilizzando \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ voucher?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

15. Dove ha svolto l'attività di formazione? (1 sola risposta)

- In Toscana
- Nel resto di Italia
- All'estero (specificare dove: \_\_\_\_\_)
- In parte in Italia e in parte all'estero (specificare dove: \_\_\_\_\_)
- In prevalenza a casa o sul posto di lavoro attraverso metodi di formazione a distanza

16. Può indicare il metodo principalmente utilizzato nella formazione? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- Sperimentavo concretamente alcune tecniche di lavoro (Metodo pratico/applicativo)
- Mi venivano insegnate alcune tecniche, senza sperimentarne l'applicazione (Metodo teorico)
- Studiavo sia la teoria sia la pratica delle tecniche (Metodo misto)
- Un esperto mi affiancava sul lavoro insegnandomi nuove tecniche e a lavorare meglio (Affiancamento sul lavoro)
- Altro (da specificare): \_\_\_\_\_

## ASPETTATIVE DEL LAVORATORE

---

17. Può indicare tra le seguenti opzioni quali si aspettava di poter realizzare grazie alla formazione finanziata con il voucher? (2 scelte di risposta, le più rilevanti)

	<b>2 scelte</b> 1=prima scelta 2= seconda scelta
1. Aumentare la mia clientela o quella dell'impresa per la quale lavorava	
2. Accrescere le mie competenze e migliorare la qualità del mio lavoro	
3. Ampliare le mie competenze e quindi le mie possibilità di lavoro	
4. Adattare le mie competenze ai cambiamenti organizzativi e/o tecnologici	
5. Migliorare il mio metodo di lavoro ed essere più efficiente	
6. Migliorare le mie capacità relazionali e di comunicazione	
7. Prevenire un eventuale rischio di perdere clienti e fatturato	
8. Conseguire un attestato o una qualifica	
9. Non avevo nessuna aspettativa particolare	
10. Altro (da specificare): _____	

18. In che misura quelle aspettative si sono realizzate? (1 sola risposta)

- In nessuna misura
- In misura limitata
- In misura significativa
- In misura elevata

19. Dopo la formazione con il voucher ha svolto altre attività di formazione? (1 sola risposta)

- No, niente di specifico
- Sì, ma come autodidatta
- Sì, formazione finalizzata a integrare la formazione finanziata con il voucher
- Sì, formazione diversa da quella finanziata con il voucher
- Altro (specificare: \_\_\_\_\_)

## EFFETTI DEL CORSO SUL LAVORO

---

20. Alla fine della formazione ha conseguito un certificato o un titolo delle competenze che le riconosce la partecipazione al corso? (indicare solo 1 scelta)

- Sì
- No, ho ricevuto solo un attestato di frequenza
- No, non ho ricevuto nulla

21. Attualmente, in quale delle seguenti condizioni si trova? (indicare solo 1 scelta)

- Sono pensionato
- Sono disoccupato
- Sono occupato e mi trovo nella stessa situazione lavorativa di quando ho partecipato alla formazione
- Sono occupato ma la mia situazione lavorativa è differente da quella che avevo al momento della formazione

**Se risponde dicendo che è occupato ma la sua situazione lavorativa è differente, allora procedere con la domanda 22; altrimenti saltare alla domanda 23.**

22. Complessivamente come reputa la sua condizione lavorativa attuale rispetto a quella in cui si trovava al momento della formazione?

- Sostanzialmente peggiore
- Sostanzialmente uguale
- Sostanzialmente migliore

## EFFETTI PERCEPITI DAL PARTECIPANTE

23. Come giudica, complessivamente, la qualità e l'efficacia della formazione con un voto da 1 a 10?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

24. Come giudica le seguenti caratteristiche del corso, dandole un voto da 1 a 10?

	Voto 1-10
1. La qualità del metodo formativo utilizzato	
2. L'organizzazione pratica e la gestione del corso di formazione (p.e. orari, logistica, materiali didattici, ecc.)	
3. La durata del corso FSE in relazione alla conoscenza/competenza da acquisire	
4. La capacità del corso di migliorare le mie competenze professionali	
5. La capacità del corso di migliorare la mia autonomia lavorativa e affrontare i problemi del lavoro	
6. La capacità del corso di farmi conoscere nuove opportunità di lavoro	
7. Lo sviluppo di nuove relazioni	
8. Passare in modo interessante del tempo	

25. La formazione da lei svolta con il voucher le ha permesso effettivamente di raggiungere con più facilità alcuni risultati? Se sì quali? (indicare massimo 2 scelte)

	<b>2 scelte</b> 1=prima scelta 2= seconda scelta
1. Sì, la formazione ha contribuito a migliorare le mie competenze e ad ampliare le opportunità di lavoro	
2. Sì, la formazione svolta mi ha aiutato a diversificare le attività e ora mi impegno in nuovi campi	
3. Sì, la formazione mi ha permesso di poter trasferire all'impresa /clienti con cui lavoro le nuove conoscenze	
4. Sì, la formazione ha contribuito ad aumentare la mia efficienza lavorativa	
5. Sì, la formazione ha contribuito ad aumentare i miei guadagni o quelli della mia impresa (per gli imprenditori)	
6. Sì, la formazione mi ha aiutato a introdurre nuovi metodi di lavoro, anche informatici	
7. Sì, la formazione mi ha permesso di sviluppare nuove relazioni con colleghi e clienti	
8. Sì, la formazione ha contribuito ad aumentare le mie conoscenze ma con pochi effetti sul lavoro	
9. No, la formazione non ha contribuito a raggiungimento di nessun risultato	
10. Altro: _____	

26. Come giudica il funzionamento del voucher come strumento per il finanziamento della formazione

- Molto utile e non richiede cambiamenti
- Utile, ma la burocrazia è eccessiva
- Utile, ma le risorse disponibili dovrebbero essere aumentate
- Utile, ma sarebbe necessario un aiuto per orientarsi nelle scelte
- Poco utile, altri finanziamenti sono preferibili
- Non so
- Altro (specificare: \_\_\_\_\_)

27. Farebbe nuovamente richiesta del voucher della Regione Toscana finanziato con le risorse FSE (Fondo Sociale Europeo) per la sua formazione professionale?

- Sì
- No

28. Vuole aggiungere un'osservazione che reputa rilevante comunicare al valutatore?

## Allegato C - Questionario lavoratori in aziende attive su R&S e innovazione

### CARATTERISTICHE DEL LAVORATORE E DELL'IMPRESA PER CUI LAVORAVA

---

1. Che ruolo aveva nell'impresa in cui lavorava al momento della partecipazione al corso di formazione FSE? (indicare solo 1 scelta la più rilevante):
  - Imprenditore o Dirigente (o quadro)
  - Consulente specializzato
  - Impiegato
  - Socio di cooperativa
  - Coadiuvante familiare
  - Operario specializzato o agricoltore
  - Operaio semplice, conduttore di impianti o macchinari
  - Altro (da specificare): \_\_\_\_\_
2. Quanti dipendenti aveva l'azienda in cui lavorava al momento della partecipazione al corso? (indicare solo 1 scelta)
  - 1-9 dipendenti
  - 10-49 dipendenti
  - 50-249 dipendenti
  - 250 e oltre dipendenti.
  - Non lo sa
3. In quale settore produttivo operava l'impresa in cui lavorava al momento della partecipazione al corso di formazione FSE? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)
  - Agribusiness (agricoltura, acqua cultura e pesca, alimentare, zootecnica e silvicoltura)
  - Meccanica ed energia
  - Carta (fabbricazione carta e cartone e articoli in carta e cartone)
  - Marmo (estrazione del marmo o lavorazione industriale e artistica del marmo)
  - Turismo (attività ricettive e di ristorazione)
  - Cultura (spettacolo e intrattenimento, tecniche audiovisive, comunicazione multimediale,
  - Nautica da diporto
  - Logistica portuale
4. Al momento della partecipazione al corso di formazione come era possibile definire la sua azienda? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)
  - Tecnologicamente avanzata (utilizzava tecnologie e/o processi di lavoro avanzati)
  - Tecnologicamente media (utilizzava tecnologie consolidate e processi piuttosto comuni)
  - Tecnologicamente arretrata (utilizzava tecnologie e processi piuttosto vecchi)
  - Non tecnologicamente avanzata ma impegnata a progredire velocemente
5. Che contratto di lavoro aveva al momento della partecipazione al corso di formazione FSE? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)
  - A tempo indeterminato e full time
  - A tempo indeterminato e part-time
  - A tempo determinato e full time
  - A tempo determinato e part-time
  - Collaborazione occasionale
  - Autonomo nell'organizzazione del lavoro
  - Tirocinio/apprendistato
6. Da quanto tempo lavorava in quell'impresa al momento della partecipazione al corso di formazione FSE? (indicare solo 1 scelta)
  - Meno di 1 anno
  - 1-3 anni
  - 3-5 anni
  - 5-10 anni
  - Più di 10 anni
7. In quale delle seguenti aree dell'impresa lavorava al momento del corso di formazione? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)
  - Direzione e amministrazione
  - Produzione
  - Ricerca e sviluppo
  - Marketing
  - Risorse umane e personale

- Magazzino e logistica
- Sistemi informatici ed elaborazione dati

### **COME E PERCHÉ HA PARTECIPATO AL CORSO**

---

8. Perché ha partecipato al corso di formazione del FSE? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)
- Mi sono proposto con una mia scelta volontaria
  - Mi è stato chiesto dal mio superiore
  - Mi è stato chiesto dai proprietari / soci dell'impresa
9. Conosce il motivo per cui la sua impresa si è impegnata a mandare i propri dipendenti al corso formativo al quale ha partecipato? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)
- Migliorare la sua capacità di innovazione
  - Diversificare le proprie attività e entrare in nuovi mercati
  - Rafforzare il proprio core business
  - Utilizzare al meglio dei nuovi investimenti in macchinari
  - Aumentare la propria efficienza ed evitare una crisi aziendale
  - Perché l'azienda aveva un proprio Piano di formazione e lo doveva realizzare
  - Tenere impegnati gli occupati durante un calo della domanda
  - Non lo sa
  - Altro (da specificare): \_\_\_\_\_
10. Ci sono stati ostacoli che le hanno impedito di frequentare tutte le lezioni del corso di formazione? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)
- No, ha frequentato tutte le lezioni del corso
  - L'azienda o i suoi soci mi hanno chiesto di dedicarmi ad altro
  - Il corso era poco interessante e non ho partecipato sempre
  - Ha avuto problemi a conciliare le esigenze del lavoro con la formazione
  - Il lock-down mi ha impedito una partecipazione adeguata
  - Ho avuto problemi di salute o personali

### **CARATTERISTICHE DEL CORSO (TEMATICHE, RIFERIMENTI A R&S/INNOVAZIONE E MODALITÀ FORMATIVE)**

---

11. Può indicare con poche parole chiave il principale contenuto del corso di formazione FSE che ha seguito?
- \_\_\_\_\_
12. Può indicare il metodo principalmente utilizzato nella formazione? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)
- Sperimentavo concretamente alcune tecniche di lavoro (Metodo pratico/applicativo)
  - Mi venivano insegnate alcune tecniche, senza sperimentarne l'applicazione (Metodo teorico)
  - Studiavo sia la teoria sia la pratica delle tecniche (Metodo misto)
  - Un esperto mi affiancava sul lavoro insegnandomi nuove tecniche e a lavorare meglio (Affiancamento sul lavoro)
  - Altro (da specificare): \_\_\_\_\_
13. In che modo è stata realizzata la formazione? (solo 1 risposta)
- Completamente in presenza
  - Gran parte in presenza e piccola parte a distanza
  - Piccola parte in presenza e gran parte a distanza
  - Completamente a distanza
14. Durante il corso di formazione FSE, a suo avviso, sono state trattate anche le competenze lavorative cosiddette "informali", se si quali? (massimo 2 scelte di risposta, le più rilevanti):
- Sì, la capacità di anticipare problemi e prevedere risposte adeguate
  - Sì, la capacità di risolvere problemi e situazioni critiche
  - Sì, la capacità di adattarsi a nuovi cambiamenti all'interno dell'impresa
  - Sì, la capacità di lavorare in gruppo
  - Sì, la capacità di comunicare e interagire efficacemente con altri soggetti
  - Sì, la capacità di proporre idee e soluzioni innovative
  - No, sono state trattate solamente competenze strettamente tecniche
  - Altro (specificare competenza informale non in elenco): \_\_\_\_\_
15. Nella formazione era possibile il contributo di università e/o centri di ricerca; se vi è stato nel suo corso lei come lo giudica:
- Importante perché consentiva di trattare temi complessi e specialisti

- Importante perché portava nuovi punti di vista sulle tecniche produttive e l'organizzazione del lavoro
- Interessante perché avevano delle migliori modalità di insegnamento
- Poco utile perché non conoscevano bene la nostra realtà produttiva/lavorativa
- Poco utile perché i temi proposti erano troppo difficili
- Poco utile perché non erano abituati a interagire con i lavoratori
- Non mi sono accorto che vi fosse un contributo di università o centri di ricerca

## ASPETTATIVE DEL LAVORATORE

16. Può indicare tra le seguenti opzioni quali si aspettava di poter realizzare grazie alla partecipazione al corso FSE? (2 risposte, le più rilevanti)

	<b>2 scelte</b> 1=prima scelta 2= seconda scelta
Aumentare il mio guadagno (oppure ricevere un bonus)	
Migliorare il mio inquadramento contrattuale e/o le prospettive di carriera	
Svolgere meglio le mie mansioni	
Adattare le mie competenze ai cambiamenti organizzativi e/o tecnologici	
Avere maggiore consapevolezza dei problemi dell'impresa e del lavoro	
Migliorare le condizioni dell'ambiente lavorativo (es: meno stress, relazioni con i colleghi, migliore collaborazione, ecc.)	
Prevenire un eventuale rischio di perdere il lavoro e aumentare la possibilità di cambiare lavoro	
Conseguire un attestato o una qualifica	
Non aveva nessuna aspettativa particolare	
Altro (da specificare): _____	

17. In che misura quelle aspettative si sono realizzate a seguito del corso di formazione? (indicare solo 1 scelta)

- In nessuna misura
- In misura limitata
- In misura significativa
- In misura elevata

## EFFETTI DEL CORSO SUL LAVORO

18. Alla fine del corso di formazione FSE ha conseguito un certificato o un titolo delle competenze che le riconosce la partecipazione al corso? (indicare solo 1 scelta)

- Si
- No, ho ricevuto solo un attestato di frequenza
- No, non ho ricevuto nulla
- Altro (specificare): \_\_\_\_\_

19. Attualmente lavora nella stessa impresa in cui lavorava quando ha fatto la formazione FSE? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- Sì
- No, ha cambiato azienda
- No, sono disoccupato
- No, sono pensionato

**Se risponde "sì" oppure "no, ha cambiato azienda", allora procedere con la seguente domanda 20; altrimenti andare alla domanda 21.**

20. Che tipo di contratto di lavoro ha? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)

- A tempo indeterminato e full time
- A tempo indeterminato e part-time
- A tempo determinato e full time
- A tempo determinato e part-time
- Collaborazione occasionale
- Tirocinio/apprendistato
- Autonomo nell'organizzazione del lavoro
- Altro (da specificare): \_\_\_\_\_

21. Dopo il corso di formazione FSE ha svolto altre attività di formazione? (indicare solo 1 scelta, la più rilevante)
- No (né sul lavoro né per conto proprio)
  - Sì, sul lavoro ma raramente (1 volta in due anni)
  - Sì, sul lavoro frequentemente e regolarmente (1 o più volte l'anno)
  - Sì, ma organizzate da me

**EFFETTI PERCEPITI DAL PARTECIPANTE**

---

22. Come giudica, complessivamente, la qualità e l'efficacia del corso di formazione con un voto da 1 a 10?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

23. Come giudica le seguenti caratteristiche del corso, dandole un voto da 1 a 10?

	Voto 1-10
9. La qualità del metodo formativo utilizzato	
10. L'organizzazione pratica e la gestione del corso di formazione (p.e. orari, logistica, materiali didattici, ecc.)	
11. La durata del corso FSE in relazione alla conoscenza/competenza da acquisire	
12. La capacità del corso di migliorare le mie competenze professionali	
13. La capacità del corso di migliorare la mia autonomia lavorativa e affrontare i problemi del lavoro	
14. La capacità del corso di farmi conoscere nuove opportunità di lavoro	
15. Lo sviluppo di nuove relazioni personali tra dipendenti e con esterni durante il corso	
16. Passare in modo interessante del tempo	

24. In quale misura la formazione le ha permesso effettivamente di raggiungere con più facilità i seguenti risultati? (risposta da 1 a 4)

	1= Per nulla 2= Poco 3= Abbastanza 4= Molto
Ha contribuito a migliorare i miei guadagni o la mia carriera	
Mi ha aiutato a cambiare impresa / datore di lavoro	
Mi ha aiutato a mantenere il lavoro nell'impresa in cui lavoravo	
Mi ha aiutato a inventarmi un nuovo lavoro	
Mi ha dato maggiore fiducia nelle mie capacità	
Mi ha permesso di sviluppare nuove competenze	
Mi ha spinto a fare altra formazione per rafforzare le mie competenze	
Mi ha aiutato a migliorare le relazioni sul lavoro con i colleghi o i clienti	
Altro (da specificare): _____	

25. Vuole aggiungere qualche osservazione che reputa rilevante comunicare al valutatore?

---

## Allegato D - Formazione continua e aiuti di Stato

Il Regolamento UE n.651/2014 prevede che alcune categorie di aiuti alle imprese siano compatibili con il mercato interno, in applicazione di quanto disciplinato negli artt. 107, 108 e 109 del TFUE, tra questi rientrano anche gli aiuti alla formazione continua. Facendo riferimento alle normative europee e agli specifici allegati degli avvisi disposti dalla Regione Toscana<sup>30</sup>, si fornisce un quadro più dettagliato per comprendere il funzionamento dei regimi di aiuto, e le loro differenze, previsti per accedere alla formazione continua finanziata con risorse pubbliche.

Come riportato dal Regolamento UE n.651/2014, l'obbligo di notifica alla Commissione Europea non è previsto per gli aiuti di Stato che si traducono in formazione per i lavoratori delle imprese. Tuttavia, sussistono dei limiti e alcuni parametri secondo cui le aziende che ricevono l'aiuto pubblico devono partecipare al finanziamento della formazione, con lo scopo di evitare eccessive distorsioni alla libera concorrenza. Si identificano, quindi, due principali regimi di aiuto che regolano l'accesso e la compartecipazione al finanziamento:

1. Aiuti alla formazione, disciplinati dall'art.31 del Regolamento UE 651/2014;
2. Aiuti in "de minimis", disciplinati dal Regolamento UE 1407/2013.

L'impresa che aderisce ad un progetto di formazione finanziato con risorse pubbliche può scegliere a quale tipologia di aiuto ricorrere, ad eccezione dei casi previsti dai regolamenti europei di riferimento, sinteticamente riportato in tabella:

Condizioni	Tipologia di aiuto
Impresa in difficoltà (secondo art.2, Reg. UE n.651/2014)	Aiuto <i>de minimis</i>
Formazione obbligatoria (es. sicurezza sul lavoro)	Aiuto <i>de minimis</i>
Impresa operante nel settore: pesca, acquacoltura e produzione primaria dei prodotti agricoli	Aiuto alla formazione

### Limiti economici e temporali per il regime "de minimis"

Per accedere al regime di aiuto "de minimis" le risorse pubbliche concesse per finanziare il progetto di formazione non devono superare in via ordinaria la soglia dei 200 mila €. Tale soglia è valida per la maggioranza delle attività economiche. Fanno eccezione quelle attività legate al trasporto merci su strada, per le quali la soglia è ridotta a 100 mila €. Il limite economico è associato anche ad un limite temporale, infatti, un'impresa per poter ricorrere al "de minimis" deve dichiarare che con l'aiuto che sta richiedendo, sommato agli altri aiuti in "de minimis" ottenuti sia nell'anno in corso che nei 2 anni precedenti per un totale di tre esercizi finanziari, non superi la soglia prevista. Nel caso in cui si superi la soglia, nel rispetto delle altre condizioni, è possibile ricorrere all'aiuto alla formazione previsto dall'art.31 del Regolamento UE 651/2014.

### Aiuti alla formazione: l'intensità del finanziamento pubblico

Nel caso in cui il finanziamento alla formazione viene identificato come "Aiuto alla formazione", oltre alle differenze evidenziate sopra, diventa importante rilevare la differente intensità del contributo pubblico alla formazione, rispetto al costo del progetto formativo.

<sup>30</sup>Vedi il seguente link: Regole Aiuti di Stato - Regione Toscana

Tipologia di aiuto	Dimensione impresa	Quota del contributo pubblico in % dei costi ammissibili del progetto formativo	Supplemento % se lavoratori svantaggiati o con disabilità	Quota % massima ottenibile
Aiuto <i>de minimis</i>	Non rilevante	100%	0	100%
Aiuto alla formazione	Grande	50%	+10%	60%
Aiuto alla formazione	Media	60%	+10%	70%
Aiuto alla formazione	Piccola e Micro	70%	-	70%

Come mostrato in tabella, ai fini della determinazione dell'intensità dell'aiuto, è rilevante definire cosa si intende per lavoratori svantaggiati:

- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- aver superato i 50 anni di età;
- essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

Nel caso di corsi che prevedono la presenza contemporanea di lavoratori svantaggiati o disabili<sup>31</sup>, e di occupati che non rientrano in tali categorie, dovrà essere applicata anche ai lavoratori svantaggiati e disabili l'intensità dettata per gli altri lavoratori (non svantaggiati e/o non disabili).

Un'eccezione per l'aiuto alla formazione vige nel momento in cui si tratta di imprese operanti nel settore dei trasporti marittimi. In questo caso, indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa, è possibile ottenere il finanziamento per il 100% dei costi ammissibili, purché: a) I partecipanti alla formazione non siano membri attivi dell'equipaggio, ma siano soprannumerari; b) La formazione venga svolta a bordo di navi immatricolate nei registri dell'UE.

La categorizzazione per la dimensione dell'impresa segue il criterio principale del numero delle *unità lavorative annue* (ULA) affiancato, in via eventuale, dal criterio basato sui limiti di fatturato e del totale di bilancio annuo che agisce nel momento in cui: sia il fatturato che il totale bilancio collocano l'impresa classe dimensionale superiore da quella indicata dal criterio dell'ULA. Al verificarsi di questa condizione l'impresa rientrerà nella categoria superiore come dimensione, nonostante il numero di ULA non sia sufficientemente elevato. A seguire la tabella per le categorie d'impresa:

<sup>31</sup> Un lavoratore disabile è colui che è riconosciuto disabile ai sensi dell'ordinamento nazionale o che è caratterizzato da impedimenti accertati che dipendono da un handicap fisico, mentale o psichico.

<b>Dimensione</b>	<b>Unità lavorative annue</b>	<b>Fatturato annuo (mln €)</b>	<b>Totale bilancio annuo (mln €)</b>
Grande	Almeno 250	Oltre 50	Oltre a 43
Media	50-249	Oltre i 10 e fino a 50	Oltre a 10 e fino a 43
Piccola	10-49	Oltre i 2 e fino a 10	Oltre i 2 e fino a 10
Micro	0-9	Non oltre 2	Non oltre 2

Infine, non sono ammissibili né in "de minimis" né in regime di aiuti alla formazione gli aiuti per attività connesse: a) all'esportazione verso paesi terzi o Stati membri; b) direttamente ai quantitativi esportati; c) alla costituzione e gestione di una rete di distribuzione o ad altre spese correnti connesse all'attività d'esportazione.