



**VALUTAZIONE DI ALCUNI ESITI DELLA FORMAZIONE PER OCCUPATI
SOSTENUTA DAL FONDO SOCIALE EUROPEO
NELLA PROVINCIA DI TRENTO**

La presente valutazione è stata condotta dal RTI Cles s.r.l. / Istituto superiore Mario Boella, quale Assistenza Tecnica all’Autorità di Gestione del P.O. regionale obiettivo 2 “Competitività regionale e occupazione” 2007-2013 della Provincia Autonoma di Trento, e curata dalla dott.ssa Elena Bizzotto, con il supporto della dott.ssa Gaia D. Sacchi e del dott. Elio Ropelato della Provincia autonoma di Trento – Servizio Rapporti Comunitari e Sviluppo Locale e la supervisione della Task Force provinciale FSE – Steering Group FSE (prof. Carlo Borzaga, prof. Daniele Checchi, prof. Franco Fraccaroli e dott. Alberto Vergani).

Trento, ottobre 2009

INDICE

0. Executive Summary	1
1. Introduzione	5
2. Analisi di contesto	6
3. Obiettivi della valutazione	13
4. Impianto generale della valutazione	15
5. Risultati della valutazione	17
5.1 L'indagine relativa agli interventi della Misura D1	17
5.1.1 I partecipanti agli interventi della Misura D1	17
5.1.2 Le imprese coinvolte negli interventi della Misura D1	33
5.2 L'indagine relativa agli interventi della Misura D4.....	41
5.2.1 I partecipanti agli interventi della Misura D4.....	41
6. Indicazioni per il decisore	50
7. Appendice	54
7.1 Questionario somministrato ai partecipanti agli interventi delle Misure D1 e D4.....	54
7.2 Questionario somministrato alle imprese coinvolte negli interventi della Misura D1.....	74

0. EXECUTIVE SUMMARY

La presente indagine si focalizza sugli interventi di formazione continua promossi dalla Provincia autonoma di Trento nell'ambito del Programma Operativo Fondo sociale europeo 2000-2006, con particolare riferimento ai percorsi formativi delle Misure D1 e D4 del biennio 2005-2006.

Nel capitolo relativo all'analisi di contesto, oltre a dare una prima definizione di formazione continua in termini di processo di apprendimento per l'aggiornamento, la specializzazione e la riqualificazione dei lavoratori, si è cercato di delineare, in via generale, quali sono gli strumenti a sostegno della formazione continua e soprattutto quante e quali imprese investono nella formazione dei propri dipendenti in Italia .

Dal *Rapporto 2008 sulla Formazione Continua (ISFOL-MLSFS)*, fonte che ben rappresenta la diffusione delle attività formative a livello nazionale, emerge che in Italia solo un'impresa su tre offre formazione ai dipendenti, mentre in Europa le aziende impegnate in questo senso sono mediamente il 60%. Nonostante questi risultati, che collocano l'Italia in una posizione di svantaggio, è importante sottolineare come le imprese italiane che dimostrano attenzione alle competenze del proprio personale investendo in formazione, lo fanno comunque in modo consistente avvicinandosi alle incidenze europee rispetto a partecipazione, capacità di accesso, durata e costi dei corsi.

I Programmi operativi a cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo sono tra i principali strumenti di sostegno degli interventi di formazione continua. Nell'ambito della programmazione FSE 2000-2006, è stato previsto un apposito Asse strategico (Asse D: Misure D1, D2, D3, D4), volto alla "promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia".

Il Programma Operativo FSE 2000-2006 della Provincia autonoma di Trento ha riservato 39,5 milioni di euro per l'Asse D, pari al 16,5% delle risorse finanziarie dell'intero Programma: la presente indagine si è focalizzata sui partecipanti a valere su due specifiche Misure di questo Asse, la D1 destinata a lavoratori occupati in aziende private e la D4 che coinvolge liberi professionisti e lavoratori autonomi.

Gli obiettivi della valutazione sono indicati nel terzo capitolo, in cui si descrivono da una parte gli obiettivi specifici della rilevazione sui partecipanti e dall'altra quelli della rilevazione sui datori di lavoro. In linea generale, l'indagine è volta a valutare gli effetti percepiti intervenuti nella condizione lavorativa e/o professionale dei destinatari, il gradimento verso il corso svolto e i miglioramenti percepiti dai dipendenti e dalle imprese coinvolte.

Il quarto capitolo, relativo all'impianto della valutazione, spiega nel dettaglio il disegno valutativo, che ha previsto un campionamento casuale su tre gruppi: i partecipanti formati dei corsi della Misura D1, i datori i cui dipendenti hanno svolto attività di formazione a valere sulla Misura D1 e i partecipanti formati dei percorsi della Misura D4.

Per lo svolgimento della valutazione, sono stati predisposti due specifici questionari: uno destinato ai partecipanti di entrambe le Misure e uno specifico per i datori di lavoro; entrambi sono stati somministrati telefonicamente con metodologia CATI.

Il capitolo quinto contiene i risultati della valutazione ed è strutturato in tre parti: la prima parte è dedicata ai partecipanti a valere sulla Misura D1, la seconda parte riguarda le imprese, sempre legate all'intervento D1, mentre nella terza parte si illustrano i risultati dell'indagine svolta sui partecipanti della Misura D4.

Per quanto concerne il primo gruppo di intervistati si tratta di soggetti che lavorano in prevalenza nel settore terziario, per lo più impiegati e con stipendio medio-basso. La scelta di partecipare al percorso formativo è nata soprattutto dalla volontà di migliorare le competenze, mentre pochi volevano ottenere cambiamenti più incisivi nella propria carriera lavorativa. Considerando che i percorsi sono stati relativamente brevi e che quindi difficilmente possono essere stati causa di cambiamenti particolarmente significativi, non stupisce che ad un anno dal termine della formazione quasi nessuno avesse registrato mutamenti sulla propria condizione occupazionale e/o professionale rispetto a quella che aveva al momento dell'iscrizione al corso.

Per quanto riguarda i dati sui miglioramenti percepiti a seguito della frequenza del percorso, è stato chiesto ai partecipanti un giudizio rispetto ai 10 specifici aspetti di seguito elencati: mansione svolta, autonomia decisionale, organizzazione del lavoro, coordinamento del lavoro di altri, stabilità percepita del posto di lavoro, salute e sicurezza, capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro, possibilità di carriera, possibilità di applicare le competenze apprese nel corso e retribuzione.

Per la quasi totalità dei partecipanti le conoscenze apprese durante la formazione sono state poi applicate sul lavoro che sembra essere migliorato anche in termini organizzativi. Importante sottolineare che i corsi hanno influenzato positivamente anche la capacità di relazionarsi con gli altri.

Ai fini di comprendere complessivamente quale sia stato il miglioramento percepito dai partecipanti, i 10 item precedentemente considerati sono stati suddivisi in due fattori e per ogni fattore sono stati costruiti degli indici di miglioramento. Più nel dettaglio, il primo fattore (definito "ricadute soft") comprende gli aspetti su cui più facilmente si possono riscontrare gli effetti del percorso di formazione svolto; mentre il secondo fattore (definito "ricadute hard") contiene gli item legati in modo più specifico alla posizione professionale dei partecipanti. Come prevedibile le ricadute più importanti si sono percepite sui fattori soft registrando un indice di miglioramento pari a 51,2 su 100, superiore di 6,2 punti rispetto al valore registrato per le ricadute hard (45 su 100). Incrociando tale indice con alcune caratteristiche dei corsi e dei partecipanti sembra che il miglioramento percepito sugli aspetti hard aumenti significativamente all'aumentare delle ore di formazione e diminuisca all'aumentare dell'età; inoltre, sempre relativamente alle ricadute hard, hanno beneficiato della formazione soprattutto i partecipanti appartenenti al settore dell'industria/agricoltura. Per quanto riguarda invece gli aspetti soft si sono rilevate differenze statisticamente significative tra le diverse posizioni professionali, in particolare a favore della categoria dirigente/direttivo/quadro.

La seconda parte dell'indagine, relativa alle imprese che hanno realizzato attività di formazione all'interno della Misura D1, ha coinvolto aziende per la quasi totalità di

piccolo-medie dimensioni, appartenenti al settore terziario/commercio e servizi e con un mercato di riferimento prevalentemente locale.

Come per i dipendenti, le motivazioni che hanno spinto i datori ad attivare un percorso di formazione sono state legate soprattutto all'approfondimento di competenze già utilizzate piuttosto che all'acquisizione di nuove abilità.

Con riferimento, invece, agli esiti del percorso di formazione, i giudizi sul contributo conseguito dall'azienda restituiscono un quadro ampiamente positivo ingenerando nelle imprese anche un più ampio interesse nei confronti della formazione.

Il questionario proposto ha consentito inoltre di rilevare i miglioramenti registrati sui dipendenti anche dal lato dei referenti aziendali sugli stessi aspetti proposti ai partecipanti ad eccezione della stabilità percepita del posto di lavoro e della capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro.

In generale, c'è ampio consenso sul fatto che il lavoro dei dipendenti sia migliorato grazie alle conoscenze apprese durante la formazione; si sono registrati inoltre miglioramenti relativamente alle mansioni svolte dai dipendenti e sugli aspetti organizzativi.

Con riferimento specifico alle ricadute dell'intervento sulle competenze dei dipendenti, i datori hanno espresso un livello di soddisfazione elevato, affermando che effetti molto/abbastanza positivi si sono registrati in tutti gli ambiti e soprattutto nelle competenze specifiche utili per il lavoro svolto, nonché nel miglioramento delle competenze possedute.

Infine, i datori hanno segnalato tra i possibili elementi di miglioramento per i prossimi interventi, una maggiore rapidità di attivazione dei percorsi formativi, una più ampia concertazione con le imprese e l'introduzione di altre tipologie di interventi a carattere formativo.

I soggetti intervistati a valere sulla Misura D4, a cui è dedicata la terza parte del capitolo, sono perlopiù liberi professionisti impegnati nel settore delle costruzioni. I partecipanti sono stati motivati soprattutto dalla possibilità di acquisire nuove competenze e abilità per ampliare la gamma dei servizi e dei prodotti. A distanza di 12 mesi dalla conclusione del corso, la loro condizione occupazionale è rimasta pressoché immutata, mentre, per quanto riguarda gli esiti della formazione, i dati mostrano che per i due terzi dei beneficiari sono migliorate le competenze e le abilità per offrire migliori servizi o prodotti ai clienti e ne sono state acquisite di nuove per ampliare la gamma degli stessi. La formazione sembra avere avuto, invece, una minore influenza sui tempi di esecuzione, sulla percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo e sulla capacità di relazionarsi con gli altri.

Anche in questo caso, così come per la Misura D1, sono stati costruiti due appositi fattori: il fattore "ricadute soft" che comprende la sfera delle competenze (competenze e abilità per offrire migliori servizi e prodotti, acquisizione di nuove competenze per ampliare la gamma dei servizi e prodotti offerti) e il fattore "ricadute hard" che include, invece, la riduzione del rischio di perdere clienti, il raggiungimento di nuovi clienti, l'ampliamento dell'attività e l'incremento di fatturato.

Anche in questo caso l'indice legato al fattore soft presenta un valore maggiore (66 su 100) rispetto a quello del fattore hard (42,5 su 100).

Tra i risultati statisticamente significativi è emerso infine che la durata dei percorsi ha inciso sui miglioramenti delle competenze dei partecipanti.

In conclusione, la valutazione sulla formazione continua ha restituito un quadro generale positivo che ha mostrato dei miglioramenti per i lavoratori soprattutto sugli aspetti soft e una particolare soddisfazione dei datori che hanno attivato tali percorsi.

Gli interventi legati alla Misura D1 sembrano aver migliorato soprattutto la possibilità di applicare le competenze apprese e l'organizzazione del lavoro ed hanno anche influenzato la capacità dei soggetti di relazionarsi con gli altri. Da evidenziare, comunque, che sembrano aver beneficiato in misura maggiore del percorso i lavoratori con inquadramento medio-alto.

Le imprese hanno invece palesato, oltre ad una particolare propensione all'innovazione e al mutamento, un significativo interesse nei confronti della formazione dimostrato anche dall'attivazione di ulteriori interventi formativi a seguito del percorso FSE.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, questi hanno percepito miglioramenti soprattutto nell'ambito delle competenze e nell'acquisizione di nuove abilità.

Sia nella Misura D1 che nella Misura D4 non sono emerse inoltre sostanziali differenze di genere ed in entrambi i casi i più giovani hanno registrato miglioramenti più considerevoli, in particolare rispetto alla stabilità percepita del posto di lavoro, alla carriera e alla retribuzione.

In via generale, la formazione non sembra aver costituito un significativo fattore di mobilità sia dal lato delle imprese che dei lavoratori; sono infatti marginali i casi in cui i soggetti hanno cambiato lavoro o contratto in seguito alla formazione. Tale risultato può essere riconducibile alla durata relativamente breve dei percorsi attivati, ragione per cui potrebbero, inoltre, non essere stati percepiti particolari miglioramenti sugli aspetti definiti hard, miglioramenti che, comunque, esulavano dagli obiettivi degli interventi di formazione realizzati.

Sulla base dei risultati ottenuti nel corso dell'indagine, si suggerisce ai decisori: di attivare ulteriori meccanismi di incentivazione per il settore costruzioni e manifatturiero qualora si volesse incentivare ulteriormente la loro partecipazione; di coinvolgere maggiormente la fascia di lavoratori con un basso livello di inquadramento (operai) e di continuare a promuovere la partecipazione alla formazione delle donne e dei lavoratori over 50. Sembra poi necessario continuare a diffondere nelle aziende la cultura della formazione continua come strumento fondamentale di sostegno alla competitività.

Infine, anche alla luce della recente raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio in tema di ECVET, si suggerisce di porre una particolare attenzione sul versante della tematica della certificazione delle competenze al fine di dare un riconoscimento formale a coloro che hanno partecipato ai percorsi formativi che a vario titolo sono attivati nel contesto provinciale.

1. INTRODUZIONE

La presente indagine valutativa ha ad oggetto gli interventi di formazione per occupati promossi dalla Provincia autonoma di Trento nell'ambito del Programma Operativo Fondo sociale europeo 2000-2006, con specifico riferimento ai percorsi formativi delle Misure D1 e D4 del biennio 2005-2006.

Tale indagine è stata programmata nell'ambito degli "Indirizzi per la valutazione delle azioni attuative della programmazione FSE 2007-2013", predisposti nel gennaio 2008 dalla Provincia autonoma di Trento, così come previsto dal Programma Operativo Fondo sociale europeo 2007-2013. Tale documento, che costituisce il piano di valutazione degli interventi nel triennio 2008-2010, è stato elaborato e viene implementato da CLES S.r.l. e dalla Provincia autonoma di Trento, con il supporto della Task Force provinciale FSE - Steering Group FSE¹.

La valutazione in oggetto si pone in continuità con la precedente indagine "*Formazione e mercato del lavoro: analisi degli impatti lordi dei corsi cofinanziati in Provincia di Trento con il Fondo Sociale Europeo*", realizzata da Cles S.r.l. e dall'Istituto Superiore Mario Boella per conto della Provincia autonoma di Trento. Parte della ricerca ha avuto ad oggetto i percorsi realizzati nell'annualità 2004 a valere sulle Misure D1 e D4 del Programma Operativo FSE Obiettivo 3 2000-2006².

¹ Al fine di promuovere, sostenere, coordinare e monitorare le azioni innovative a cofinanziamento del FSE nella provincia di Trento, è stata costituita la Task Force provinciale FSE, così come stabilito dal Programma Operativo FSE 2007-2013 della Provincia autonoma di Trento. Tale organismo, composto da esperti a livello nazionale e internazionale nelle materie di competenza, è suddiviso in quattro sottoarticolazioni: valutazione, innovazione, rafforzamento dei sistemi, interregionalità e transnazionalità. In particolare, i componenti dell'area valutazione (c.d. Steering Group FSE) per il periodo 2008-2010 sono: il prof. Carlo Borzaga dell'Università degli Studi di Trento, il prof. Daniele Checchi dell'Università degli Studi di Milano, il prof. Franco Fraccaroli dell'Università degli Studi di Trento e il dott. Alberto Vergani, presidente dell'Associazione Italiana di Valutazione. Lo Steering Group FSE ha il compito di individuare e selezionare oggetti e domande di valutazione, garantire un coordinamento scientifico e metodologico delle valutazioni, modificare e integrare, ove necessario, i contenuti degli Indirizzi di valutazione e assicurare che i risultati delle valutazioni trovino ampia diffusione.

² I risultati di tale indagine sono riportati nella pubblicazione "Valutare la qualità – Gli interventi valutativi delle azioni Fondo sociale europeo obiettivo 3 (2000-2006) della Provincia autonoma di Trento", vol. 1, pagg 231-254, a cura di Michele Colasanto e Luciano Galetti, edito da Franco Angeli, Milano (2007).

2. ANALISI DI CONTESTO

In via generale, con il termine “formazione continua” (o semplicemente FC) si intende quell’insieme di processi di apprendimento finalizzati all’aggiornamento, alla specializzazione e alla riqualificazione personale e professionale dei lavoratori. Collocata nel più ampio ambito della formazione lungo l’intero arco della vita - *lifelong learning* - la formazione continua è ritenuta oggi un tema di estrema rilevanza dell’Unione Europea, dal momento che viene considerata un elemento chiave per lo sviluppo e la promozione di una manodopera qualificata ed adattabile rispetto ai mutamenti richiesti, con sempre maggiore frequenza, dal contesto socio-economico. Essa svolge dunque anche un’importante funzione di anticipazione del cambiamento, in grado di prevenire e sostenere il sistema produttivo e la competitività delle imprese.

Se da una parte gli interventi di formazione continua possono essere attivati direttamente dalle singole imprese con risorse proprie, dall’altra ci sono molteplici strumenti e canali di finanziamento a cui le aziende si possono appoggiare.

Il principale canale è costituito dalle attività realizzate attraverso i Fondi paritetici interprofessionali (introdotti dalla legge finanziaria del 2003), gestiti dalle parti sociali e finanziati attraverso il trasferimento di una parte del contributo obbligatorio contro la disoccupazione involontaria versato all’INPS da tutte le imprese private con dipendenti. Dalla loro costituzione a fine 2007, i Fondi hanno approvato 6.125 piani formativi, coinvolgendo 34mila imprese e quasi 764mila lavoratori³.

Oltre a ciò, gli altri strumenti a sostegno della formazione continua sono:

- 1) la legge 236/1993 “Interventi urgenti a sostegno dell’occupazione”, con un meccanismo di funzionamento che prevede Avvisi regionali/provinciali sulla base delle risorse stanziare dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, che nel quadriennio 2004-2008 ammontavano a 464 milioni di euro;
- 2) la legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" che, per complessivi 77 milioni di euro nel periodo 2004-2008, ha finanziato progetti di formazione presentati sia dalle imprese che – sulla base di accordi contrattuali - prevedono quote di riduzione dell’orario di lavoro che dai singoli lavoratori;
- 3) i Programmi Operativi Regionali cofinanziati dal Fondo sociale europeo 2000-2006 (oggi sostituiti da quelli della programmazione 2007-2013), che contengono specifici canali di finanziamento per progetti di formazione continua per i lavoratori del settore privato (Misure D1 e D4) e pubblico (Misura D2).

Il quadro complessivo della diffusione delle attività di formazione continua in Italia è ben rappresentato nel *Rapporto 2008 sulla Formazione continua* (ISFOL-MLSPS) in cui – attraverso l’utilizzo di diverse fonti sia di tipo internazionale (CVTS3 di Eurostat) che nazionale (Isfol-INDACO, Unioncamere-Excelsior)- emerge la generale difficoltà che l’Italia si trascina da tempo di raggiungere in questo ambito le posizioni occupate dai suoi potenziali “competitor economici” (Francia, Germania e

³ I dati contenuti nel presente capitolo sono tratti dal *Rapporto 2008 sulla Formazione continua* realizzato da ISFOL-Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori per conto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali.

Regno Unito). I dati sono molto chiari: nel 2005 la media europea delle imprese che hanno offerto formazione ai propri dipendenti è pari al 60%, mentre in Italia si iscrive appena al 32%, dato che se non altro dal 1999 risulta in progressiva crescita. In contrasto con questa minor diffusione di formazione continua si deve però parallelamente rilevare come, rispetto ad altri indicatori quali la partecipazione, la durata dei corsi e i costi, la condizione dell'Italia si avvicina ai valori europei o addirittura li supera come nel caso specifico della capacità di accesso⁴ e del costo medio per ora di formazione. Se da un lato quindi solo un'impresa su tre dimostra attenzione alle competenze del proprio personale investendo nella formazione, dall'altro quante si impegnano in questa direzione lo fanno in modo consistente.

	Italia	Ue27
Offerta di formazione media	32%	60%
Partecipazione dipendenti media	29%	33%
Capacità media di accesso	49%	43%
Durata media	26 ore	27 ore
Costo medio	58 PPS ⁵ all'ora	52 PPS all'ora

Uno dei fattori principali che influenza la propensione alla formazione, sia a livello europeo che nazionale, è la dimensione dell'impresa: tutti i dati confermano infatti che la percentuale delle imprese formatrici cresce proporzionalmente con la dimensione. Anche in Italia si registra un ampio divario tra piccole-medie imprese (10-19 addetti) e grandi imprese (con almeno 1.000 addetti) che investono nella formazione: le prime sono infatti solo il 25,6% contro il 96,7% delle seconde. Si tratta dunque di un gap molto ampio, per ridurre il quale risulta fondamentale il sostegno delle politiche pubbliche.

In via generale, appaiono più propense alla formazione le imprese del Nord rispetto a quelle del Sud. Nel Nord-Est le imprese che hanno svolto attività di formazione sono il 36%, nel Nord-Ovest il 34,7%, mentre le percentuali scendono nelle regioni del Centro e nel Mezzogiorno rispettivamente al 27,2% e al 23,4%.

Approfondendo l'analisi a livello settoriale, le imprese – con più di 10 addetti – che investono maggiormente in FC appartengono al settore assicurativo (95,6%), al credito (89,1%) ed alla produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (69,3%), mentre i settori in cui si registrano maggiori deficit sono l'industria tessile e dell'abbigliamento (13,2%), l'ospitalità alberghiera e i ristoranti (14%). Il settore dei servizi e quello dell'industria si collocano su valori medi, rispettivamente al 34,5% e al 28,4%. Degno di nota è il dato inerente al settore delle costruzioni, dove la percentuale di imprese formatrici è superiore alla media (36,7%), soprattutto grazie all'aumento dei corsi sulla sicurezza sul luogo di lavoro.

⁴ La capacità di accesso è la percentuale di addetti che hanno partecipato a corsi solo nelle imprese che hanno offerto corsi.

⁵ Il valore in PPS (*Purchasing Power Standard*) è calcolato da Eurostat a parità di potere d'acquisto.

Imprese con 10 addetti ed oltre che hanno svolto formazione continua, per settore di attività economica e tipologia di formazione. Italia, anno 2005 (%)

Settori di attività economica (Ateco)	Imprese con formazione continua
Totale	32,2
Industrie estrattive	26,7
Industrie alimentari e del tabacco	30,7
Industrie tessili e dell'abbigliamento	13,2
Legno, mobili e altre ind. manif.	22,0
Industria della carta e del cartone	29,1
Editoria e stampa	27,9
Industria chimica e raffinazione del petrolio	59,4
Gomma, plastica e miner. non metalliferi	32,0
Produzione di metalli e prodotti in metallo	28,3
Fabbricazione macchine ed apparecchi meccanici	36,8
Fabbr. Macchine, app. elett., elettron. e comunicaz.	36,1
Fabbricazione mezzi di trasporto	38,7
Produzione e distribuzione energia elet., gas e acqua	69,3
Costruzioni	36,7
Commercio, manutenzione e ri. autoveicoli e motocicli	51,2
Commercio all'ingrosso e intermediari del commercio	33,0
Commercio al dettaglio	21,8
Alberghi e ristoranti	14,0
Attività di trasporto	35,5
Poste e telecomunicazioni	42,4
Intermediazione monetaria e finanziaria	89,1
Assicurazioni e fondi pensioni	95,6
Attività ausiliarie della intermediazione finanziaria	50,8
Servizi immobiliari, di noleggio e di ricerca	37,8
Informatica e attività connesse	56,9
Consulenza legale, contabile e di gestione	50,3
Servizi tecnici e pubblicità	59,2
Altri servizi alle imprese	38,0
Altre attività di servizio	46,2

Fonte: Istat, Rilevazione sulla formazione professionale nelle imprese (CVTS IT). Anno 2005 - Elaborazione: Isfol

Complessivamente, in Italia il numero di addetti che hanno partecipato a percorsi di FC nell'anno 2005 è di 2.512.000 (pari al 29% di tutti gli addetti), un dato che è aumentato di tre punti percentuali dal 1999 e che, come visto in precedenza, si avvicina al valore medio europeo con uno scarto di soli 4 punti percentuali. Da un'analisi di genere, emerge che gli uomini partecipano in misura leggermente superiore rispetto alle donne: la percentuale di partecipanti maschi sul totale dei lavoratori è pari al 29,4%, mentre quella delle donne è il 27,5%. La differenza di genere si fa però più incisiva se si considerano i dati relativi all'accesso (ossia la percentuale di addetti che hanno partecipato a corsi solo nelle imprese che hanno offerto corsi e non sul totale delle imprese). In riferimento a questo indicatore, infatti, la possibilità di frequentare il corso riguarda il 67% del totale dei partecipanti maschi mentre per le donne è appena del 33%.

Per quanto riguarda la partecipazione per classi di età, si evidenzia una maggiore propensione alla formazione per le classi di età centrali 25-54 anni (29,8%) rispetto a quelle marginali degli over 55 (22,4%) e degli addetti con meno di 25 anni (21,9%). La formazione sembra inoltre riguardare maggiormente i livelli professionali più alti nell'impresa, per i quali vi sono maggiori opportunità di formazione rispetto ad operai e figure assimilate: se per questi ultimi meno del 40% possono aspettarsi l'inserimento in

attività di formazione continua, per i dirigenti e quadri tale percentuale arriva a sfiorare il 50%.

La formazione continua cofinanziata dal Fondo sociale europeo

Come visto in precedenza, il Fondo sociale europeo è uno dei principali strumenti di sostegno pubblico degli interventi di formazione continua, principalmente rivolta ai lavoratori del settore privato ma anche ai lavoratori del settore pubblico per favorire il rafforzamento della pubblica amministrazione.

Nell'ambito della programmazione FSE 2000-2006, è stato previsto un apposito Asse strategico (Asse D), volto alla "promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia".

All'interno di tale priorità strategica sono state previste diverse Misure, ciascuna con propri obiettivi e finalità specifiche:

- **Misura D1** - Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del mercato del lavoro e della competitività delle imprese sia pubbliche che private, con priorità alle PMI;
- **Misura D2** - Adeguamento delle competenze della pubblica amministrazione;
- **Misura D3** - Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità, con priorità ai nuovi bacini d'impiego;
- **Misura D4** - Miglioramento delle risorse umane nel settore della ricerca e sviluppo tecnologico.

Nel periodo 2000-2007, in Italia sono stati investiti complessivamente 1.870 milioni di euro in interventi di formazione continua, con il coinvolgimento di oltre 1,6 milioni di lavoratori (per l'81% del settore privato), seppure con differenze notevoli dal punto di vista territoriale. Infatti, le imprese che hanno attivato percorsi di formazione continua nel Centro-Nord sono state pari all'88% (per 1,3 milioni di lavoratori), mentre nelle regioni del Mezzogiorno tale percentuale si abbassa al 49% (e a 312.000 lavoratori).

Il profilo delle persone coinvolte in tali interventi è generalmente quello di lavoratori con titoli di studio medio-alti, con una quota leggermente superiore di uomini (52,7%) rispetto a quella delle donne (47,3%). In termini di classi di età, la concentrazione maggiore di lavoratori si colloca nella classe 35-44 anni. Agli over 45 si attribuisce un'incidenza pari al 30,4%, un valore particolarmente basso soprattutto se si confronta con la partecipazione degli occupati con un'età compresa tra i 25 e i 44 anni pari al 65,3% .

Anche nella provincia di Trento il tema della formazione dei lavoratori ha rivestito un ruolo di assoluto rilievo all'interno della programmazione Fondo sociale europeo 2000-2006.

In particolare, il Programma Operativo FSE 2000-2006 della Provincia autonoma di Trento ha riservato 39,5 milioni di euro per l'Asse D, pari al 16,5% delle risorse finanziarie dell'intero Programma. Il peso finanziario delle Misure non era comunque omogeneo: la porzione più cospicua è stata infatti destinata alla formazione continua per il settore privato (Misura D1 - 26,5 milioni di euro), anche se risultava cospicuo anche l'importo destinato alla formazione per la pubblica amministrazione (Misura D2 - 9,5 milioni); le azioni rivolte direttamente agli imprenditori o ai liberi professionisti (Misure D3 con 2,3 milioni e D4 con 1,2 milioni) hanno presentato invece valori più ridotti dal punto di vista quantitativo, ma non dal punto di vista della programmazione strategica, dato il loro carattere innovativo e sperimentale.

Accanto a ciò, vanno ricordate anche le attività realizzate all'interno della Misura C4, avente ad oggetto interventi di formazione permanente per soggetti in età lavorativa, finalizzati a rafforzare le competenze professionali dei lavoratori favorendo processi ricorrenti di qualificazione e stimolando l'accesso alla formazione di personale poco qualificato, a fronte di modificazioni tecnologiche o organizzative presenti nei contesti di riferimento. Nel periodo 2000-2006 sono stati realizzati 321 interventi in tale ambito, con un impegno finanziario pari a oltre 11 milioni di euro.

Nella presente indagine valutativa si è scelto di concentrarsi esclusivamente sugli interventi delle Misure D1 e D4. Tali azioni non si differenziano tra loro solo per la tipologia dei destinatari ma, proprio per il target differente a cui si rivolgono, anche per gli obiettivi perseguiti, per le caratteristiche della formazione offerta, nonché per le procedure di attuazione.

Gli interventi rientranti nella **Misura D1**, rivolti a lavoratori del settore privato, hanno l'obiettivo di migliorare la qualificazione e le opportunità di occupazione dei lavoratori coinvolti in processi di trasformazione ed evoluzione dei sistemi di produzione dell'industria ai vari livelli funzionali e di responsabilità e/o nel settore dei servizi e del commercio, tenuto conto delle esigenze generali derivanti dalle trasformazioni industriali e delle evoluzioni attuali e prevedibili dei sistemi produttivi. In particolare, l'obiettivo fondamentale è quello di promuovere la formazione del personale attraverso l'attuazione di piani di formazione aziendale o interaziendale in chiave anticipatoria, in relazione alle finalità specifiche delle medesime realtà organizzative interessate. Di conseguenza, sono stati finanziati gli interventi mirati a:

- aumentare la stabilità del posto di lavoro per le persone colpite dai fenomeni di cambiamento del contenuto, dell'organizzazione e dei metodi di lavoro che interessano un numero crescente di lavoratori spesso non qualificati;
- aumentare la mobilità professionale dei lavoratori in considerazione delle ristrutturazioni industriali, della dislocazione delle attività dalle grandi imprese verso le piccole e medie imprese, della creazione di gruppi di P.M.I.;
- adattare i settori di attività e i posti di lavoro alle mutevoli esigenze di maggiore competitività nel mercato interno e nel mercato esterno della Comunità;
- prevenire la disoccupazione delle persone che non possiedono le competenze professionali necessarie per occupare posti di lavoro adatti alle esigenze del settore di attività o per accedere a posti di lavoro che si creano in altri settori.

Alcune azioni di formazione continua sono state poste in atto da aziende situate in aree interessate da accordi di programmazione negoziata ed hanno avuto l'obiettivo di dare attuazione agli interventi individuati nei Patti territoriali.

Infine, alcuni percorsi sono stati finalizzati specificamente al mantenimento e all'aggiornamento delle competenze dei lavoratori con forme particolari di occupazione (contratti part-time, stagionali, interinali e atipici), con particolare attenzione per quei settori caratterizzati da una forte stagionalità.

Tali interventi sono stati realizzati attraverso una procedura di selezione aperta, che prevedeva la presentazione, con una cadenza indicativamente mensile, di progetti formativi direttamente da parte di imprese, consorzi o associazioni di imprese, anche di carattere temporaneo, oltre che da parte di organismi bilaterali costituiti dalle parti economiche e sociali. Tali interventi potevano avere una durata compresa tra le 24 e le 200 ore pro-capite e riguardare un numero minimo di 3 partecipanti (requisito che scendeva a un partecipante per i progetti presentati dalle microimprese). In sede di valutazione delle ipotesi progettuali è stata data precedenza agli interventi rivolti alle piccole-medie imprese rispetto alle grandi imprese. Inoltre, sono state riservate una parte delle risorse economiche al settore manifatturiero e delle costruzioni.

Gli interventi rientranti nella **Misura D4**, destinati a liberi professionisti iscritti a collegi, ordini o albi professionali e lavoratori autonomi, hanno avuto l'obiettivo di rafforzare e innalzare le competenze tecnico-specialistiche di tali categorie di lavoratori, in relazione a innovazioni e miglioramenti tecnologici e/o organizzativi dei processi lavorativi propri dell'attività svolta.

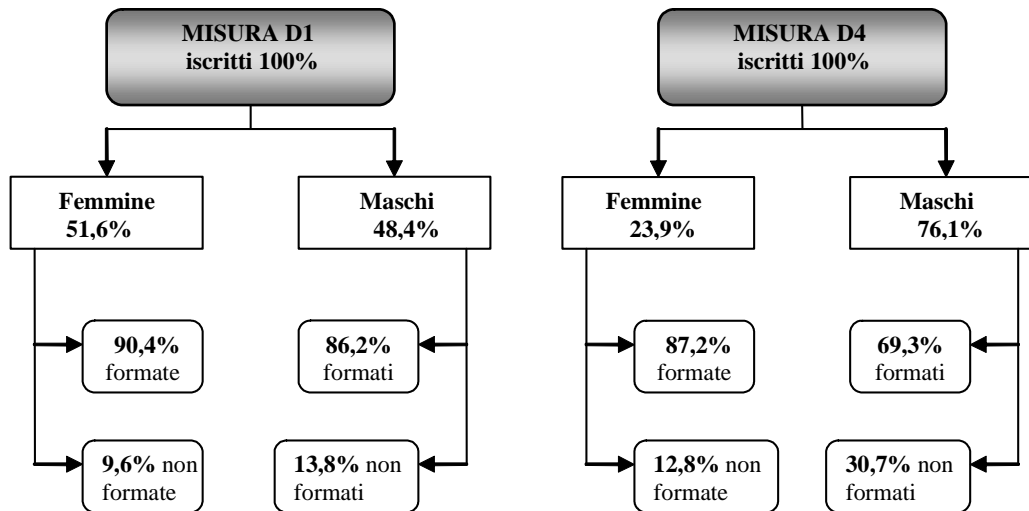
A differenza dei primi, tali interventi sono stati realizzati da enti di formazione con sede accreditata in provincia di Trento. La tipologia delle attività formative era individuata sulla base dei fabbisogni formativi espressi dal sistema economico e sociale locale e trovava collocazione in un avviso pubblico predisposto con cadenza annuale. La formazione offerta presentava una durata compresa tra le 24 e le 100 ore pro-capite, con un numero minimo di 12 partecipanti.

Per quanto riguarda l'attuazione di queste due Misure all'interno della programmazione 2000-2006, i progetti destinati ai lavoratori dipendenti sono stati 671 e hanno coinvolto più di 15mila partecipanti, mentre quelli rivolti a liberi professionisti e lavoratori autonomi sono stati 30, per un totale di 600 persone raggiunte. Tali numeri non possono che essere differenti vista la diversa dotazione finanziaria delle singole azioni, in coerenza con l'analisi dei fabbisogni formativi espressi dal sistema socio-economico trentino, in quanto il peso economico della Misura D1 era superiore di oltre venti volte quello della Misura D4.

In particolare, nel biennio 2005-2006, annualità a cui fa riferimento la presente indagine, la Provincia autonoma di Trento ha finanziato 193 corsi all'interno della Misura D1 e 14 corsi nella Misura D4 a cui si sono iscritti rispettivamente 4.233 e 197 partecipanti.

Per quanto attiene la Misura D1, l'88,4% degli iscritti ha concluso positivamente il corso, mentre per la Misura D4 la quota di formati è stata pari al 73,6%⁶. I dati rilevati testimoniano un tasso di abbandono pari all'11,6% per la Misura D1 e del 26,4% per i percorsi D4.

Dall'incrocio dell'esito della formazione con il genere, per entrambe le Misure la quota di donne che hanno portato a compimento il percorso è più alta rispetto a quella dei maschi.



⁶ Per essere considerato formato l'allievo deve aver frequentato almeno il 70% delle ore totali di lezione ed aver ottenuto un giudizio finale positivo.

3. OBIETTIVI DELLA VALUTAZIONE

La valutazione in oggetto si è proposta di ricostruire e stimare in termini quanti-qualitativi alcuni esiti - a livello individuale e lavorativo - della partecipazione dei lavoratori e delle imprese agli interventi formativi delle Misure D1 e D4 del Programma Operativo Fondo sociale europeo 2000-2006 della Provincia autonoma di Trento. Si sottolinea che si tratta di “effetti percepiti” che i destinatari della formazione o i loro referenti lavorativi riportano quale bilancio finale dell’esperienza formativa svolta.

L’indagine si è concentrata principalmente sulla valutazione del ruolo degli interventi di formazione continua sul versante professionale dei partecipanti, senza approfondire pertanto alcuni ulteriori obiettivi degli interventi realizzati (con particolare riferimento alla dimensione psico-sociale della formazione).

Alla luce di ciò, la **rilevazione sui partecipanti** alle attività di formazione continua - distinguendo fra occupati dipendenti/parasubordinati ed autonomi - si è focalizzata sulle seguenti aree di indagine:

- caratteristiche della professione dei partecipanti al momento dell’iscrizione al corso distinguendo tra lavoratori dipendenti/parasubordinati ed autonomi;
- condizione occupazionale a 12 mesi dalla frequenza del corso;
- caratteristiche della professione espletata a 12 mesi dalla frequenza del corso distinguendo fra chi è inserito nella stessa azienda e chi ha cambiato azienda;
- caratteristiche del lavoro autonomo a 12 mesi dalla frequenza del corso, distinguendo fra chi svolge lo stesso lavoro autonomo, chi ne ha avviato uno e coloro che hanno avviato un’attività diversa;
- occupazione dei partecipanti al momento dell’intervista (a distanza di circa 24 mesi dalla conclusione del corso);
- motivi della partecipazione;
- ricadute della formazione sul lavoro soprattutto in termini di miglioramenti percepiti.

In merito invece alla **rilevazione sui datori di lavoro**, l’indagine ha raccolto informazioni su:

- caratteristiche dell’impresa (numero di addetti, settore di appartenenza e mercato di riferimento);
- eventuali mutamenti organizzativi e innovazioni introdotte;
- categorie a cui è stata rivolta la formazione;
- motivazioni che hanno indotto l’impresa ad attivare un corso di formazione;
- contributo conseguito dall’azienda a seguito della formazione;
- miglioramenti registrati tra i dipendenti che hanno svolto attività di formazione;
- ricadute dell’intervento sulle competenze dei dipendenti;
- partecipazione ad altre attività di formazione;
- suggerimenti per il miglioramento degli interventi formativi.

Riassumendo, l’obiettivo è stato quello valutare da un lato gli effetti intervenuti nella condizione lavorativa e/o professionale dei destinatari, successivamente alla loro partecipazione ad attività di formazione continua; dall’altro di rilevare il gradimento verso il corso svolto e valutare i miglioramenti percepiti dai dipendenti e dalle imprese

coinvolte. Per quanto riguarda la Misura D1 occorre precisare che non vi è una necessaria corrispondenza tra i partecipanti alle attività formative e i referenti aziendali raggiunti dall'indagine: si tratta quindi di due valutazioni parallele e non in relazione reciproca.

4. IMPIANTO GENERALE DELLA VALUTAZIONE

Alla luce degli obiettivi precedentemente delineati, ossia ricostruire gli effetti percepiti della formazione per occupati cofinanziata dal FSE in provincia di Trento, si è scelto di impostare la valutazione intervistando coloro che vi hanno direttamente preso parte. Per questo l'indagine ha visto il coinvolgimento da una parte dei partecipanti e dei referenti delle imprese coinvolte nei percorsi formativi della Misura D1⁷, dall'altra dei soli partecipanti - liberi professionisti e lavoratori autonomi - agli interventi della Misura D4 del biennio 2005-2006.

Per quanto riguarda i destinatari delle attività formative sono stati intervistati solo coloro che hanno portato a termine in modo positivo il percorso ("formati"), ipotizzando che solo su questo gruppo si possano rilevare delle effettive ricadute formative.

Il disegno valutativo ha previsto un campionamento casuale su ciascuno dei tre gruppi, rispettivamente sui partecipanti e i datori di lavoro delle Misure D1 e sui partecipanti alla Misura D4. La scelta di non avvalersi di campioni stratificati è stata dettata dal fatto che in tal caso si sarebbe dovuto applicare un errore campionario più elevato, pari al 10%, per tutte le variabili di stratificazione. L'eventuale applicazione di un errore più circoscritto avrebbe infatti indotto un aumento considerevole dell'impegno in termini di realizzazione dell'indagine diretta e soprattutto avrebbe aumentato il rischio di non disporre di sufficienti unità di rilevazione, in presenza di un universo limitato che non sempre può assicurare la realizzazione delle interviste necessarie. Per tali ragioni si è ritenuto preferibile un campionamento casuale con un margine di errore inferiore.

Di seguito si riporta il dettaglio del campionamento effettuato per ciascuno dei tre gruppi:

- a) **Partecipanti della Misura D1:** al campione estratto è associato un errore statistico del 6% e si è scelto di considerare i formati di ciascun anno formativo come universi a se stanti.

Universo		Campione (Errore del 6%)
Allievi formati 2005	2.062	245
Allievi formati 2006	1.500	235

- b) **Datori i cui dipendenti hanno svolto attività di formazione a valere sulla Misura D1:** al campione estratto è associato un errore statistico del 6% e si è scelto di considerarlo come un unico universo.

Universo		Campione (Errore del 6%)
Imprese	491	178

⁷ Si ribadisce che non vi è una necessaria corrispondenza tra i partecipanti alle attività formative della Misura D1 e i referenti aziendali raggiunti dall'indagine.

- c) **Partecipanti della Misura D4:** al campione estratto è associato un errore dell'8% e si è scelto di considerarlo come un unico universo.

Universo		Campione (Errore dell'8%)
Allievi formati 2005-2006	145	76

Per la realizzazione dell'indagine sono stati costruiti due appositi questionari, l'uno indirizzato ai destinatari delle attività, l'altro ai referenti delle aziende (riportati in appendice).

Tali questionari sono stati somministrati telefonicamente, con metodologia CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*) nel mese di novembre 2008, vale a dire a circa 24 mesi dalla conclusione dei percorsi in oggetto.

L'indagine ha visto l'avvio nella seconda metà del 2008 e si è conclusa alla fine del primo semestre del 2009.

Attività	6/08	9/08	10/08	11/08	12/08	01/09	02/09	03/09	04/09	05/09	6/09
Definizione impianto di valutazione											
Estrazione dati e campionamento											
Predisposizione questionario CATI											
Svolgimento rilevazioni telefoniche											
Analisi dati											
Stesura report											
Validazione da parte della Task Force provinciale FSE											

5. RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Nel presente capitolo si illustrano distintamente i risultati delle indagini relative agli interventi finanziati all'interno della Misura D1 e della Misura D4.

Per quanto riguarda la Misura D1, si riporta prima l'indagine svolta sui partecipanti per poi approfondire il punto di vista dei datori di lavoro. All'interno dell'analisi della Misura D4, lì dove possibile, si è anche cercato di confrontare i dati con quelli dei destinatari della Misura D1.

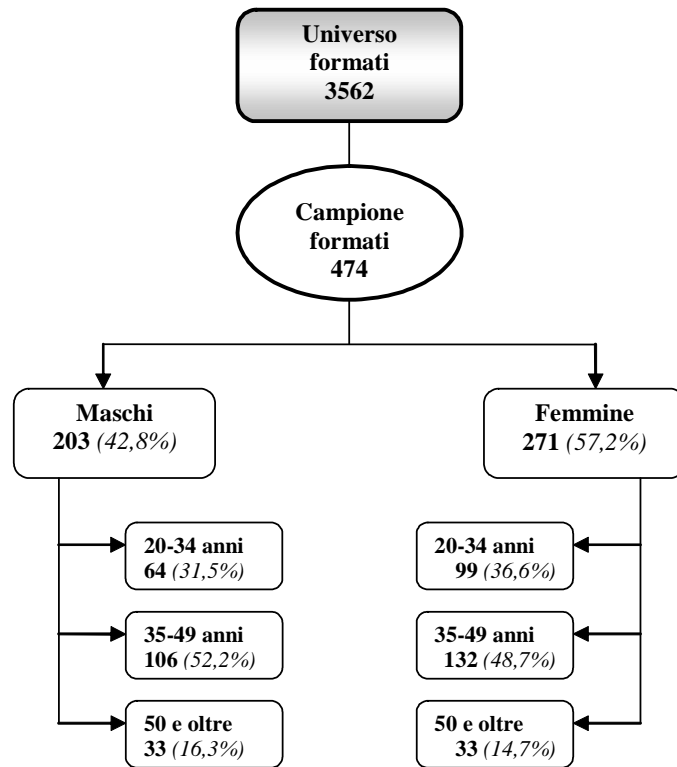
5.1 L'indagine relativa agli interventi della Misura D1

5.1.1 I partecipanti agli interventi della Misura D1

Come già anticipato, la Misura D1 riguarda “interventi di formazione continua rivolti a lavoratori, imprenditori, dirigenti e quadri d'azienda”. Il campione si riferisce ad un universo di 3.562 formati del biennio 2005-2006 ed è pari a 480 soggetti. I rispondenti al questionario (somministrato attraverso modalità di rilevazione CATI) sono stati 474⁸, di cui il 42,8% maschi e il 57,4% femmine.

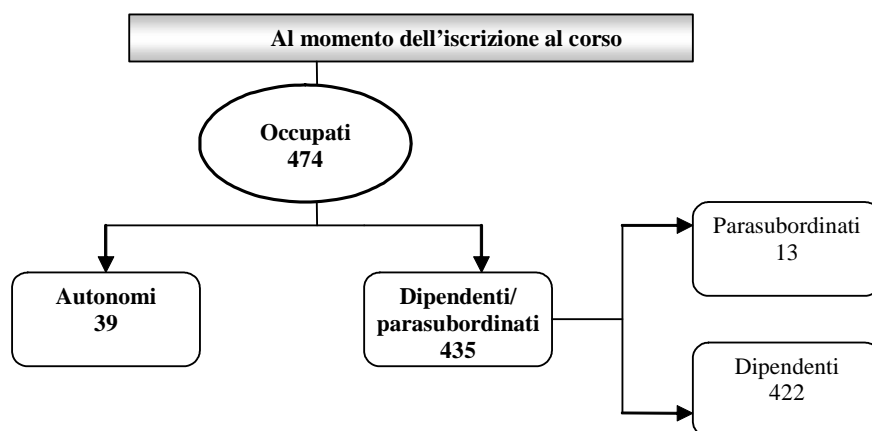
Per quanto riguarda l'età, il campione di riferimento ha per il 34% tra i 20-34 anni, per poco più del 50% dai 35 ai 49 anni, mentre coloro che hanno più di 50 anni sono il 15%.

⁸ Delle 480 interviste effettuate ne sono state utilizzate 474, poiché 6 presentavano delle incongruenze interne e pertanto sono state scartate.



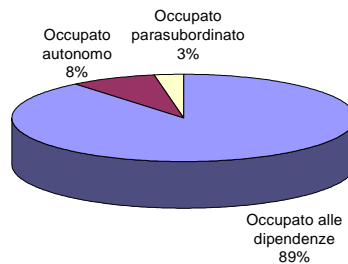
I corsi frequentati dal campione hanno avuto una durata media di 54 ore. Suddividendoli per fascia di durata, il 48% dei formati ha frequentato percorsi compresi tra le 24 e le 40 ore, il 37,1% tra le 40 e le 80 ore e il restante 14,7% ha frequentato corsi fino a 200 ore.

L'indagine ha previsto due diversi percorsi, uno per i dipendenti/parasubordinati e uno per gli autonomi, allo scopo di tenere conto delle esperienze lavorative diverse e delle diverse ripercussioni sul lavoro. Il seguente diagramma mostra come è cambiata la numerosità del campione in base al percorso lavorativo dei rispondenti.



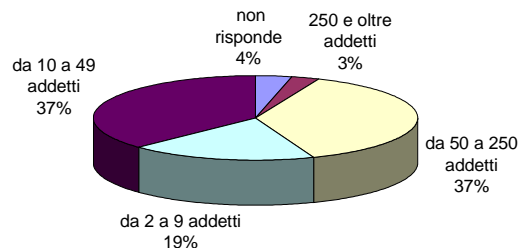
Ai fini della ricostruzione degli effetti percepiti della formazione sugli allievi, è fondamentale conoscere la loro condizione professionale e lavorativa al momento dell'iscrizione al corso. Per quanto concerne gli status occupazionali dei partecipanti, essi erano prevalentemente occupati alle dipendenze (89%); cui si aggiungeva un 3% di parasubordinati e un 8% di autonomi. Questi ultimi (n=39) erano soprattutto imprenditori e liberi professionisti impegnati per lo più nel settore commercio/manifatturiero.

Condizione occupazionale (n=474, %)



Focalizzando l'analisi sui lavoratori dipendenti/parasubordinati⁹, gli intervistati, al momento dell'iscrizione, lavoravano soprattutto in imprese da 2 a 49 addetti (55,9%) e da 50 a 250 addetti (37,7%).

Numero di addetti delle imprese (n=435, %)



In particolare, i settori di attività economica delle imprese in cui i dipendenti/parasubordinati risultavano occupati erano prevalentemente di tipo terziario, commercio e servizi (83,6%), mentre una quota più ridotta di lavoratori era impegnata nei settori dell'industria e agricoltura (16,2%). Più specificatamente, coloro che lavoravano nel terziario operavano principalmente nel settore sanità/assistenza sociale (20%), istruzione (15,2%) e attività finanziarie e assicurative (14,7%). Per quanto riguarda l'industria/agricoltura i lavoratori erano essenzialmente occupati nel comparto manifatturiero (7,6%) e delle costruzioni (4,1%).

⁹ La successiva analisi si focalizzerà principalmente sui lavoratori dipendenti/parasubordinati; ai lavoratori autonomi saranno dedicati degli specifici approfondimenti per tenere in considerazione la loro particolare posizione lavorativa.

Confrontando il campione con i macrosettori di attività delle imprese trentine, si rileva uno scarto di circa 8 punti percentuali a sfavore del comparto industria/agricoltura, mentre il settore terziario risulta sovrarappresentato.

Settore di attività economica (n=435, %)

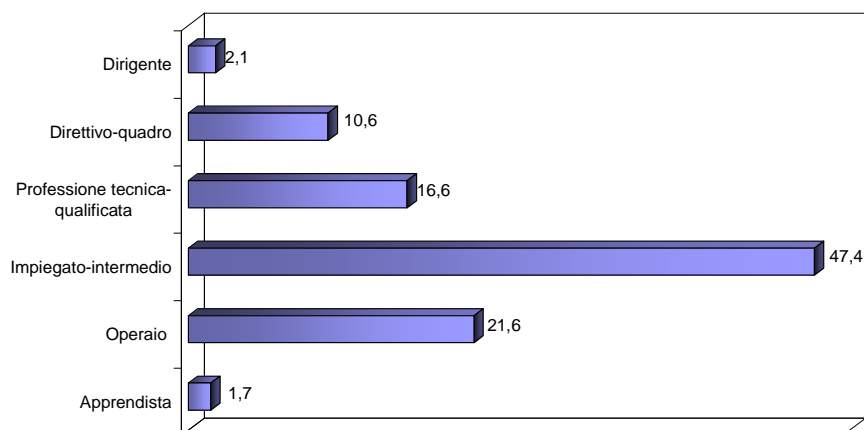
	%
Industria/agricoltura	16,2
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,5
Estrazioni minerali	1,1
Industria manifatturiera	7,6
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	1,1
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	1,8
Costruzioni	4,1
Terziario/commercio e servizi	83,6
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	12,0
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	4,6
Servizi di informazione e comunicazione	1,8
Attività finanziarie e assicurative	14,7
Attività immobiliari	0,2
Attività professionali, scientifiche e tecnologiche	1,8
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1,8
Istruzione	15,2
Sanità e assistenza sociale	20,0
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	0,5
Altre attività di servizi	10,8
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	0,2
Totale	100

Settori di attività economica delle imprese in Trentino (2001) e delle imprese in cui lavoravano i partecipanti (Misura D1) (%)*

	Trentino	Misura D1
Industria/agricoltura	24,3	16,2
Terziario/commercio e servizi	75,7	83,6

*FONTE: La struttura produttiva in provincia di Trento. Risultati tratti dal VII censimento dell'industria e dei servizi (2005).

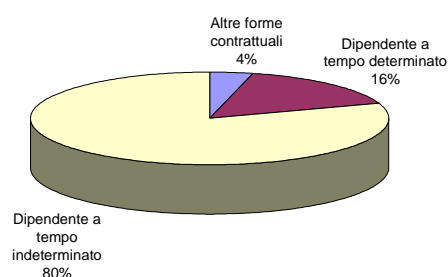
L'inquadramento professionale dei partecipanti a valere sulla Misura D1 era medio-basso: i formati si qualificavano soprattutto come impiegati o intermedi (47,4%) e operai (21,6%). Dal confronto delle posizioni professionali dei partecipanti con quelle dell'insieme dei dipendenti nella provincia di Trento, si evidenzia che la formazione continua cofinanziata dal FSE, che ha coinvolto circa un 20% di personale inquadrato nella categoria di operaio, non risulta in linea con la composizione del tessuto produttivo provinciale, dove invece gli operai costituiscono quasi la metà dei lavoratori alle dipendenze. All'opposto si registra una sovrarappresentazione della categoria degli impiegati/intermedi.

Posizione professionale (n=435, %)**Occupati per posizione professionale in Trentino* (2006) e coinvolti nella formazione (Misura D1)**

	Trentino	Misura D1
Dirigente-quadro	12,8	12,7
Impiegato/professione tecnica-qualificata	38,8	64,0
Operaio	47,2	21,6
Apprendista	1,3	1,7
Totale	100	100

*FONTE: Annuario Statistico 2007

Approfondendo gli aspetti relativi ai dipendenti/parasubordinati, il regime contrattuale mostra una netta prevalenza di lavoratori con contratto a tempo indeterminato (80,7%); la quota di dipendenti a tempo determinato era pari al 15,8%, mentre una percentuale marginale del campione aveva al momento dell'iscrizione contratti di altro tipo (3,8%).

Regime contrattuale (n=435, %)

Disaggregando i dati per posizione professionale, coloro che appartenevano alla categoria dirigente/direttivo/quadro avevano per la quasi totalità (89,1%) un contratto a tempo indeterminato. Anche gli operai e gli impiegati avevano in buona parte questo tipo di contratto (rispettivamente 80,1% e 83%), mentre per chi ricopriva professioni tecniche e qualificate si abbassa la percentuale dei contratti a tempo indeterminato fino a sfiorare il 64% e si alza invece la quota di chi aveva un contratto a tempo determinato (22,2%).

Tipo di contratto in base alla posizione professionale (n=435, %)

	Dirigente- direttivo-quadro	Professione tecnica- qualificata	Impiegato - intermedio	Operaio- apprendista
Dipendente a tempo determinato	5,5	22,2	16,0	14,9
Dipendente a tempo indeterminato	89,1	63,9	80,1	83,0
Altro	-	4,2	2,4	2,1
Totale	100	100	100	100

L'orario di lavoro era prevalentemente a tempo pieno (77%), mentre il 22% aveva un orario a tempo parziale.

L'anzianità aziendale del campione è elevata: infatti, più della metà degli intervistati era dipendente presso l'impresa che li ha avviati al corso da più di cinque anni (56,5); mentre il 15,9% lavorava nella stessa azienda da 3 a 5 anni e da 1 a 2 anni, più bassa risulta la quota di chi lavorava nell'azienda da meno di un anno (11,8%).

In merito alle classi di reddito in cui è compresa la retribuzione netta mensile degli intervistati, ben il 70% degli intervistati aveva un reddito inferiore ai 1.450 euro mensili, mentre il 22,3% era retribuito con uno stipendio superiore ai 1.450 euro al mese.

Dall'incrocio della classe di reddito con l'orario di lavoro, si evince comunque che nella classe di reddito più bassa, fino ai 1.050 euro mensili, rientrava la maggioranza dei partecipanti con un orario di lavoro part time (86,5%), mentre, per quanto riguarda i lavoratori a tempo pieno, circa uno su due era retribuito con uno stipendio compreso tra 1.050 e 1.450 euro mensili.

Classi di reddito (n=435, %)

Classe di reddito	%
Meno di 1.050 euro	34,0
Da più di 1.050 a 1.450 euro	39,1
Più di 1.450 euro	22,3
Non risponde	4,6
Totale	100

Classi di reddito in base all'orario di lavoro (n=435, %)

	Tempo parziale	Tempo pieno
Meno di 1.050	86,5	19,4
Da più di 1.050 a 1.450 euro	8,3	48,1
Più di 1.450	2,1	28,1
Non risponde	3,1	4,5
Totale	100	100

Per quanto riguarda la scelta di partecipare al corso, per la quasi totalità del campione (88%) l'iniziativa è partita dall'azienda, mentre sono minori i casi in cui i formati hanno preso la decisione di loro spontanea iniziativa (11,3%).

Come conseguenza del fatto che la scelta di partecipazione è stata prevalentemente aziendale, le motivazioni dei partecipanti sembrano averne risentito sia

in assoluto, in quanto sono state costruite a valle di una scelta non loro, sia in termini relativi, senza attese di discontinuità rilevanti nella propria vita professionale. Nello specifico, le motivazioni degli intervistati sono riconducibili soprattutto al miglioramento delle proprie competenze e, rispetto a queste, l'interesse della quasi totalità dei partecipanti verte sull'approfondimento di competenze già utilizzate (94,4%) e sul miglioramento di competenze per offrire migliori servizi (94,7%). Da rilevare anche il forte interesse per l'acquisizione di competenze nuove (82,8%); inoltre, la metà del campione, ha segnalato come motivazione importante la voce "mettersi alla pari con le competenze e abilità di altri colleghi" (51%).

Un altro aspetto rilevante è il desiderio di innovare l'organizzazione del proprio lavoro (73,8%). I destinatari non sembrano invece essere stati mossi dal desiderio di cambiare la loro posizione professionale, ad esempio mutando la posizione in azienda (14,5%) o creandosi le condizioni di cambiare posto di lavoro andando in un'altra azienda (10,6%) e, ancor meno, sono stati spinti dalla volontà di avviare un'attività autonoma (4,8%). Vista la stabilità contrattuale di cui godeva la maggioranza degli intervistati, pochi sono stati spinti a frequentare il corso perchè il lavoro era in quel momento a rischio (7,6%).

Motivi della partecipazione (n=435, %)

	Molto/ abbastanza	Poco/per nulla	Non risponde	Totale
Approfondire e migliorare competenze e abilità già utilizzate nel lavoro svolto	94,4	5,6	-	100
Acquisire nuove competenze e abilità non usate nel lavoro svolto	82,8	17,0	0,2	100
Mettersi alla pari con le competenze e abilità di altri colleghi	51,0	48,6	0,4	100
Cambiare tipo di lavoro (cambiare reparto, mansione, ecc.) all'interno dell'impresa o dell'ente	14,5	85,5	-	100
Innovare l'organizzazione del lavoro	73,8	25,8	0,4	100
Conservare il posto di lavoro in quel momento a rischio	7,6	91,9	0,5	100
Creare le condizioni per cambiare posto di lavoro, ossia cambiando azienda o ente	10,6	89,4	-	100
Mettersi in condizione di iniziare un lavoro autonomo	4,8	95,2	-	100
Migliorare competenze e abilità per offrire migliori servizi o prodotti	94,7	5,3	-	100

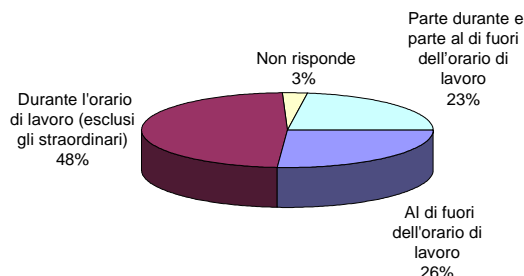
Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, tra le motivazioni che maggiormente hanno influito sulla scelta di partecipare al corso ci sono l'acquisizione di nuove competenze e abilità per ampliare la gamma dei servizi e dei prodotti offerti ai clienti e la possibilità di raggiungere nuovi clienti. Non hanno influito per nulla la volontà di cambiare attività e di ridurre il rischio di perdere clienti.

La frequenza del corso non ha comportato rinunce particolari per la maggioranza del campione (65,3%). Circa un terzo degli intervistati ha dichiarato di aver rinunciato a parte del tempo libero (18,2%), a ore di lavoro (12,4%), a ore di straordinario (1,8%) o a un secondo lavoro (0,7%).

Il fatto che non si siano registrate particolari difficoltà nel frequentare i percorsi si può spiegare anche perchè questi si sono svolti nel 48% dei casi interamente durante

l'orario di lavoro, nel 23% parte durante e parte al di fuori dell'orario lavorativo e solo nel 26% dei casi al di fuori di questo.

Orari in cui si teneva il corso (n=435, %)



In merito alla condizione occupazionale a 12 mesi dalla conclusione del corso il 96,2% risultava sempre occupato, mentre i rimanenti si sono dichiarati disoccupati (2,1%), inattivi (1,1%) o studenti (0,6%).

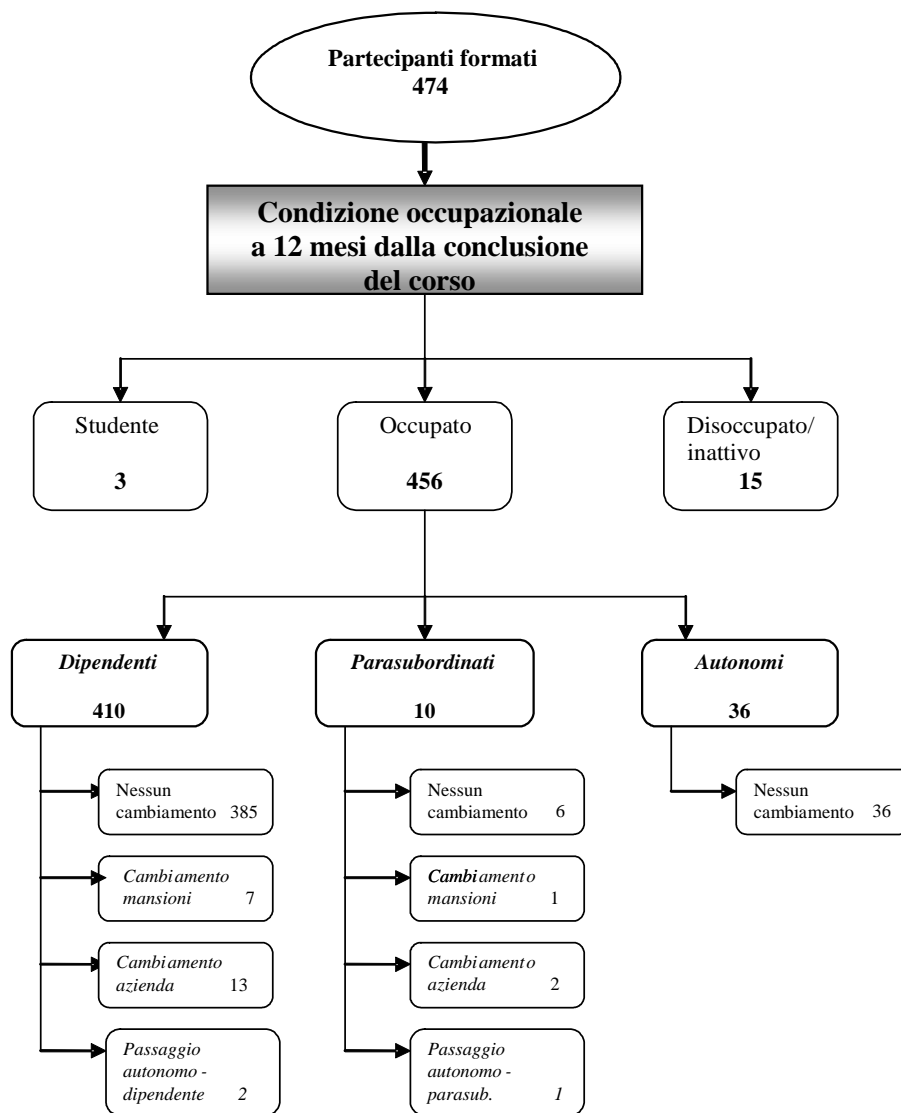
Tra gli occupati, il 94% era alle dipendenze, il 7,9% dichiarava di avere un'attività autonoma, mentre il 2,4% aveva un rapporto di lavoro parasubordinato.

All'interno del sottogruppo dei dipendenti, la quasi totalità lavorava ancora presso la stessa azienda; da sottolineare però che, pur rimanendo nella stessa azienda, l'1,7% dei dipendenti ha comunque cambiato mansione o inquadramento. Tra coloro che invece hanno registrato cambiamenti più incisivi, una quota pari al 3,2% ha cambiato azienda, mentre lo 0,5% aveva in precedenza un'attività autonoma.

Considerando poi i lavoratori che a 12 mesi dalla conclusione del corso avevano un rapporto di lavoro parasubordinato (dieci persone in valori assoluti), sei di questi non hanno registrato alcun cambiamento, uno ha cambiato mansioni, due hanno cambiato azienda e uno è passato al lavoro parasubordinato da un'attività autonoma.

Infine, dei 39 occupati autonomi al momento dell'iscrizione, 36 hanno mantenuto la stessa attività autonoma, mentre i rimanenti sono passati, come già anticipato, alle dipendenze (due persone) e al lavoro parasubordinato (una persona).

In valori assoluti, quindi, a 12 mesi dal corso solo 15 partecipanti erano occupati in un ente/azienda diverso da quello in cui lavoravano al momento dell'iscrizione e, di questi, quasi tutti erano operai o impiegati dipendenti con contratto a tempo determinato. Tra i motivi del cambiamento dell'azienda ha prevalso la ricerca di una condizione lavorativa migliore, nonostante, al momento dell'iscrizione, non avessero giudicato importanti le ragioni legate all'effettivo cambiamento del posto di lavoro o alla percezione del rischio di perdere il posto.



Non si riscontrano pertanto cambiamenti significativi sulla condizione occupazionale e/o professionale che i partecipanti avevano al momento dell'iscrizione e si può anche desumere come la formazione non sia stata usata dalle imprese come strumento di mobilità interna visto che solo raramente all'acquisizione di nuove competenze è stato associato uno sviluppo di carriera.

Al momento dell'intervista, quindi a distanza di circa 24 mesi dalla conclusione del corso, risulta in aumento del 4,3% la quota di chi ha cambiato occupazione (7,8%) rispetto al dato registrato a 12 mesi. Si tratta comunque di una percentuale marginale a fronte dell'86,9% di persone che hanno mantenuto lo stesso lavoro.

Occupazione dei partecipanti al momento dell'intervista (n=474, %)

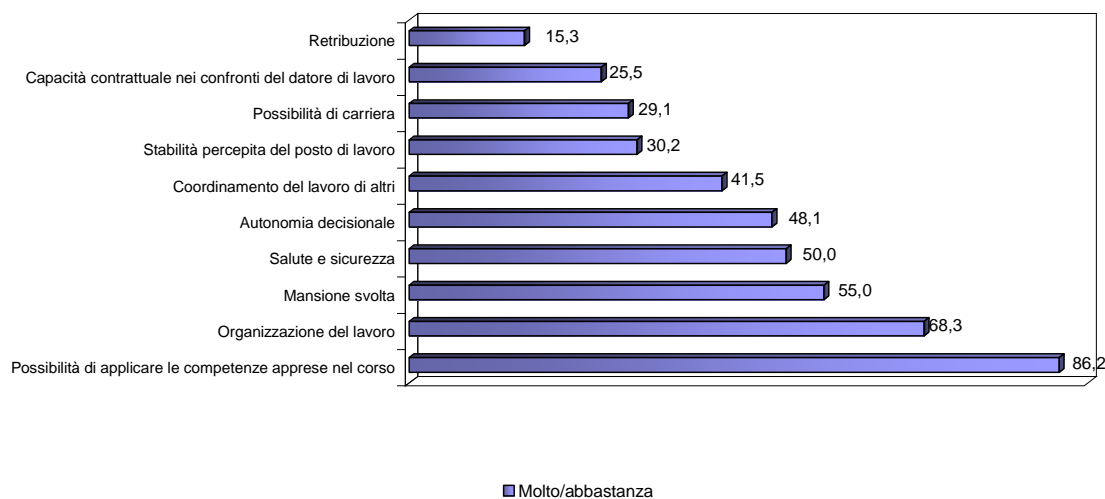
	%
Occupato nella stessa azienda/ente/organismo presso cui lavorava dopo i 12 mesi dalla fine del corso	80,0
Occupato presso un'azienda/ente/organismo diversa da quella presso cui lavorava dopo i 12 mesi dalla fine del corso	6,5
Autonomo (stessa attività autonoma a 12 mesi)	6,9
Autonomo (nuova attività autonoma a 12 mesi)	1,3
Studente	0,4
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione (inclusi gli iscritti alle liste di mobilità)	1,5
Disoccupato non in cerca di occupazione	2,9
Altro	0,5
Totale	100

Per quanto riguarda le percezioni degli intervistati in merito al miglioramento ottenuto in ambito lavorativo in seguito al corso, ben l'86,2% (di cui il 40,5% ha risposto "molto") ha affermato che le conoscenze apprese durante la formazione sono state poi applicate sul lavoro. Una percentuale importante riguarda anche chi ritiene che il lavoro sia migliorato in termini organizzativi (68,3%) mentre, come prevedibile, l'aspetto che invece appare migliorato solo per pochi è la retribuzione (15,3%). In valori assoluti i partecipanti che ritengono che la formazione non abbia avuto alcun effetto (e quindi hanno risposto poco o per nulla su tutti gli item) sono 28, pari al 7% del campione.

Fattori di miglioramento percepiti sul lavoro in seguito alla partecipazione al corso (n=420, %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non risponde	Totale
Mansione svolta	16,7	38,3	14	30,5	0,5	100
Autonomia decisionale	16	32,1	18,1	33,8		100
Organizzazione del lavoro	21,2	47,1	11,7	19,8	0,2	100
Coordinamento del lavoro di altri	13,8	27,7	15	43,3	0,2	100
Stabilità percepita del posto di lavoro	10,5	19,7	13,3	56	0,5	100
Salute e sicurezza	17,6	32,4	11,6	37,4	1	100
Capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro	4,8	20,7	16,8	56,7	1	100
Possibilità di carriera	5,5	23,6	16,4	53,1	1,4	100
Possibilità di applicare le competenze apprese nel corso	40,5	45,7	5,2	8,6	-	100
Retribuzione	2,7	12,6	11,4	73,3	-	100

Fattori di miglioramento percepiti sul lavoro in seguito alla partecipazione al corso (n=420, molto/abbastanza, %)



Più nello specifico, andando ad analizzare i miglioramenti percepiti alla luce di alcune caratteristiche dei partecipanti, è interessante constatare che, considerando il settore di attività economica, gli aspetti in cui si riscontrano maggiori differenze sono legati alla condizione lavorativa e alla carriera. A beneficiare delle attività formative risultano essere stati soprattutto i lavoratori del settore industria/agricoltura; infatti, a favore di questo settore si rilevano scarti di 23 punti percentuali nell'ambito della salute e sicurezza, di 21 punti nella possibilità di carriera e nella retribuzione, di 17 e 15 punti rispettivamente nel coordinamento di lavoro di altri e nella capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro. Tali differenze risultano statisticamente significative.

Fattori di miglioramento percepiti sul lavoro in seguito alla partecipazione al corso in base al settore di attività economica (n=420, molto/abbastanza, %)

	Industria/agricoltura	Terziario/commercio e servizi
Mansione svolta	58,8	54,0
Autonomia decisionale	54,4	46,8
Organizzazione del lavoro	76,5	66,4
Coordinamento del lavoro di altri	55,9	38,8
Stabilità percepita del posto di lavoro	41,2	27,9
Salute e sicurezza	69,1	46,0
Capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro	38,2	23,0
Possibilità di carriera	47,1	25,6
Possibilità di applicare le competenze apprese nel corso	88,2	85,9
Retribuzione	33,3	11,9

Per quanto riguarda le posizioni professionali, sempre prendendo in considerazione gli item relativi al miglioramento, si rilevano differenze statisticamente significative principalmente su tre aspetti: il coordinamento di lavoro di altri, la possibilità di carriera e la possibilità di applicare le competenze apprese nel corso. I lavoratori che ricoprono posizioni più elevate hanno percepito maggiori effetti sugli aspetti del coordinamento del lavoro di altri, della possibilità di carriera e della capacità contrattuale. Al contrario, gli impiegati hanno percepito miglioramenti soprattutto

relativamente alla stabilità del posto di lavoro. Per chi esercita professioni tecniche-qualificate emerge soprattutto la soddisfazione per il trasferimento delle competenze apprese sul lavoro, mentre riveste un peso minore il miglioramento della possibilità di carriera, che registra un punteggio inferiore di ben 26 punti rispetto agli altri gruppi. Da segnalare, infine, una percezione di miglioramento retributivo nettamente superiore per gli operai/apprendisti rispetto alle altre categorie professionali: per quanto risulti comunque l'item con il punteggio più basso, quasi un operaio su quattro afferma di aver avuto un incremento nella propria retribuzione.

Fattori di miglioramento percepiti sul lavoro in seguito alla partecipazione al corso per posizione professionale (n=420, molto/abbastanza, %)

	Dirigente- direttivo-quadro	Professione tecnica- qualificata	Impiegato- intermedio	Operaio- apprendista
Mansione svolta	44,4	57,6	53,7	61,5
Autonomia decisionale	53,7	46,9	44,8	52,0
Organizzazione del lavoro	72,2	62,1	68,1	69,8
Coordinamento del lavoro di altri	75,9	30,3	38,3	36,5
Stabilità percepita del posto di lavoro	24,1	21,2	34,8	29,1
Salute e sicurezza	37,0	56,6	45,3	61,5
Capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro	31,5	21,2	24,9	26,0
Possibilità di carriera	37,0	10,6	32,3	31,2
Possibilità di applicare le competenze apprese nel corso	94,4	92,4	86,0	78,3
Retribuzione	9,3	12,5	14,4	23,3

Approfondendo l'analisi secondo un'ottica di genere, la soddisfazione degli uomini supera in modo statisticamente significativo quella delle donne rispetto alla carriera (più 12 punti percentuali). Inoltre, il miglioramento percepito maschile supera quello femminile rispetto all'autonomia decisionale (più 8 punti percentuali), al coordinamento del lavoro di altri (più 9 punti percentuali) e alla retribuzione (più 7 punti percentuali). Le donne invece mostrano una soddisfazione maggiore per quanto riguarda la mansione svolta (più 8 punti percentuali).

Fattori di miglioramento percepiti sul lavoro in seguito alla partecipazione al corso in base al genere (n=420, molto/abbastanza, %)

	Maschi	Femmine
Mansione svolta	49,7	57,5
Autonomia decisionale	52,9	44,8
Organizzazione del lavoro	68,6	68,4
Coordinamento del lavoro di altri	46,7	38,0
Stabilità percepita del posto di lavoro	33,7	28,1
Salute e sicurezza	49,4	51,2
Capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro	26,6	25,1
Possibilità di carriera	36,7	24,6
Possibilità di applicare le competenze apprese nel corso	84,7	87,2
Retribuzione	19,6	12,4

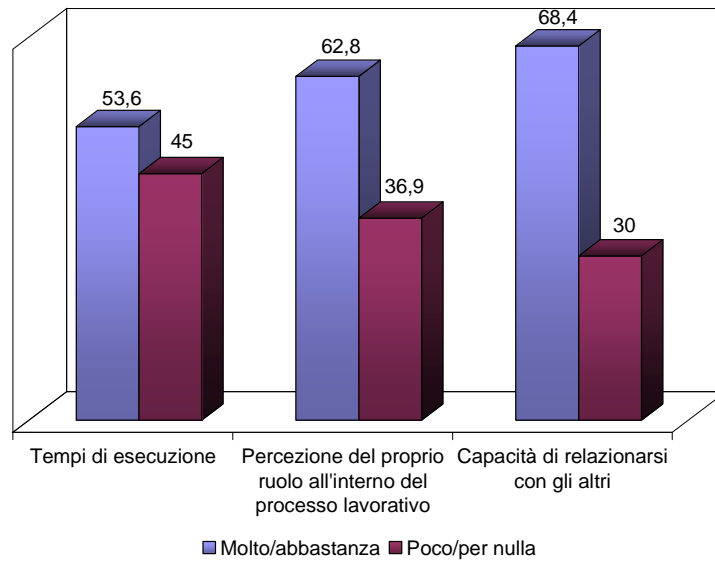
Confrontando tra loro i partecipanti in base alle classi di età, si registrano le seguenti differenze: nella classe 20-34 anni si rilevano miglioramenti maggiori nella retribuzione, nella stabilità percepita del posto di lavoro, nella possibilità di carriera e nella mansione svolta; per i 35-49enni nell'organizzazione del lavoro, nell'autonomia decisionale, nella salute e sicurezza e nella capacità contrattuale; infine, per la classe degli over 50, il dato è superiore rispetto alle altre classi di età solo per il coordinamento del lavoro di altri. Da evidenziare che le differenze riscontrate rispetto alla stabilità percepita e alla possibilità di carriera sono significative anche da un punto di vista statistico.

Fattori di miglioramento percepiti sul lavoro in seguito alla partecipazione al corso in base alle classi di età (n=420, molto/abbastanza, %)

	20-34	35-49	50 e oltre
Mansione svolta	57,5	53,5	50,0
Autonomia decisionale	46,9	49,3	46,9
Organizzazione del lavoro	67,6	70,0	65,6
Coordinamento del lavoro di altri	33,3	45,5	46,9
Stabilità percepita del posto di lavoro	37,8	28,4	20,3
Salute e sicurezza	46,2	53,3	50,8
Capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro	26,1	27,6	8,8
Possibilità di carriera	36,8	30,8	8,1
Possibilità di applicare le competenze apprese nel corso	85,5	86,7	85,9
Retribuzione	20,0	14,5	8,1

Appare interessante constatare che il 68,4% degli intervistati ha dichiarato che la formazione ha influenzato molto/abbastanza il loro modo di lavorare, soprattutto nella capacità di relazionarsi con gli altri. I corsi hanno inoltre influenzato positivamente la percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo (62,8%) e i tempi di esecuzione (53,6%).

Aspetti che il corso ha influenzato (n=420, %)



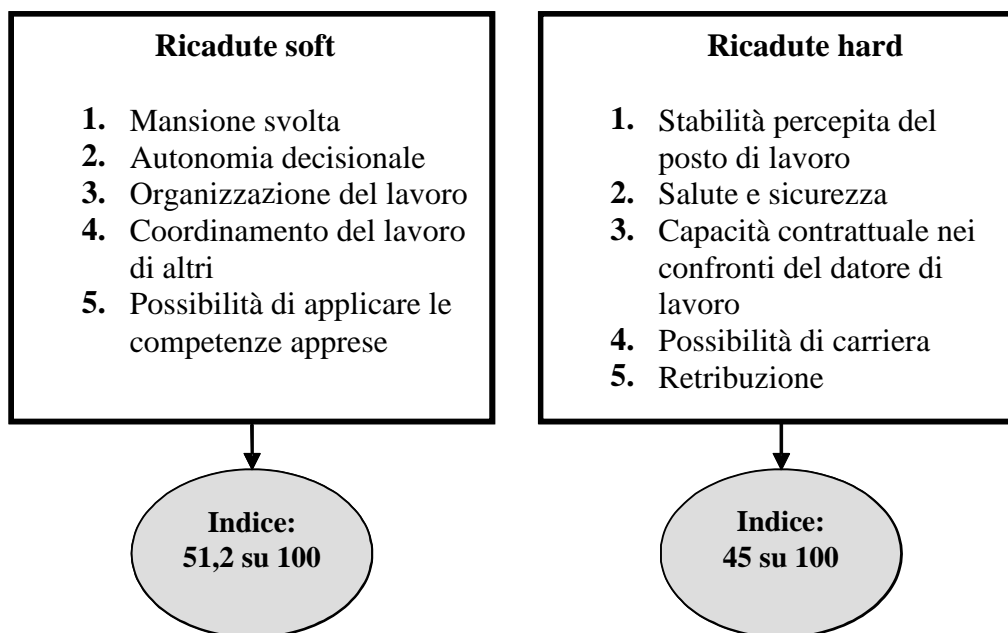
Con riferimento specifico alla condizione occupazionale della categoria dei lavoratori autonomi, come specificato in precedenza a 12 mesi dalla conclusione del corso 36 lavoratori su 39 svolgevano la stessa attività. Questi soggetti hanno riscontrato dei miglioramenti soprattutto in due ambiti: quello delle competenze acquisite per migliori servizi e quello dell'acquisizione di nuove abilità per ampliare la gamma dei servizi e dei prodotti.

Ai fini di comprendere complessivamente quale sia stato il miglioramento percepito dai partecipanti, i 10 item precedentemente considerati sono stati suddivisi in due fattori, composti da 5 item ciascuno, e per ogni fattore sono stati costruiti degli indici di miglioramento. Più nel dettaglio, il primo fattore (in seguito definito "ricadute soft") comprende gli aspetti su cui più facilmente si possono riscontrare gli effetti del percorso di formazione svolto: si tratta in particolare del coordinamento di lavoro di altri, dell'autonomia decisionale, della mansione svolta, dell'organizzazione del lavoro e della possibilità di applicare le competenze apprese nel corso. Il secondo fattore (definito "ricadute hard") contiene invece gli item legati in modo più specifico alla posizione professionale dei partecipanti ossia la retribuzione, la capacità contrattuale con il datore di lavoro, la possibilità di carriera, la stabilità percepita del posto di lavoro e la salute e sicurezza. Si tratta in questo caso di miglioramenti che più difficilmente si possono ricondurre ad un singolo intervento di formazione, soprattutto se di breve durata, e che peraltro non rientrano tra i principali obiettivi della formazione continua in oggetto. In entrambi i casi per ogni item è stato costruito un indice variabile da 5 a 20, dove 5 è stato assegnato a chi non considerava migliorato nessun tipo di aspetto del lavoro e 20 a chi li ha giudicati tutti molto migliorati dopo il percorso di formazione¹⁰.

¹⁰ Il calcolo dell'indice di miglioramento è stato effettuato sui 10 item di miglioramento, 5 della prima tipologia e 5 della seconda, attribuendo un valore pari a 1 alla voce "per nulla", 2 alla voce "poco", 3 alla

L'indice di miglioramento è stato successivamente incrociato con alcune caratteristiche dei corsi e dei partecipanti come la durata del corso, i macrosettori di attività, la condizione professionale, il genere e l'età dei partecipanti¹¹.

In via generale l'indice del primo fattore (ricadute soft) è pari a 10,3 su 20 (che standardizzato in centesimi equivale a 51,5 su 100) e, come prevedibile, risulta superiore all'indice del secondo fattore (ricadute hard) che è pari a 9 su 20 (ossia 45 su 100).



Dall'incrocio degli indici con la durata del corso, si evince che la percezione del miglioramento aumenta all'aumentare delle ore di formazione sia sugli aspetti che coincidono con gli obiettivi della formazione che su quelli hard attinenti in particolar modo alla posizione professionale dei partecipanti. Su questi ultimi si rileva inoltre una differenza statisticamente significativa tra i percorsi di breve, media e lunga durata.

Indici di miglioramento per durata del corso

	Ricadute soft	Ricadute hard
24-40 ore	50,5	42,9
41-80 ore	51,8	46,6
81-200 ore	53,6	48,4

Distinguendo per settore di attività economica gli indici più alti sono rilevati tra chi lavora nel settore industria/agricoltura: a tal proposito si riscontrano differenze a

voce "abbastanza" e 4 alla voce "molto". La somma di tali valori ha permesso di calcolare per ogni intervistato l'indice di miglioramento, che quindi ha valore minimo pari a 5 e massimo pari a 20.

¹¹ A seconda dei casi sono stati svolti test statistici (t-test; anova; chi quadrato) con livello di significatività pari a 0,05. Qualora le differenze di punteggio tra gruppi fossero significative da un punto di vista statistico tale risultato è stato riportato nel testo.

favore di questo comparto di quasi 4 punti nel primo fattore e di 10 punti nel secondo. Nel caso specifico delle ricadute hard le differenze tra gli indici di miglioramento risultano essere significative anche da un punto di vista statistico.

Indici di miglioramento per settore di attività economica

	Ricadute soft	Ricadute hard
Industria/agricoltura	54,5	53,5
Terziario/commercio e servizi	50,7	43,3

Per quanto riguarda le posizioni professionali, si riscontrano differenze statisticamente significative sui miglioramenti legati al fattore soft, in cui si rilevano benefici maggiori per la categoria dirigente/direttivo/quadro con uno scarto massimo di 7,6 punti rispetto alla classe operaio/apprendista. Per quanto riguarda invece il secondo gruppo di item, anche se non è statisticamente associato alla posizione professionale, è comunque opportuno sottolineare che l'indice di miglioramento più alto appartiene in questo caso alla categoria operaio/apprendista (46,5).

Indici di miglioramento per posizione professionale

	Ricadute soft	Ricadute hard
Dirigente-direttivo-quadro	57,5	43,6
Professione tecnica-qualificata	50,0	41,9
Impiegato-intermedio	50,5	45,3
Operaio-apprendista	49,9	46,4

Il miglioramento percepito non sembra cambiare significativamente in base al genere. È comunque da evidenziare che i valori degli indici sono lievemente più alti per i maschi in entrambi i fattori, con uno scarto a favore della componente maschile che è di 1,7 per le ricadute soft e 3,8 punti per quelle hard.

Indici di miglioramento per genere

	Ricadute soft	Ricadute hard
Femmine	50,8	44,0
Maschi	52,5	46,7

Tra le classi di età si rileva invece una percezione significativamente diversa sugli aspetti legati in modo più incisivo alla posizione professionale e alla carriera dei partecipanti (hard). Tali miglioramenti, infatti, diminuiscono all'aumentare dell'età, anche se ciò potrebbe essere considerato una conseguenza del fatto che gli over 50 hanno già alle spalle un percorso lavorativo consolidato. Sugli item associati al primo fattore, invece, non si registrano sostanziali differenze.

Indici di miglioramento per classi di età

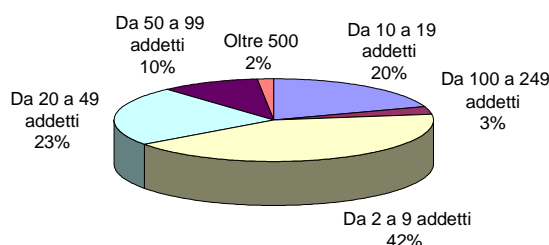
	Ricadute soft	Ricadute hard
20-34	50,8	46,5
35-49	51,7	45,7
50 e oltre	51,9	40,1

5.1.2 Le imprese coinvolte negli interventi della Misura D1

L'indagine relativa alle imprese che hanno realizzato attività di formazione all'interno della Misura D1 nel biennio 2005-2006 ha coinvolto 172 aziende, per la quasi totalità di piccolo-medie dimensioni¹². Di queste soltanto 5 sono grandi imprese, un dato in linea con il fatto che, nell'ambito della valutazione delle ipotesi progettuali presentate, hanno avuto titolo di precedenza gli interventi di formazione continua rivolta alle piccole e medie imprese. Le interviste sono state rivolte ai referenti della formazione aziendale che, in diversi casi, coincidevano con lo stesso datore di lavoro.

Per quanto riguarda le caratteristiche delle imprese coinvolte, la grande maggioranza di queste (85,5%) presenta un numero di addetti che va da un minimo di 2 a un massimo di 49.

Numero di addetti (%)



Più dei tre quarti delle imprese (75,6%) appartiene al settore terziario/commercio e servizi ed in particolare all'ambito dell'istruzione (19,8%), del commercio all'ingrosso e al dettaglio/riparazione di autoveicoli e motocicli (16,9%) e della sanità e assistenza sociale (12,2%). Una quota più ridotta appartiene all'industria/agricoltura (24,4%), soprattutto all'industria manifatturiera (9,3%) e alle costruzioni (9,3%), pur in presenza di una specifica riserva di risorse a favore di questi settori.

Confrontando il campione con il tessuto produttivo provinciale, si evince che il campione di imprese analizzato risulta essere in linea con l'articolazione settoriale del sistema produttivo provinciale.

¹² Delle 178 interviste campionarie previste, quelle utili ai fini dell'indagine sono risultate 172. Inoltre, si ricorda come non vi sia una necessaria corrispondenza tra i partecipanti alle attività formative oggetto del precedente paragrafo e i referenti aziendali di questa parte di indagine.

Settore di attività economica (n=172, %)

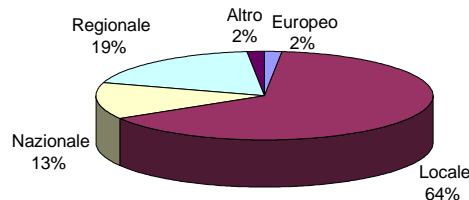
	%
Industria/agricoltura	24,4
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,6
Industria manifatturiera	9,3
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	2,9
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	2,3
Costruzioni	9,3
Terziario/commercio e servizi	75,6
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	18,0
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	2,9
Servizi di informazione e comunicazione	1,2
Attività finanziarie e assicurative	6,4
Attività professionali, scientifiche e tecnologiche	1,2
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	0,6
Istruzione	19,8
Sanità e assistenza sociale	12,7
Altre attività di servizi	11,6
Trasporto e magazzinaggio	1,2
Totale	100

Settori di attività economica delle imprese in Trentino (2001) e delle imprese a valere sulla Misura D1 (%)*

	Trentino	Misura D1
Industria/agricoltura	24,3	16,2
<i>Manifatturiero</i>	10,1	9,3
<i>Costruzioni</i>	12,8	9,3
Terziario/commercio e servizi	75,7	83,6

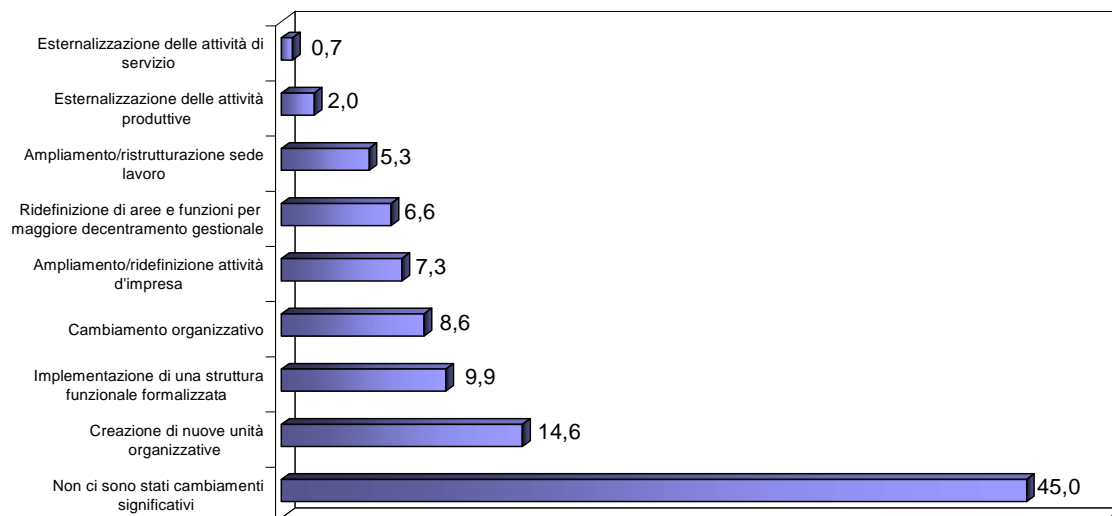
*FONTE: La struttura produttiva in provincia di Trento. Risultati tratti dal VII censimento dell'industria e dei servizi (2005).

Il mercato di riferimento delle imprese coinvolte è prevalentemente quello locale (64,5%) e regionale (19%), soltanto il 17% è aperto al mercato nazionale (13%) e internazionale (4%).

Mercato di riferimento (n=172, %)

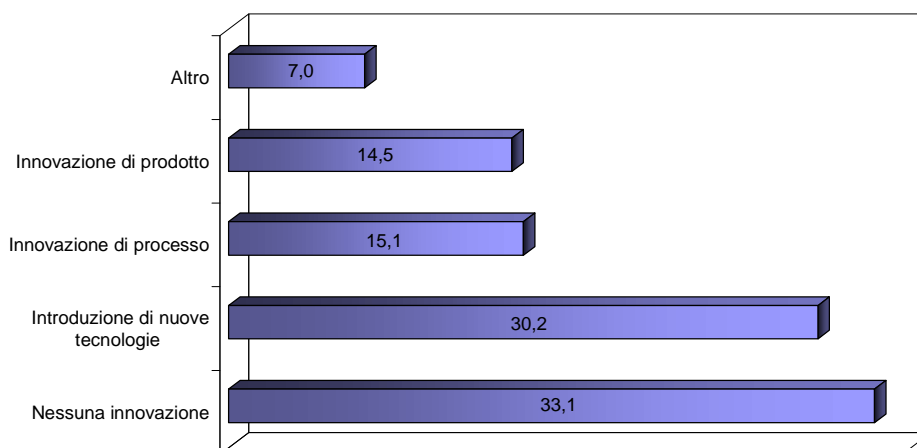
La storia delle aziende oggetto di analisi, mostra che più di una su due ha registrato mutamenti organizzativi negli ultimi 5 anni. Tali mutamenti hanno consistito soprattutto nella creazione di nuove unità organizzative (14,6%) e in una ridefinizione strutturale e/o organizzativa (9,9%), mentre solo alcune hanno esternalizzato le proprie attività.

Mutamenti organizzativi negli ultimi 5 anni (n=172, %)



Negli ultimi due anni due imprese su tre hanno anche adottato delle innovazioni sia introducendo nuove tecnologie (30,2%) che innovando processo (15,1%) e prodotto (14,5%).

Innovazioni adottate negli ultimi 2 anni (n=172, %)



Le imprese che hanno registrato cambiamenti sotto entrambi i profili di cui sopra, si attestano al 36,6%; circa il 30% ha investito solo in innovazioni, mentre la quota di imprese che hanno avuto solo cambiamenti organizzativi ammonta all'11,6%.

Mutamenti organizzativi e innovazioni (n=172, %)

Il dato disaggregato per settore di attività economica mostra che il settore dell'industria/agricoltura ha registrato tassi di mutamento e innovazione superiori rispetto al settore terziario, con quasi la metà delle imprese del settore primario e secondario che hanno introdotto mutamenti di entrambi i tipi.

Categorie di imprese per settore di attività economica (n=172, molto/abbastanza, %)

	Industria/agricoltura	Terziario/commercio e servizi
Solo innovazione	26,2	30,8
Solo mutamenti organizzativi	11,9	11,5
Innovazione e mutamenti organizzativi	45,2	33,8
Nessun cambiamento	16,7	23,8
Totale	100	100

Approfondendo la tipologia di innovazione introdotta in ciascun settore, emerge che nel settore terziario/commercio e servizi prevale l'introduzione di nuove tecnologie (31%), mentre nell'industria/agricoltura, oltre all'innovazione tecnologica (26,2%), sono state adottate anche innovazioni di processo (26,2%).

Innovazioni negli ultimi 2 anni per settore di attività economica (n=172, molto/abbastanza, %)

	Industria/agricoltura	Terziario/commercio e servizi
Altro	2,4	8,5
Innovazione di processo	26,2	11,6
Innovazione di prodotto	16,7	14,0
Introduzione di nuove tecnologie	26,2	31,0
Nessuna innovazione	28,6	34,9
Totale	100	100

In questa prospettiva di mutamento e innovazione la formazione continua sembrerebbe rivestire un ruolo di supporto alla realizzazione di tali cambiamenti volti a garantire la competitività delle imprese, soprattutto di quelle di piccole dimensioni che si confrontano con maggiore difficoltà col mercato globale.

Con riferimento alla decisione di attivare i percorsi di formazione continua, l'iniziativa è partita in prevalenza su istanza dell'azienda stessa (58,7%), anche se non sono pochi i casi in cui sono stati gli stessi dipendenti a proporre di partecipare ad

attività di tipo formativo (19,8%) e altrettanti i casi in cui l'idea è partita da un accordo con associazioni sindacali (16,3%).

In merito al target dei percorsi formativi, il 74,4% è stato indirizzato a una sola figura professionale, mentre solo un quarto è stato rivolto a due o più categorie. In particolare, la formazione destinata esclusivamente ad impiegati arriva quasi a sfiorare il 20% e quella per gli operai il 17%; segue la formazione destinata ai tecnici (12,2%) e resta rilevante anche la quota della formazione rivolta solo ad imprenditori (11%).

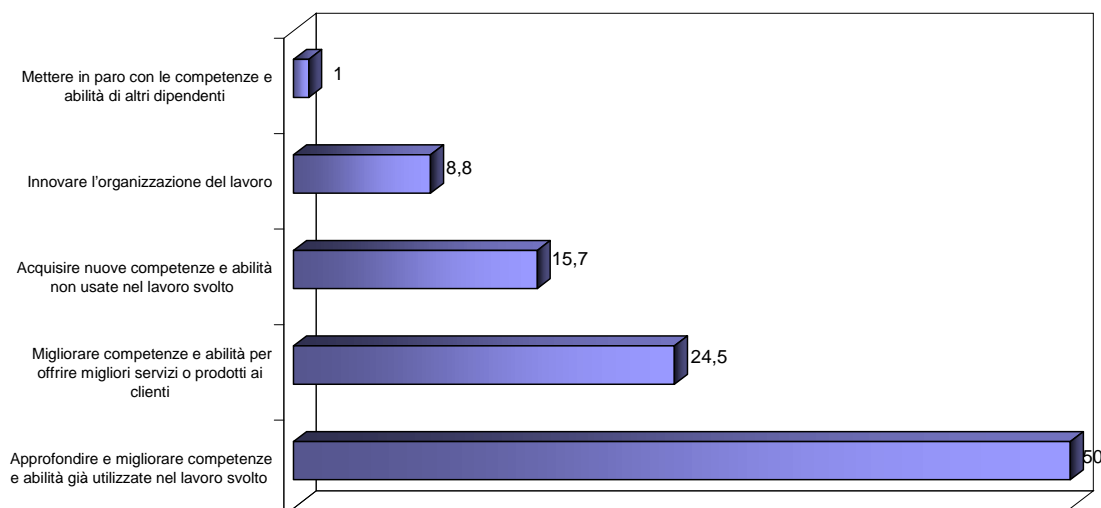
Categorie a cui è stata rivolta la formazione (n=172, %)

	%
Dirigenti	8,1
Imprenditori	11,0
Quadri intermedi	6,4
Impiegati	19,8
Tecnici	12,2
Operai	16,9
2 e più categorie	25,6
Totale	100

Passando in rassegna i motivi che hanno spinto i datori di lavoro a far partecipare ai corsi formativi i propri dipendenti, per la metà dei rispondenti risulta essere stato importante l'approfondimento e il miglioramento delle competenze e delle abilità già utilizzate nel lavoro; non trascurabile anche il 24,5% di chi è stato mosso dalla volontà di migliorare servizi e prodotti, mentre minori risultano essere stati sia il bisogno di far acquisire ai dipendenti nuove competenze (15,7%) che aspetti legati all'innovazione dell'organizzazione del lavoro (8,8%).

Tali dati mostrano che, come per i dipendenti, le motivazioni che hanno spinto i datori ad attivare un percorso di formazione sono legate soprattutto all'approfondimento di competenze già utilizzate piuttosto che all'acquisizione di nuove abilità.

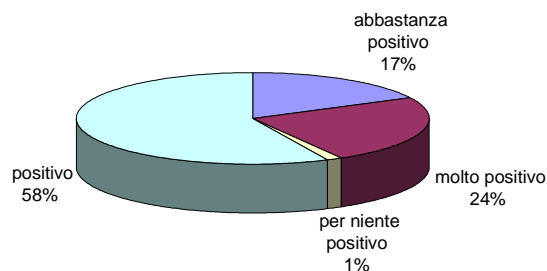
Motivi che hanno spinto i datori di lavoro a far partecipare ai corsi formativi i propri dipendenti (n=172, %)



La formazione è stata operativamente realizzata soprattutto in collaborazione con associazioni di categoria (50,6%) ed enti/società di formazione (24,4%). Solo in pochi casi, invece, l'azienda ha fatto riferimento a consulenti (9,9%) o ad aziende fornitrici (7,6%); pochissimi sono anche i casi in cui la formazione è stata realizzata dall'azienda stessa (2,9%) e marginale è la quota di imprese che hanno progettato l'intervento formativo in collaborazione con organizzazioni sindacali (1,2%) o istituti di ricerca (1,2%).

Con riferimento agli **esiti della formazione**, i giudizi sul contributo conseguito dall'azienda restituiscono un quadro decisamente positivo: infatti ben l'82% ha dato un giudizio positivo o molto positivo indipendentemente dal numero di addetti e dal settore di appartenenza. In valori assoluti sono soltanto due i datori che hanno espresso un giudizio negativo sul percorso. Occorre peraltro precisare che sono state le stesse aziende ad aver richiesto l'attivazione degli interventi formativi e ad averli successivamente gestiti; di conseguenza, ciò potrebbe avere in parte influenzato l'ampio consenso sulla positività del percorso realizzato.

Giudizi sul contributo conseguito dall'azienda a seguito della formazione (n=172, %)

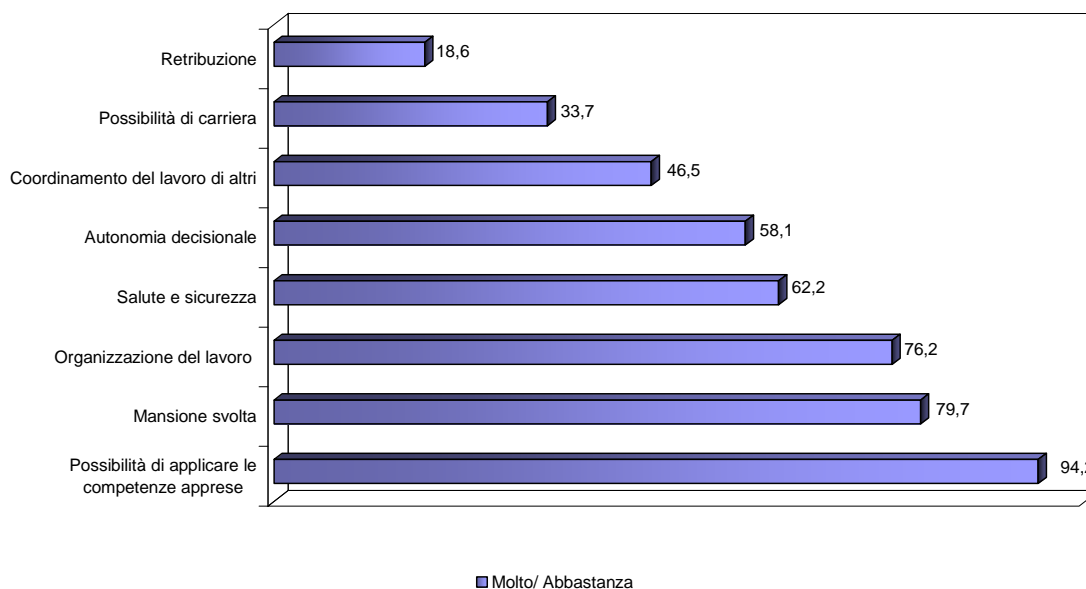


Il questionario proposto ha consentito inoltre di rilevare, anche dal lato dei referenti aziendali, i miglioramenti registrati sui dipendenti che hanno preso parte agli interventi formativi. In generale, c'è ampio consenso sul fatto che il lavoro dei dipendenti sia migliorato sotto molti aspetti e, in particolare, che le conoscenze apprese durante la formazione siano state poi trasferite sul lavoro (94,2% "molto/abbastanza", di cui più del 50% di risposte "molto"). Si sono registrati anche miglioramenti relativamente alle mansioni svolte dai dipendenti (79,7%) e all'organizzazione del lavoro (76,2%). Pur in mancanza della possibilità di operare un confronto diretto tra i due gruppi, i giudizi espressi dai referenti aziendali sembrano essere più positivi rispetto agli effetti percepiti dagli stessi dipendenti.

Fattori di miglioramento sui dipendenti percepiti dai datori (n=172, %)

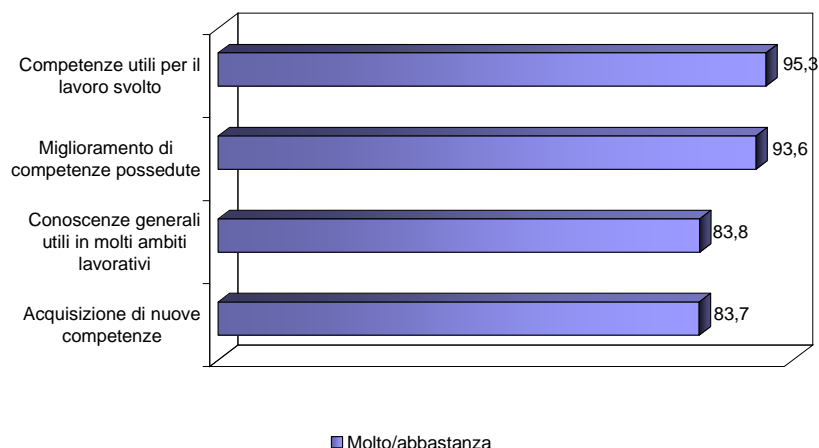
	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non risponde	Totale
Mansione svolta	18,6	61,0	12,2	6,4	1,8	100
Autonomia decisionale	12,2	45,7	23,1	17,4	1,6	100
Organizzazione del lavoro	22,1	54,1	11,6	11,0	1,2	100
Coordinamento del lavoro di altri	11,6	34,9	21,5	27,9	4,1	100
Salute e sicurezza	22,7	39,5	14,5	20,3	3,0	100
Possibilità di carriera	5,2	28,5	22,7	39,0	4,6	100
Possibilità di applicare le competenze apprese	50,0	44,2	3,5	2,3	-	100
Retribuzione	16,9	1,7	22,1	58,1	1,2	100

Fattori di miglioramento sui dipendenti percepiti dai datori (n=172, molto/ abbastanza, %)



Con riferimento specifico alle ricadute dell'intervento sulle competenze dei dipendenti, i datori hanno espresso un livello di soddisfazione elevato, affermando che effetti molto/abbastanza positivi si siano registrati in tutti gli ambiti e soprattutto nelle competenze specifiche utili per il lavoro svolto dai dipendenti (95,3%), nonché nel miglioramento delle competenze possedute (93,6%).

Ricadute dell'intervento sulle competenze dei dipendenti (n=172, %)



La formazione svolta tramite il percorso cofinanziato dal FSE sembra inoltre aver attivato uno specifico interesse per ulteriore formazione: infatti, nel periodo successivo al corso, circa la metà degli intervistati (47,1%) ha affermato che il proprio personale ha partecipato ad altre attività formative, finanziate da associazioni di categoria (42,2%), dalla Provincia autonoma di Trento (38,6%), da società private (14%) o da altri soggetti pubblici (2%).

Infine, è stato chiesto ai referenti quanto modificherebbero alcuni aspetti degli interventi per renderli più aderenti alle esigenze della propria azienda, utilizzando una scala da 1 a 5. Se gli orari, gli strumenti e i contenuti specialistici sembrano essere già adeguati, tra i possibili elementi di miglioramento sono stati segnalati una maggiore rapidità di attivazione dei percorsi formativi (2,5), una più ampia concertazione con le imprese (2,2) e l'introduzione di altre tipologie di interventi a carattere formativo (2,1).

Possibili elementi di miglioramento secondo le aziende (scala da 1 a 5) (n=172)

	Valore medio
Organizzazione orari	1,6
Organizzazione strumenti	1,8
Contenuti specialistici	1,8
Concertazione con le imprese	2,2
Altre tipologie di interventi a carattere formativo	2,1
Rapidità di attivazione di percorsi adeguati alle esigenze delle imprese	2,5

5.2 L'indagine relativa agli interventi della Misura D4

5.2.1 I partecipanti agli interventi della Misura D4

Come anticipato, la Misura D4 è destinata a liberi professionisti iscritti a collegi, ordini o albi professionali e a lavoratori autonomi residenti o domiciliati in provincia di Trento. L'obiettivo di tale azione è quello di attuare interventi di formazione destinati a rafforzare e innalzare le competenze tecnico-specialistiche connesse a innovazioni e miglioramenti tecnologici e/o organizzativi dei processi lavorativi.

Secondo quanto previsto dal disegno valutativo, su un universo di 145 persone che hanno partecipato con successo a tali percorsi nel biennio 2005-2006, il campione è pari a 76 unità (errore statistico dell'8%).

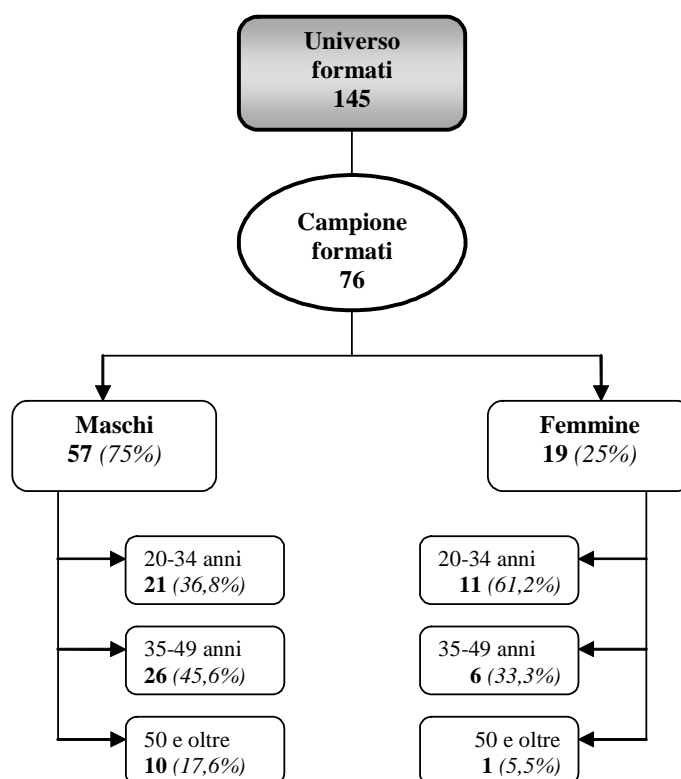
Analizzando le caratteristiche del campione, esso risulta composto per i tre quarti da maschi, un dato peraltro in linea con la composizione dei lavoratori autonomi in provincia di Trento, dove la percentuale di donne con un'occupazione autonoma (23%) è di gran lunga inferiore a quella maschile (77%).

Lavoratori autonomi (liberi professionisti, lavoratori in proprio, imprenditori) in Trentino (2006) e coinvolti nella formazione (Misura D4) per genere (%)*

	Trentino		Misura D4	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Lavoratori autonomi	77,0	23,0	74,3	25,7

* FONTE: Annuario Statistico 2007

Per quanto riguarda l'età dei soggetti coinvolti, si registra la medesima percentuale del 42,7% sia per la fascia di età 20-34 anni che per quella 35-49 anni; chi ha più di 50 anni rappresenta invece il 14,7% del campione.



Gli intervistati, al momento dell'iscrizione al corso, erano soprattutto liberi professionisti (92,1%), mentre solo alcuni erano lavoratori in proprio (5,3%), imprenditori (1,3%) o collaboratori di un'impresa di un familiare o parente (1,3%)¹³. Di questi solo un quarto aveva anche dipendenti.

Da sottolineare che il campione dei formati si discosta sensibilmente dalla composizione della struttura produttiva provinciale: infatti, risultano sovrarappresentati i liberi professionisti, che in Trentino costituiscono circa il 19% degli autonomi, mentre i lavoratori in proprio coinvolti nella formazione sono una quota marginale se confrontati con l'incidenza di lavoratori che rientrano in questa categoria nella provincia di Trento (pari al 74,6%).

Liberi professionisti, lavoratori in proprio e imprenditori in Trentino (2006) e coinvolti nella formazione (Misura D4) (%)*

	Trentino	Misura D4
Libero professionista	18,7	92,1
Lavoratore in proprio	74,4	5,3
Imprenditore	6,7	1,3
Altro	-	1,3
Totale	100	100

*FONTE: Annuario Statistico 2007

¹³ Si specifica che all'interno del campione non erano presenti partecipanti con contratti di tipo parasubordinato quali i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, collaborazione a progetto, prestazione d'opera occasionale, etc.

Circa la metà del campione operava nel settore delle costruzioni in qualità di progettista (per lo più geometra), mentre un altro 39,2% svolgeva attività professionali, scientifiche e tecnologiche (39,2%).

Settori di attività economica (n=76, %)

	%
Industria/agricoltura	58,2
Agricoltura, silvicoltura e pesca	2,7
Industria manifatturiera	1,4
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	1,4
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	4,1
Costruzioni	48,6
Terziario/commercio e servizi	42,0
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1,4
Attività professionali, scientifiche e tecnologiche	39,2
Altre attività di servizi	1,4
Totale	100

Il fatturato annuo dichiarato era in prevalenza medio-basso: le classi “fino a 30.000 euro” e “da più di 30.000 a 50.000 euro” raggiungono, infatti, l’81,1% dei rispondenti.

In merito alle motivazioni che hanno spinto a partecipare all’attività formativa, il 93,4% annovera come molto/abbastanza importante l’acquisizione di nuove competenze e abilità per ampliare la gamma dei servizi e dei prodotti, la possibilità di raggiungere nuovi clienti (64,5%) e di ampliare la propria attività (40,8%). Non sono mancate anche motivazioni legate all’approfondimento della propria cultura personale ma anche, all’opposto, ragioni di aggiornamento obbligatorio.

Motivi della partecipazione (n=76, %)

	Molto/abbastanza	Poco/per nulla	Totale
Acquisire nuove competenze e abilità per ampliare la gamma dei servizi e dei prodotti offerti ai clienti	93,4	6,6	100
Ridurre il rischio di perdere clienti	23,7	76,3	100
Raggiungere nuovi clienti	64,5	35,5	100
Ampliare l’attività	40,8	59,2	100
Cambiare attività sempre nell’ambito del lavoro autonomo	14,5	85,5	100

Se i corsi potevano avere una durata compresa tra le 24 e le 100 ore, nessun partecipante ha comunque frequentato corsi di durata inferiore alle 45 ore, con una media di circa 70 ore: nel dettaglio l’80,3% dei partecipanti ha frequentato percorsi fino a 80 ore, mentre il rimanente 19,7% ha partecipato a percorsi più lunghi dalle 81 alle 100 ore.

La partecipazione al corso ha comportato principalmente una rinuncia ad ore di lavoro (71,1%), anche se non sono pochi coloro che hanno dichiarato di non aver rinunciato a nulla (14,5%) o solo a parte del loro tempo libero (14,5%).

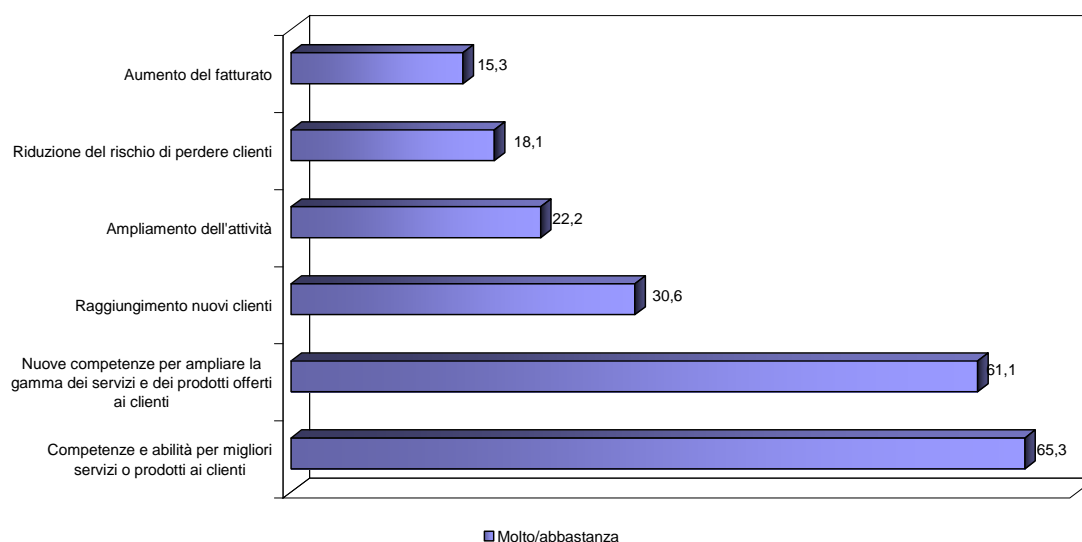
A distanza di 12 mesi dalla conclusione del corso, la condizione occupazionale degli intervistati è rimasta pressoché immutata in quanto solo per quattro soggetti vi sono stati dei cambiamenti. In particolare, dopo un anno, uno svolgeva un'attività autonoma diversa, due sono passati alle dipendenze e un ultimo affiancava l'attività autonoma a quella dipendente.

Per quanto riguarda gli esiti della formazione i dati mostrano che per i due terzi dei partecipanti risultano migliorate le competenze e le abilità per offrire migliori servizi o prodotti ai clienti e ne sono state acquisite di nuove per ampliare la gamma degli stessi. Minori ricadute si registrano invece sul versante dell'ampliamento dell'attività (22,2% "molto/abbastanza"), dell'incremento di fatturato dell'attività (15,3% "molto/abbastanza") e rispetto alla riduzione del rischio di perdere clienti (18,1% "molto/abbastanza"). Tali dati risultano peraltro in linea con la minor importanza assegnata a tali aspetti al momento dell'iscrizione al corso.

Fattori di miglioramento percepiti sul lavoro in seguito alla partecipazione al corso (n=72, %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non risponde	Totale
Competenze e abilità per migliori servizi o prodotti ai clienti	18,1	47,2	23,6	9,7	1,4	100
Nuove competenze per ampliare la gamma dei servizi o dei prodotti offerti ai clienti	12,5	48,6	22,2	15,3	1,4	100
Riduzione del rischio di perdere clienti	2,8	15,3	26,4	54,2	1,3	100
Raggiungimento di nuovi clienti	5,6	25,0	25,0	43,0	1,4	100
Ampliamento dell'attività	6,9	15,3	12,5	63,9	1,4	100
Incremento del fatturato	2,8	12,5	33,3	51,4	-	100

Fattori di miglioramento percepiti sul lavoro in seguito alla partecipazione al corso (n=72, molto/ abbastanza, %)



Entrando nel dettaglio dei singoli elementi di miglioramento per settore di attività economica, emergono differenze soprattutto in merito alle competenze e abilità

volte ad offrire migliori servizi o prodotti e alla possibilità di acquisirne di nuove per ampliare la gamma degli stessi.

Fattori di miglioramento percepiti sul lavoro in seguito alla partecipazione al corso in base al settore di attività economica (n=72, molto/abbastanza, %)

	Industria/agricoltura	Terziario/commercio e servizi
Competenze e abilità per migliori servizi o prodotti ai clienti	71,4	55,2
Nuove competenze per ampliare la gamma dei servizi o dei prodotti offerti ai clienti	54,8	69,0
Riduzione del rischio di perdere clienti	21,4	10,3
Raggiungimento di nuovi clienti	26,2	34,5
Ampliamento dell'attività	21,4	20,7
Incremento del fatturato	14,3	13,8

In un'ottica di genere emergono delle lievi differenziazioni se si scende ad analizzare i singoli aspetti: difatti, il miglioramento percepito dalle donne supera quello dei maschi per il raggiungimento di nuovi clienti, con uno scarto di poco più di 5 punti percentuali; all'opposto, per i maschi risultano più importanti l'acquisizione di competenze e abilità per offrire migliori servizi.

Fattori di miglioramento percepiti sul lavoro in seguito alla partecipazione al corso in base al genere (n=72, molto/abbastanza, %)

	Maschi	Femmine
Competenze e abilità per migliori servizi ai clienti	32,1	28,9
Nuove competenze per ampliare la gamma dei servizi	29,5	28,9
Riduzione del rischio di perdere clienti	8,9	7,9
Raggiungimento di nuovi clienti	13,4	18,4
Ampliamento dell'attività	8,0	10,5
Incremento del fatturato	8,0	5,3
Totale	100	100

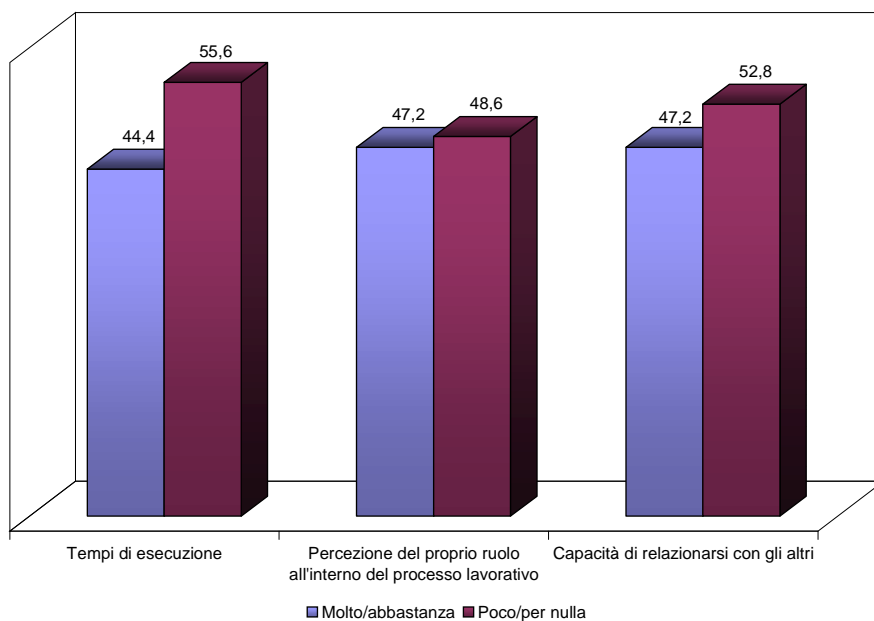
A seconda della classe di età dei partecipanti la formazione sembra aver comportato miglioramenti su aspetti differenti. Sembrano comunque essere i giovani ad aver beneficiato maggiormente degli interventi formativi in quanto, seppur con percentuali diverse, la loro soddisfazione è generalmente superiore rispetto alle altre classi di età. In particolare, per i 20-34enni la formazione è stata uno strumento utile per acquisire nuove competenze (72,4%) e per migliorare quelle già possedute (69%) in modo da poter offrire migliori servizi ai clienti. Importanti anche le ricadute sul versante del raggiungimento di nuovi clienti (48,3%), dove si registra una differenza statisticamente significativa con le classi di età successive, un dato che riflette peraltro il diverso momento della storia lavorativa dei partecipanti. Anche le classi di età più anziane registrano comunque valori alti con riferimento al miglioramento e all'acquisizione di competenze, anche se tali valori risultano percentualmente inferiori rispetto a quelli registrati dai più giovani. Gli over 50, invece, sono coloro che hanno dato giudizi superiori rispetto agli altri per quanto riguarda l'incremento di fatturato e l'ampliamento dell'attività.

Fattori di miglioramento percepiti sul lavoro in seguito alla partecipazione al corso in base alle classi di età (n=72, molto/abbastanza, %)

	20-34	35-49	50 e oltre
Competenze e abilità per migliori servizi ai clienti	69,0	61,3	63,6
Nuove competenze per ampliare la gamma dei servizi	72,4	48,4	63,6
Riduzione del rischio di perdere clienti	24,1	16,1	9,1
Raggiungimento di nuovi clienti	48,3	19,4	9,1
Ampliamento dell'attività	24,1	19,4	27,3
Incremento del fatturato	17,2	9,7	18,2

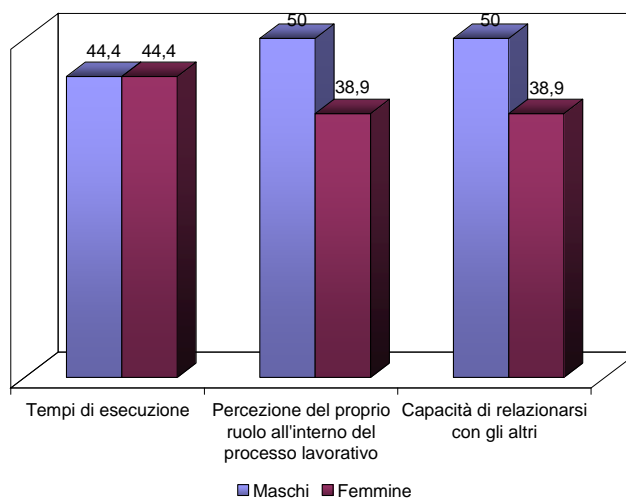
In via generale, la formazione sembra avere avuto invece una minore influenza sui tempi di esecuzione, sulla percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo e sulla capacità di relazionarsi con gli altri. In questo caso, infatti, contrariamente ai miglioramenti visti precedentemente, le incidenze delle risposte “molto/abbastanza” risultano inferiori rispetto a quelle relative ai “poco/per nulla”.

Aspetti che il corso ha influenzato (n=72, %)



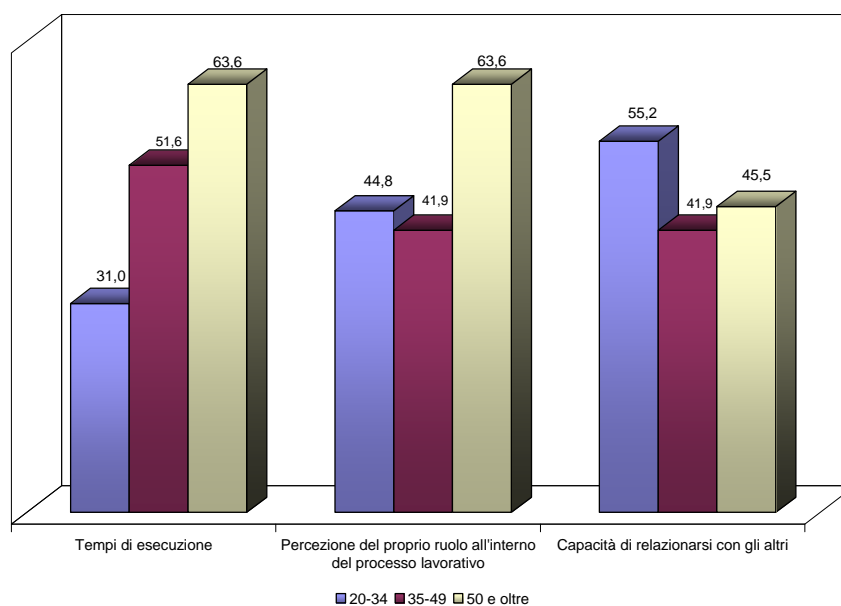
Analizzando i dati secondo un'ottica di genere si rilevano però alcune differenze. In particolare, gli uomini ritengono che il corso abbia influenzato maggiormente aspetti quali la percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo (più 11%) e la capacità di relazionarsi con gli altri (più 11%), mentre la ricaduta sui tempi di esecuzione risulta essere la stessa sia per gli uomini che per le donne (44,4%).

Aspetti che il corso ha influenzato per genere (n=72, molto/abbastanza, %)



Considerando le differenti classi di età, i giovani riconoscono una maggiore influenza del corso sulla capacità di relazionarsi con gli altri, mentre gli over 50 registrano maggiori ricadute sulla percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo. Merita di essere sottolineato, relativamente ai tempi di esecuzione, lo scarto di 32,6 punti percentuali tra la classe 20-34 e 50 anni e oltre a favore di questi ultimi: nello specifico, i dati mostrano una crescente influenza della formazione sui tempi di esecuzione mano a mano che cresce l'età dei partecipanti, un dato che sembrerebbe indicare che la formazione abbia maggiori ricadute pratiche laddove vi è una maggiore obsolescenza delle competenze possedute. Considerato che a ciò si affianca anche una migliore percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo dichiarata dai lavoratori over 50 (più 18,8% le risposte molto/abbastanza positive) si può affermare che la formazione destinata ai lavoratori autonomi delle fasce più mature abbia rilevanti ricadute sia dal lato oggettivo che su quello soggettivo.

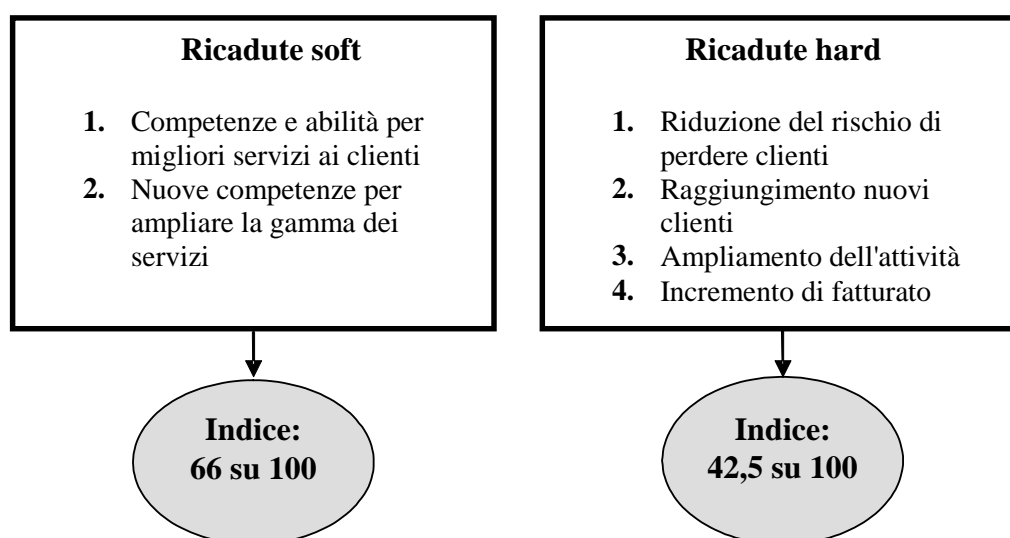
Aspetti che il corso ha influenzato per classi di età (n=72, molto/abbastanza, %)



Anche in questo caso, così come per la Misura D1, sono stati costruiti due appositi fattori, il primo legato ad aspetti soft su cui maggiormente si possono riscontrare gli effetti della formazione e il secondo che comprende item che incidono maggiormente sul percorso professionale dei partecipanti (hard). Questi due fattori sono stati poi incrociati con alcune caratteristiche dei corsi e dei partecipanti come la durata del corso, i macrosettori di attività, la condizione professionale, il genere e l'età¹⁴.

Nello specifico, il fattore “ricadute soft” comprende la sfera delle competenze: sia le competenze e le abilità per offrire migliori servizi e prodotti che l'acquisizione di nuove competenze per ampliare la gamma dei servizi e prodotti offerti. Il fattore “ricadute hard” include invece la riduzione del rischio di perdere clienti, il raggiungimento di nuovi clienti, l'ampliamento dell'attività e l'incremento di fatturato¹⁵.

In via generale l'indice legato al fattore soft presenta un valore di 5,3 su 8, mentre quello legato al fattore hard è pari a 6,8 su 16. Al fine di confrontare tra loro tali indici si è operata una standardizzazione in centesimi e pertanto nel primo caso l'indice risulta pari a 66 su 100, mentre nel secondo corrisponde a 42,5 su 100.



Innanzitutto, la durata incide significativamente sui miglioramenti relativi alle competenze: se per coloro che hanno frequentato percorsi fino a 80 ore l'indice è pari a 64,4, per coloro che hanno svolto percorsi più lunghi dalle 81 alle 100 ore tale indice sale fino a 76,9. Inoltre, anche se non si può parlare di significatività statistica, non è da

¹⁴ A seconda dei casi sono stati svolti test statistici (t-test; anova; chi quadrato) con livello di significatività pari a 0,05. Qualora le differenze di punteggio tra gruppi fossero significative da un punto di vista statistico tale risultato è stato riportato nel testo.

¹⁵ Al fine di ottenere un indice complessivo legato al miglioramento percepito, il calcolo dell'indice di miglioramento è stato effettuato sugli item di miglioramento, 2 nel primo gruppo e 4 nel secondo, attribuendo un valore pari a 1 alla voce “per nulla”, 2 alla voce “poco”, 3 alla voce “abbastanza” e 4 alla voce “molto”. La somma di tali valori ha permesso di calcolare per ogni intervistato l'indice di miglioramento che quindi nel primo gruppo ha valore minimo pari a 2 e massimo pari a 8, mentre nel secondo ha valore minimo pari a 4 e massimo pari a 16.

trascurare il fatto che nel fattore “ricadute hard” si abbia comunque uno scarto di circa 6 punti a favore di chi ha frequentato percorsi più lunghi.

Indici di miglioramento per durata

	Ricadute soft	Ricadute hard
45-80	64,4	42,1
81-100	76,9	48,0

Considerando i settori di attività economica, non si riscontrano differenze significative anche se si può notare come, soprattutto in relazione al gruppo di item che più incidono sulla professione, l'indice correlato all'industria/agricoltura abbia comunque un valore maggiore di circa 3 punti (43,8) rispetto al terziario/commercio e servizi (40,4).

Indici di miglioramento per settore di attività economica

	Ricadute soft	Ricadute hard
Industria/agricoltura	66,1	43,8
Terziario/commercio e servizi	66,5	40,4

Anche in questo caso, come per i partecipanti agli interventi della Misura D1, il confronto tra maschi e femmine non mostra differenze significative. Per entrambi i generi i valori sono gli stessi sul versante delle competenze (66,3), mentre l'indice è tendenzialmente più alto per gli uomini sugli aspetti hard.

Indici di miglioramento per genere

	Ricadute soft	Ricadute hard
Femmine	66,3	40,6
Maschi	66,3	44,1

Confrontando infine il miglioramento dei partecipanti per classi di età, ai più giovani è associato un indice più elevato, soprattutto rispetto ai 35-49enni, sia nel primo che nel secondo gruppo di item. Anche se tali differenze non risultano essere statisticamente significative, si evidenzia comunque come nel primo fattore vi sia uno scarto di circa 8 punti tra l'indice dei più giovani e la classe di età intermedia; tale scarto supera i 10 punti nel fattore in cui sono stati raggruppati gli item hard.

Indici di miglioramento per classi di età

	Ricadute soft	Ricadute hard
20-34	70,6	48,5
35-49	62,8	38,0
50 e oltre	67,5	44,4

6. INDICAZIONI PER IL DECISORE

La presente indagine ha consentito di ricostruire gli effetti percepiti dai lavoratori e dalle imprese in merito ai percorsi di formazione per occupati cofinanziati dal FSE nelle annualità 2005 e 2006.

In conclusione, appare utile evidenziare alcuni aspetti generali che sono emersi dalla valutazione svolta e che costituiscono interessanti spunti di riflessione, anche in previsione dell'attivazione dei prossimi interventi di formazione continua.

In primo luogo, occorre rilevare che la valutazione sui miglioramenti percepiti ha restituito un quadro generale indubbiamente positivo. Da una parte, i lavoratori hanno riscontrato dei miglioramenti sui principali aspetti che costituivano l'obiettivo degli interventi formativi frequentati; dall'altra le imprese, oltre ad aver riscontrato miglioramenti sui propri dipendenti, sono state ampiamente soddisfatte del percorso formativo attivato.

Per quanto riguarda nello specifico gli interventi della Misura D1, i miglioramenti più rilevanti si sono registrati con riferimento alla possibilità di applicare concretamente sul lavoro le competenze apprese nel corso e rispetto all'organizzazione del lavoro. Inoltre, per la gran parte dei frequentanti, il corso ha influenzato la capacità di relazionarsi con gli altri, un dato importante che mostra come la formazione abbia svolto anche un'importante funzione di socializzazione. Con riferimento alle figure professionali coinvolte, sembra però che abbiano beneficiato della formazione soprattutto i lavoratori più forti, che sono anche quelli che sembrano aver registrato esiti più favorevoli sia su aspetti "soft", legati in parte alle competenze apprese, che sullo sviluppo professionale. Ad ogni modo, sono pochi i lavoratori che non hanno espresso soddisfazione nei confronti del percorso svolto.

Dal canto loro, le imprese che hanno attivato percorsi formativi grazie al sostegno del FSE – in prevalenza piccole e medie imprese del settore terziario - hanno evidenziato una generale propensione all'innovazione e al mutamento. Il significativo interesse nei confronti della formazione, dimostrato anche dal fatto che, in diversi casi, successivamente al corso siano stati realizzati ulteriori interventi formativi, sembrerebbe indicare che questa sia considerata un importante strumento di supporto a tali cambiamenti. In linea generale, i referenti aziendali hanno riscontrato sui propri dipendenti miglioramenti rilevanti sia sul versante del trasferimento sul lavoro delle competenze apprese durante il corso che su quello delle mansioni da loro svolte.

Anche i lavoratori autonomi (per la maggioranza liberi professionisti), a cui erano destinati i percorsi della Misura D4, hanno percepito significativi miglioramenti nelle proprie competenze nell'ottica di offrire migliori servizi e prodotti e nell'acquisizione di nuove abilità per ampliare la gamma dei servizi e dei prodotti.

Se si confrontano i lavoratori autonomi con i lavoratori dipendenti - utilizzando gli indici di miglioramento percepito - si evince che i primi sono tendenzialmente più

soddisfatti dei secondi rispetto ad item su cui maggiormente si possono riscontrare gli effetti della formazione sul lavoro come, ad esempio, l'acquisizione di competenze; mentre gli autonomi sembrano essere meno soddisfatti in merito miglioramento di aspetti legati alla loro attività e carriera lavorativa.

In entrambe le tipologie di intervento, D1 e D4, è poi da sottolineare come vi sia stato un sostanziale equilibrio tra la partecipazione di uomini e donne, con una leggera prevalenza di queste ultime negli interventi della Misura D1 e con una quota di donne quantomeno proporzionale all'insieme di lavoratori autonomi in provincia di Trento nel caso della Misura D4.

Merita poi sottolineare che i lavoratori più giovani della fascia di età 20-24 anni hanno registrato dei miglioramenti maggiori rispetto alle altre classi di età per quanto riguarda la stabilità del posto di lavoro, le possibilità di carriera e il raggiungimento di nuovi clienti.

Come prevedibile, nel complesso i miglioramenti ingenerati da tali interventi hanno riguardato soprattutto gli aspetti soft (quali il trasferimento sul lavoro delle competenze apprese o l'acquisizione di nuove competenze, l'organizzazione del lavoro e la collaborazione con i colleghi), piuttosto che quelli hard associati in particolare alla professione, alla carriera e alla retribuzione. Posto che il miglioramento di questi ultimi aspetti esulava dagli obiettivi degli interventi realizzati, l'indagine ha mostrato che la formazione non sembra aver costituito – almeno nei 24 mesi successivi all'intervento – un significativo fattore di mobilità, interna o esterna, né per i lavoratori né per le aziende. Difatti, sono limitati i casi di soggetti che hanno cambiato lavoro - o tipologia di contratto – successivamente al percorso di formazione e, anche da parte aziendale, alle attività formative non sembrano essere state associate delle specifiche strategie di sviluppo professionale. Probabilmente ciò può essere comunque riconducibile al fatto che gli interventi di formazione attivati non hanno avuto una durata tale da generare effetti diretti sulla progressione di carriera, compresa la retribuzione.

Alla luce di tali considerazioni, si ritiene opportuno suggerire alcune indicazioni di carattere generale.

- Una prima considerazione fa riferimento alle risorse riservate ai settori manifatturiero e costruzioni all'interno della Misura D1. Se l'obiettivo dell'Amministrazione era quello di coinvolgere una quota di imprese almeno proporzionale alla loro presenza nel tessuto produttivo trentino tale risultato sembra essere stato raggiunto. Qualora però, in prospettiva, si volesse privilegiare in misura ancora maggiore la partecipazione di tali comparti, dovrebbe attivare ulteriori meccanismi di incentivazione ispirati a questi specifici settori.
- In linea con quanto registrato a livello nazionale, anche nella provincia di Trento è stato rilevato uno scarso coinvolgimento della fascia di lavoratori con un basso livello di inquadramento, ossia quella degli operai. Anche se sono questi a trarre maggiori vantaggi in termini di carriera, questa specifica categoria più difficilmente delle altre sembra riuscire a trasferire sul lavoro le competenze apprese nei percorsi formativi. In futuro potrebbe essere riposta una maggiore

attenzione a favore di tali soggetti introducendo appositi dispositivi per promuoverne la partecipazione.

- In una prospettiva di genere non si sono rilevate differenziazioni significative in merito ai miglioramenti percepiti a seguito della partecipazione ai percorsi, anche se si è rilevata una maggiore difficoltà da parte delle donne a beneficiare di progressioni di carriera. Dal momento che uno degli obiettivi del Fondo sociale europeo è quello di ridurre le disparità di genere in ambito lavorativo, è fondamentale continuare l'impegno in tal senso affiancando alla promozione della partecipazione delle donne alla formazione anche adeguati strumenti di conciliazione che ne favoriscano il successivo sviluppo professionale.
- Nell'ottica di sostenere maggiormente le politiche a favore dell'invecchiamento attivo, si potrebbe pensare ad un investimento ancora maggiore sull'aggiornamento delle competenze dei lavoratori over 50 che, come emerso nel corso dell'indagine, hanno percepito importanti miglioramenti a seguito della formazione, con una particolare influenza positiva in termini di riduzione dei tempi di esecuzione e percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo.
- Infine, se è vero che la formazione svolge un ruolo strategico nel promuovere l'adattabilità delle imprese in un contesto caratterizzato dalla necessità di frequenti cambiamenti e innovazioni, è importante rilevare come i percorsi formativi svolti abbiano ingenerato in molte imprese un interesse all'attivazione di ulteriori interventi. Per tali motivi, appare importante continuare a diffondere nelle aziende la cultura della formazione continua come strumento fondamentale di sostegno alla competitività. Nello stesso tempo, come suggerito dalle stesse imprese coinvolte, sarebbe utile cercare di ridurre i tempi di attivazione dei percorsi, favorire una più ampia concertazione con le imprese e offrire una maggiore varietà di interventi allo scopo di facilitarne la realizzazione.

Le indicazioni sopra riportate non vanno comunque interpretate in modo rigido in quanto è indispensabile che la formazione continua abbia la necessaria flessibilità per adattarsi il più possibile alle esigenze della singola azienda. Per contro, qualora i vincoli posti alla formazione risultassero troppo stringenti rispetto alle caratteristiche e ai fabbisogni formativi dei beneficiari, si correrebbe il rischio di ridurre il coinvolgimento.

Da ultimo, come sollecitazione più generale, si suggerisce di porre una particolare attenzione sul versante della tematica della certificazione delle competenze, anche alla luce della recente raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio (giugno 2009) sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET). Tale sistema, accumulando i risultati di apprendimento, ne consente il trasferimento tra sistemi dell'istruzione e della formazione professionale e tra diversi contesti di apprendimento, agevolando anche la mobilità in ambito formativo e professionale. Dal momento che la Provincia autonoma di Trento si è sempre distinta in ambito nazionale come luogo di sperimentazione di pratiche e strumenti innovativi nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale, sembrerebbe interessante ipotizzare l'attivazione di un sistema sperimentale di

certificazione, allo scopo di dare un riconoscimento formale ai partecipanti alle numerose attività poste in essere nel contesto provinciale.

7. APPENDICE

7.1 Questionario somministrato ai partecipanti agli interventi delle Misure D1 e D4

codice domanda: **001**

A {campo4}, secondo gli archivi provinciali ha partecipato ad un corso di formazione professionale presso l'ente {Azienda}, ossia {campo2}Mi conferma che ha partecipato al corso?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Sì
- [02] Singola - No, non ho partecipato (goto 079)

codice domanda: **002**

Al momento dell'iscrizione al corso qual era la Sua condizione occupazionale?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Occupato alle dipendenze (goto 003)
- [02] Singola - Occupato parasubordinato, come, ad esempio, collaboratore coordinato e continuativo, prestatore d'opera occasionale, associato in associazione in partecipazione, contratto a progetto, etc. (goto 004)
- [03] Singola - Occupato autonomo (goto 018)
- [04] Singola - Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione (goto079)
- [05] Singola - Disoccupato alla ricerca di prima occupazione (goto 079)
- [06] Singola - Disoccupato non in cerca di occupazione (goto 079)
- [99] Singola - Non risponde (goto 079)

codice domanda: **003**

Che tipo di contratto/rapporto di lavoro aveva?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Contratto intermittente o 'a chiamata' goto 005
- [02] Singola - Dipendente a tempo indeterminato goto 006
- [03] Singola - Contratto a coppia o lavoro ripartito goto 005
- [04] Singola - Contratto con agenzia interinale goto 005
- [05] Singola - Tirocinio professionale goto 005
- [06] Singola - Contratto di tipo sovvenzionato (Piano di inserimento prof.le, Borsa Lavoro, tirocinio, Lsu, Lpu;) goto 005
- [07] Singola - Contratti a causa mista: (apprendistato di formazione e lavoro, contratti di inserimento) goto 005
- [08] Singola - Accordo informale che non prevede il pagamento dei contributi da parte del datore di lavoro goto 005
- [09] Singola - Dipendente a tempo determinato goto 005
- [10] Testo - note

codice domanda: **004**

Che tipo di contratto/rapporto di lavoro aveva?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Contratto di associazione in partecipazione
- [02] Singola - Contratto di lavoro a progetto
- [03] Singola - Contratto di prestazione occasionale
- [04] Testo - Altro

codice domanda: **005**

Qual era la durata del contratto/rapporto di lavoro?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Meno di un mese
- [02] Singola - Da 1 a 3 mesi
- [03] Singola - Da 4 a 6 mesi
- [04] Singola - Da 7 mesi a un anno
- [05] Singola - Da più di 1 anno a 2 anni
- [06] Singola - Da più di 2 a 3 anni
- [07] Singola - Più di 3 anni
- [08] Singola - Durata non definita
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **006**

Si trattava di un lavoro:

opzioni di risposta :

- [01] Singola - A tempo pieno
- [02] Singola - A tempo parziale
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **007**

Qual era la sua posizione professionale?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Dirigente
- [02] Singola - Direttivo - Quadro
- [03] Singola - Impiegato o intermedio
- [04] Singola - Capo operaio o operaio specializzato
- [05] Singola - Operaio generico
- [06] Singola - Apprendista
- [07] Singola - Lavorante presso il proprio domicilio per conto di imprese
- [08] Singola - Lavoratore in cooperativa di cui è socio dipendente
- [09] Testo - Altro lavoro dipendente
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **008**

Può dirmi in quale classe di reddito era compresa la sua retribuzione netta mensile?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Fino a 450 euro
- [02] Singola - Da più di 450 a 650 euro
- [03] Singola - Da più di 650 a 850 euro
- [04] Singola - Da più di 850 a 1.050 euro
- [05] Singola - Da più di 1.050 a 1.250 euro
- [06] Singola - Da più di 1.250 a 1.450 euro
- [07] Singola - Da più di 1.450 a 1.850 euro
- [08] Singola - Più di 1.850 euro
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **009**

Qual era il settore di attività economica dell'impresa/ente in cui lavorava?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Agricoltura, silvicoltura e pesca
- [02] Singola - Estrazioni minerali
- [03] Singola - Industria manifatturiera
- [04] Singola - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
- [05] Singola - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
- [06] Singola - Costruzioni
- [07] Singola - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
- [08] Singola - Trasporto e magazzinaggio
- [09] Singola - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
- [10] Singola - Servizi di informazione e comunicazione
- [11] Singola - Attività finanziarie e assicurative
- [12] Singola - Attività immobiliari
- [13] Singola - Attività professionali, scientifiche e tecnologiche
- [14] Singola - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
- [15] Singola - Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale e obbligatoria
- [16] Singola - Istruzione
- [17] Singola - Sanità e assistenza sociale
- [18] Singola - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
- [19] Singola - Altre attività di servizi
- [20] Singola - Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze
- [21] Singola - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali
- [22] Testo - Altri settori

codice domanda: **010**

Quanti addetti aveva l'azienda/organismo/ente presso cui lavorava? Per favore, in caso di più sedi, faccia riferimento al totale degli addetti.

opzioni di risposta :

- [01] Singola - solo l'interessato
- [02] Singola - Da 2 a 9
- [03] Singola - Da 10 a 19
- [04] Singola - Da 20 a 49
- [05] Singola - Da 50 a 99
- [06] Singola - Da 100 a 249
- [07] Singola - Da 250 a 499
- [08] Singola - Oltre 500
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **011**

Da quanto tempo lavorava in quell'azienda/in quell'Ente?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Da meno di un anno
- [02] Singola - Da 1 a 2 anni

- [03] Singola - Da 3 a 5 anni
- [04] Singola - Da più di 5 anni
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **012**

In quali orari si teneva il corso?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Durante l'orario di lavoro (esclusi gli straordinari)
- [02] Singola - Al di fuori dell'orario di lavoro
- [03] Singola - Parte durante e parte al di fuori dell'orario di lavoro
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **013**

La partecipazione al corso ha comportato

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Rinuncia ad ore di straordinario
- [02] Singola - Rinuncia ad un secondo lavoro
- [03] Singola - Rinuncia ad ore di lavoro
- [04] Singola - Rinuncia a parte del tempo libero
- [05] Singola - Nessuna rinuncia
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **014**

L'iniziativa di partecipare al corso

opzioni di risposta :

- [01] Singola - E' partita da me *goto 016*
- [02] Singola - E' partita dall'azienda/dall'Ente *goto 015*
- [99] Singola - Non risponde *goto 016*

codice domanda: **015**

Ha accettato favorevolmente la decisione aziendale di farla partecipare al corso di formazione?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Sì
- [02] Singola - No
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **016**

Quali erano i MOTIVI della partecipazione al corso di formazione?

opzioni di risposta :

codice domanda: **016.1**

Approfondire e migliorare competenze e abilità già utilizzate nel lavoro svolto

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **016.2**

Acquisire nuove competenze e abilità non usate nel lavoro svolto

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **016.3**

Mettersi alla pari con le competenze e abilità di altri colleghi

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **016.4**

Cambiare tipo di lavoro all'interno dell'impresa (cambiare reparto, mansione, ecc.)/ dell'Ente

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco

[04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **016.5**

Innovare l'organizzazione del lavoro

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **016.6**

Conservare il posto di lavoro in quel momento a rischio

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **016.7**

Creare le condizioni per cambiare posto di lavoro, ossia cambiando azienda o Ente

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **016.8**

Mettersi in condizione di iniziare un lavoro autonomo

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **016.9**

Migliorare competenze e abilità per offrire migliori servizi o prodotti

opzioni di risposta :

[01] Singola - Molto
 [02] Singola - Abbastanza
 [03] Singola - Poco
 [04] Singola - Per nulla
 [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **017**

Al termine del corso ha ottenuto:

opzioni di risposta :

[01] Singola - Attestato/ certificato di frequenza *goto 026*
 [02] Singola - Certificazione di competenze *goto 026*
 [03] Singola - Attestato/certificato di qualifica *goto 026*
 [04] Singola - Attestato/certificato di specializzazione *goto 026*
 [05] Testo - Altro *goto 026*
 [06] Singola - Nessun attestato/certificato *goto 026*
 [99] Singola - Non risponde *goto 026*

codice domanda: **018**

Lavorava come

opzioni di risposta :

[01] Singola - Imprenditore
 [02] Singola - Libero professionista
 [03] Singola - Lavoratore in proprio/ditta individuale
 [04] Singola - Socio di una cooperativa
 [05] Singola - Collaboratore nell'impresa di un familiare o parente *goto 022*
 [06] Testo - Altro *goto 022*
 [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **019**

Aveva dipendenti/collaboratori?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Sì
- [02] Singola - No
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **020**

Qual era il settore di attività economica dell'impresa/ente in cui lavorava?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Agricoltura, silvicoltura e pesca
- [02] Singola - Estrazioni minerali
- [03] Singola - Industria manifatturiera
- [04] Singola - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
- [05] Singola - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
- [06] Singola - Costruzioni
- [07] Singola - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
- [08] Singola - Trasporto e magazzinaggio
- [09] Singola - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
- [10] Singola - Servizi di informazione e comunicazione
- [11] Singola - Attività finanziarie e assicurative
- [12] Singola - Attività immobiliari
- [13] Singola - Attività professionali, scientifiche e tecnologiche
- [14] Singola - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
- [15] Singola - Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale e obbligatoria
- [16] Singola - Istruzione
- [17] Singola - Sanità e assistenza sociale
- [18] Singola - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
- [19] Singola - Altre attività di servizi
- [20] Singola - Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze
- [21] Singola - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali
- [22] Testo - Altri settori

codice domanda: **021**

Può dirmi in quale delle seguenti classi era compreso il suo fatturato di quell'anno?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Fino a 30.000 euro
- [02] Singola - Da più di 30.000 a 50.000 euro
- [03] Singola - Da più di 50.000 a 75.000 euro
- [04] Singola - Da più di 75.000 a 150.000 euro
- [05] Singola - Da più di 150.000 a 300.000 euro
- [06] Singola - Da più di 300.000 a 500.000 euro
- [07] Singola - Da più di 500.000 a 1.000.000 euro
- [08] Singola - Da più di 1.000.000 a 2.000.000 euro
- [09] Singola - Più di 2 milioni di euro
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **022**

La partecipazione al corso ha comportato

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Rinuncia ad un secondo lavoro
- [02] Singola - Rinuncia ad ore di lavoro
- [03] Singola - Rinuncia a parte del tempo libero
- [04] Singola - Nessuna rinuncia
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **023**

Quali erano i MOTIVI della partecipazione al corso di formazione?

opzioni di risposta :

codice domanda: **023.1**

Acquisire nuove competenze e abilità per ampliare la gamma dei servizi o dei prodotti offerti ai clienti

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **023.2**

Ridurre il rischio di perdere clienti

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **023.3**

Raggiungere nuovi clienti

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **023.4**

Ampliare l'attività (assumere dipendenti, collaboratori esterni etc.)

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **023.5**

Cambiare attività sempre nell'ambito del lavoro autonomo

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **024**

C'è qualche altra motivazione alla partecipazione al corso di formazione?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Sì
- [02] Singola - No *goto 025*

codice domanda: **024.1**

Quale altra motivazione?

opzioni di risposta :

- [01] Testo - Altro

codice domanda: **025**

Al termine del corso ha ottenuto:

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Attestato/ certificato di frequenza *goto 026*
- [02] Singola - Certificazione di competenze *goto 026*
- [03] Singola - Attestato/certificato di qualifica *goto 026*
- [04] Singola - Attestato/certificato di specializzazione *goto 026*
- [05] Singola - Altro *goto 026*
- [06] Singola - Nessun attestato/certificato *goto 026*
- [99] Singola - Non risponde *goto 026*

codice domanda: **026**

Qual era la sua condizione occupazionale a 12 mesi dalla conclusione del corso, quindi a {campo5}?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Occupato
- [02] Singola - Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione (inclusi gli iscritti alle liste di mobilità)
- [03] Singola - Studente *goto 078*
- [04] Singola - Altro inattivo *goto 078*

codice domanda: **027**

Qual era la Sua occupazione?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Alle dipendenze N.B. I soci di cooperativa che sono prestatori d'opera vanno considerati lavoratori dipendenti *goto 028*
- [02] Singola - Parasubordinata, ad esempio collaboratore coordinato e continuativo, prestatore d'opera occasionale, associato in associazione in partecipazione, contratto di lavoro a progetto *goto 028*

[03] Singola - Autonoma *goto 029*
 [04] Testo - note

codice domanda: **028**

A 12 mesi dalla conclusione del corso Lei

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Era occupato presso la STESSA azienda/Ente in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso, con lo STESSO inquadramento/mansione *goto 031*
 [02] Singola - Era occupato presso la STESSA azienda/Ente in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso, con DIVERSO inquadramento/mansione *goto 031*
 [03] Singola - Era occupato presso un'azienda/ Ente DIVERSO da quella/o in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso con STESSO inquadramento/mansione *goto 039*
 [04] Singola - Era occupato presso un'azienda/Ente DIVERSA da quella/o in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso con DIVERSO inquadramento/mansione *goto 039*
 [05] Singola - a occupato presso un'azienda/Ente mentre al momento dell'iscrizione al corso svolgeva un lavoro autonomo *goto 066*
 [99] Singola - Non risponde *goto 078*

codice domanda: **029**

A 12 mesi dalla conclusione del corso Lei

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Aveva la STESSA attività autonoma che aveva al momento dell'iscrizione al corso *goto 057*
 [02] Singola - Aveva un'attività autonoma DIVERSA da quella che aveva al momento dell'iscrizione al corso *goto 061*
 [03] Singola - Aveva avviato un'attività autonoma *goto 052*
 [99] Singola - Non risponde *goto 078*

codice domanda: **031**

Dopo il corso ha cambiato contratto?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Sì
 [02] Singola - No *goto 037*

codice domanda: **032**

Di che tipo di lavoro si trattava?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Alle dipendenze (inclusi praticante, tirocinante, stagista retribuito, Lsu ecc.) *goto 033*
 [02] Singola - Parasubordinato (prestatore d'opera occasionale, associato in partecipazione, lavoratore a progetto, etc...) *goto 034*
 [03] Testo - Note

codice domanda: **033**

Che tipo di contratto/rapporto aveva?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Contratto intermittente o 'a chiamata'
 [02] Singola - Dipendente a tempo indeterminato *goto 036*
 [03] Singola - Contratto a coppia o lavoro ripartito
 [04] Singola - Contratto con agenzia interinale
 [05] Singola - Tirocinio professionale
 [06] Singola - Contratto di tipo sovvenzionato (Piano di inserimento prof.le, Borsa Lavoro, tirocinio, Lsu, Lpu;)
 [07] Singola - Contratti a causa mista (apprendistato, di formazione e lavoro, contratti di inserimento)
 [08] Singola - Accordo informale che non prevede il pagamento dei contributi da parte del datore di lavoro
 [09] Singola - Dipendente a tempo determinato
 [10] Testo - Note

codice domanda: **034**

Che tipo di contratto/rapporto di lavoro aveva?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Contratto di associazione in partecipazione
 [02] Singola - Contratto di lavoro a progetto
 [03] Singola - Contratto di prestazione occasionale
 [04] Testo - Altro

codice domanda: **035**

Qual era la durata del contratto/rapporto di lavoro?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Meno di un mese
 [02] Singola - Da 1 a 3 mesi
 [03] Singola - Da 4 a 6 mesi
 [04] Singola - Da 7 mesi a un anno
 [05] Singola - Da più di 1 anno a 2 anni
 [06] Singola - Da più di 2 a 3 anni
 [07] Singola - Più di 3 anni
 [08] Singola - Durata non definita
 [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **036**

Si trattava di un lavoro:

opzioni di risposta :

- [01] Singola - A tempo pieno
- [02] Singola - A tempo parziale
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **037**

In seguito al corso in che misura il suo lavoro è migliorato in termini di:

opzioni di risposta :

codice domanda: **037.01**

Mansione svolta

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **037.02**

Autonomia decisionale

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **037.03**

Organizzazione del lavoro

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **037.04**

Coordinamento del lavoro di altri

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **037.05**

Stabilità percepita del posto di lavoro

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **037.06**

Salute e sicurezza

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **037.07**

Capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **037.08**

Possibilità di carriera

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **037.09**

Possibilità di applicare le competenze apprese nel corso

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **037.10**

Retribuzione

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **038**

Quanto la partecipazione al corso ha INFLUENZATO il suo modo di lavorare in termini di:

opzioni di risposta :

codice domanda: **038.1**

Tempi di esecuzione

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto *goto 078*
- [02] Singola - abbastanza *goto 078*
- [03] Singola - poco *goto 078*
- [04] Singola - per nulla *goto 078*
- [99] Singola - non risponde *goto 078*

codice domanda: **038.2**

Percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto *goto 078*
- [02] Singola - abbastanza *goto 078*
- [03] Singola - poco *goto 078*
- [04] Singola - per nulla *goto 078*
- [99] Singola - non risponde *goto 078*

codice domanda: **038.3**

Capacità di relazionarsi con gli altri

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto *goto 078*
- [02] Singola - abbastanza *goto 078*
- [03] Singola - poco *goto 078*
- [04] Singola - per nulla *goto 078*
- [99] Singola - non risponde *goto 078*

codice domanda: **038.4**

clicca ok

opzioni di risposta :

- [01] Singola - ok *goto 078*

codice domanda: **039**

Dopo il corso nella azienda/ente diversi da quella/o in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso ha cambiato contratto?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Sì
- [02] Singola - No *goto 045*

codice domanda: **040**

Di che tipo di lavoro si trattava?

opzioni di risposta :

[01] Singola - Alle dipendenze (inclusi praticante, tirocinante, stagista retribuito, Lsu ecc.) *goto 041*

[02] Singola - Parasubordinato (prestatore d'opera occasionale, associato in partecipazione, lavoratore a progetto, etc...) *goto 042*

codice domanda: **041**

Che tipo di contratto/rapporto aveva?

opzioni di risposta :

[01] Singola - Contratto intermittente o 'a chiamata' *goto 043*

[02] Singola - Dipendente a tempo indeterminato *goto 044*

[03] Singola - Contratto a coppia o lavoro ripartito *goto 043*

[04] Singola - Contratto con agenzia interinale *goto 043*

[05] Singola - Tirocinio professionale *goto 043*

[06] Singola - Contratto di tipo sovvenzionato (Piano di inserimento prof.le, Borsa Lavoro, tirocinio, Lsu, Lpu;) *goto 043*

[07] Singola - Contratti a causa mista (apprendistato, di formazione e lavoro, contratti di inserimento) *goto 043*

[08] Singola - Accordo informale che non prevede il pagamento dei contributi da parte del datore di lavoro *goto 043*

[09] Singola - Dipendente a tempo determinato *goto 043*

[10] Testo - Note *goto 043*

codice domanda: **042**

Che tipo di contratto/rapporto di lavoro aveva?

opzioni di risposta :

[01] Singola - Contratto di associazione in partecipazione

[02] Singola - Contratto di lavoro a progetto

[03] Singola - Contratto di prestazione occasionale

[04] Testo - Altro

codice domanda: **043**

Qual era la durata del contratto/rapporto di lavoro?

opzioni di risposta :

[01] Singola - Meno di un mese

[02] Singola - Da 1 a 3 mesi

[03] Singola - Da 4 a 6 mesi

[04] Singola - Da 7 mesi a un anno

[05] Singola - Da più di 1 anno a 2 anni

[06] Singola - Da più di 2 a 3 anni

[07] Singola - Più di 3 anni

[08] Singola - Durata non definita

[99] Singola - Non risponde

codice domanda: **044**

Si trattava di un lavoro:

opzioni di risposta :

[01] Singola - A tempo pieno

[02] Singola - A tempo parziale

[99] Singola - Non risponde

codice domanda: **045**

Il cambiamento di azienda/ente è dovuto a:

opzioni di risposta :

[01] Singola - Interruzione del precedente rapporto di lavoro (es. cessazione aziendale, licenziamenti, etc.) *goto 045*

[02] Singola - Una sua attiva ricerca per avere migliori condizioni di lavoro *goto 045*

[03] Singola - Un'offerta di lavoro *goto 045*

[99] Singola - Non risponde *goto 045*

codice domanda: **046**

In che misura il suo lavoro è migliorato in termini di:

opzioni di risposta :

codice domanda: **046.1**

Mansione svolta

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto

[02] Singola - abbastanza

[03] Singola - poco

[04] Singola - per nulla

[99] Singola - non risponde

codice domanda: **046.2**

Autonomia decisionale

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto

[02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **046.3**
Organizzazione del lavoro
opzioni di risposta :
 [01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **046.4**
Coordinamento del lavoro di altri
opzioni di risposta :
 [01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **046.5**
Stabilità percepita del posto di lavoro
opzioni di risposta :
 [01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **046.6**
Salute e sicurezza
opzioni di risposta :
 [01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **046.7**
Capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro
opzioni di risposta :
 [01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **046.8**
Possibilità di carriera
opzioni di risposta :
 [01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **046.9**
Possibilità di applicare le competenze apprese nel corso
opzioni di risposta :
 [01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **047**

**Quanto la partecipazione al corso ha INFLUENZATO il suo modo di lavorare in termini di:
opzioni di risposta :**

codice domanda: **047.1**

Tempi di esecuzione

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **047.2**

Percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **047.3**

Capacità di relazionarsi con gli altri

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto *goto 078*
- [02] Singola - abbastanza *goto 078*
- [03] Singola - poco *goto 078*
- [04] Singola - per nulla *goto 078*
- [99] Singola - non risponde *goto 078*

codice domanda: **048**

A Suo avviso l'attestato/certificato acquisito Le è stato utile per trovare il nuovo lavoro?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Si
- [02] Singola - No
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **049**

A Suo avviso le competenze acquisite nel corso le sono state utili per trovare il nuovo lavoro?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Si
- [02] Singola - No
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **050**

Qual era il settore di attività economica dell'azienda in cui lavorava?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Agricoltura, silvicoltura e pesca
- [02] Singola - Estrazioni minerali
- [03] Singola - Industria manifatturiera
- [04] Singola - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
- [05] Singola - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
- [06] Singola - Costruzioni
- [07] Singola - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
- [08] Singola - Trasporto e magazzinaggio
- [09] Singola - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
- [10] Singola - Servizi di informazione e comunicazione
- [11] Singola - Attività finanziarie e assicurative
- [12] Singola - Attività immobiliari
- [13] Singola - Attività professionali, scientifiche e tecnologiche
- [14] Singola - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
- [15] Singola - Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale e obbligatoria
- [16] Singola - Istruzione
- [17] Singola - Sanità e assistenza sociale
- [18] Singola - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
- [19] Singola - Altre attività di servizi
- [20] Singola - Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze
- [21] Singola - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali
- [22] Testo - Altri settori

codice domanda: **051**

Quanti addetti aveva l'azienda/organismo/ente presso cui lavorava? Per favore, in caso di più sedi, faccia riferimento al totale degli addetti.

opzioni di risposta :

- [01] Singola - 1 (solo l'interessato) *goto 078*
- [02] Singola - Da 2 a 9 *goto 078*
- [03] Singola - Da 10 a 19 *goto 078*
- [04] Singola - Da 20 a 49 *goto 078*
- [05] Singola - Da 50 a 99 *goto 078*
- [06] Singola - Da 100 a 249 *goto 078*
- [07] Singola - Da 250 a 499 *goto 078*
- [08] Singola - Oltre 500 *goto 078*
- [99] Singola - Non risponde *goto 078*

codice domanda: **052**

La decisione di avviare un'attività autonoma è stata presa in seguito a:

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Interruzione del precedente rapporto di lavoro (es. cessazione aziendale, licenziamenti, etc.)
- [02] Singola - Una sua scelta per avere migliori condizioni di lavoro
- [03] Singola - Un'offerta di lavoro o la disponibilità di un finanziamento
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **053**

Aveva dipendenti/collaboratori?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Sì
- [02] Singola - No
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **054**

Qual era il settore di attività economica della sua impresa?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Agricoltura, silvicoltura e pesca
- [02] Singola - Estrazioni minerali
- [03] Singola - Industria manifatturiera
- [04] Singola - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
- [05] Singola - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
- [06] Singola - Costruzioni
- [07] Singola - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
- [08] Singola - Trasporto e magazzinaggio
- [09] Singola - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
- [10] Singola - Servizi di informazione e comunicazione
- [11] Singola - Attività finanziarie e assicurative
- [12] Singola - Attività immobiliari
- [13] Singola - Attività professionali, scientifiche e tecnologiche
- [14] Singola - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
- [15] Singola - Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale e obbligatoria
- [16] Singola - Istruzione
- [17] Singola - Sanità e assistenza sociale
- [18] Singola - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
- [19] Singola - Altre attività di servizi
- [20] Singola - Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze
- [21] Singola - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali
- [22] Testo - Altri settori

codice domanda: **055**

Può dirmi in quale delle seguenti classi era compreso il suo fatturato di quell'anno?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Fino a 30.000 euro
- [02] Singola - Da più di 30.000 a 50.000 euro
- [03] Singola - Da più di 50.000 a 75.000 euro
- [04] Singola - Da più di 75.000 a 150.000 euro
- [05] Singola - Da più di 150.000 a 300.000 euro
- [06] Singola - Da più di 300.000 a 500.000 euro
- [07] Singola - Da più di 500.000 a 1.000.000 euro
- [08] Singola - Da più di 1.000.000 a 2.000.000 euro
- [09] Singola - Più di 2 milioni di euro
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **056**

Quanto la partecipazione al corso ha INFLUENZATO il suo modo di lavorare in termini di:

opzioni di risposta :

codice domanda: **056.1**

Tempi di esecuzione

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **056.2**

Capacità di relazionarsi con gli altri

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **056.3**

clicca ok

opzioni di risposta :

- [01] Singola - ok

codice domanda: **057**

In che misura il suo lavoro è migliorato in termini di:

opzioni di risposta :

codice domanda: **057.1**

Competenze e abilità per offrire migliori servizi o prodotti ai clienti

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **057.2**

Nuove competenze e abilità per ampliare la gamma dei servizi o dei prodotti offerti ai clienti

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **057.3**

Riduzione del rischio di perdere clienti

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **057.4**

Raggiungimento nuovi clienti

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **057.5**

Ampliamento dell'attività (assumere dipendenti, collaboratori esterni etc.)

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco

[04] Singola - per nulla
[99] Singola - non risponde

codice domanda: **058**

C'è qualche altro miglioramento nel suo lavoro?

opzioni di risposta :

[01] Singola - Sì
[02] Singola - No

codice domanda: **059**

Quale altro miglioramento?

opzioni di risposta :

[01] Testo - altro

codice domanda: **060**

Quanto la partecipazione al corso ha INFLUENZATO il suo modo di lavorare in termini di:

opzioni di risposta :

codice domanda: **060.1**

Tempi di esecuzione

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
[02] Singola - abbastanza
[03] Singola - poco
[04] Singola - per nulla
[99] Singola - non risponde

codice domanda: **060.2**

Percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
[02] Singola - abbastanza
[03] Singola - poco
[04] Singola - per nulla
[99] Singola - non risponde

codice domanda: **060.3**

Capacità di relazionarsi con gli altri

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
[02] Singola - abbastanza
[03] Singola - poco
[04] Singola - per nulla
[99] Singola - non risponde

codice domanda: **060.4**

clicca ok

opzioni di risposta :

[01] Singola - 0k goto 078

codice domanda: **061**

La decisione di avviare un'altra attività autonoma è stata presa in seguito a:

opzioni di risposta :

[01] Singola - Interruzione della precedente attività (es. cessazione aziendale, licenziamenti, et.)
[02] Singola - Una sua scelta per avere migliori condizioni di lavoro
[03] Singola - Un'offerta di lavoro o la disponibilità di un finanziamento
[99] Singola - Non risponde

codice domanda: **062**

In che misura il suo lavoro è migliorato in termini di:

opzioni di risposta :

codice domanda: **062.1**

Competenze e abilità per offrire migliori servizi o prodotti ai clienti

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
[02] Singola - abbastanza
[03] Singola - poco
[04] Singola - per nulla
[99] Singola - non risponde

codice domanda: **062.2**

Nuove competenze e abilità per ampliare la gamma dei servizi o dei prodotti offerti ai clienti

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **062.3**

Riduzione del rischio di perdere clienti

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **062.4**

Raggiungimento nuovi clienti

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **062.5**

Ampliamento dell'attività (assumere dipendenti, collaboratori esterni etc.)

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **063**

C'è qualche altro miglioramento nel suo lavoro?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Sì
- [02] Singola - No

codice domanda: **064**

Quale altro miglioramento?

opzioni di risposta :

- [] Testo - altro

codice domanda: **065**

Quanto la partecipazione al corso ha INFLUENZATO il suo modo di lavorare in termini di:

opzioni di risposta :

codice domanda: **065.1**

Tempi di esecuzione

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **065.2**

Capacità di relazionarsi con gli altri

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **065.3**

clicca ok

opzioni di risposta :

- [01] Singola - ok goto 078

codice domanda: **066**

La decisione di cessare la sua attività ed occuparsi presso un'azienda/ente è stata presa in seguito a:

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Interruzione della attività autonoma
- [02] Singola - Una sua scelta per avere migliori condizioni di lavoro
- [03] Singola - Un'offerta di lavoro
- [04] Singola - Altro
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **067**

Di che tipo di lavoro si trattava?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Alle dipendenze (inclusi praticante, tirocinante, stagista retribuito, Lsu ecc.) *goto 068*
- [02] Singola - Parasubordinato (prestatore d'opera occasionale, associato in partecipazione, lavoratore a progetto, etc...) *goto 068*

codice domanda: **068**

Che tipo di contratto/rapporto di lavoro aveva?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Contratto intermittente o 'a chiamata' *goto 070*
- [02] Singola - Dipendente a tempo indeterminato *goto 071*
- [03] Singola - Contratto a coppia o lavoro ripartito *goto 070*
- [04] Singola - Contratto con agenzia interinale *goto 070*
- [05] Singola - Tirocinio professionale *goto 070*
- [06] Singola - Contratto di tipo sovvenzionato (Piano di inserimento prof.le, Borsa Lavoro, tirocinio, Lsu, Lpu;) *goto 070*
- [07] Singola - Contratti a causa mista: (apprendistato di formazione e lavoro, contratti di inserimento) *goto 070*
- [08] Singola - Accordo informale che non prevede il pagamento dei contributi da parte del datore di lavoro *goto 070*
- [09] Singola - Dipendente a tempo determinato *goto 070*
- [10] Testo - Note *goto 070*

codice domanda: **069**

Che tipo di contratto/rapporto di lavoro aveva?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Contratto di associazione in partecipazione
- [02] Singola - Contratto di lavoro a progetto
- [03] Singola - Contratto di prestazione occasionale
- [04] Testo - Altro

codice domanda: **070**

Qual era la durata del contratto/rapporto di lavoro?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Meno di un mese
- [02] Singola - Da 1 a 3 mesi
- [03] Singola - Da 4 a 6 mesi
- [04] Singola - Da 7 mesi a un anno
- [05] Singola - Da più di 1 anno a 2 anni
- [06] Singola - Da più di 2 a 3 anni
- [07] Singola - Più di 3 anni
- [08] Singola - Durata non definita
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **071**

Si trattava di un lavoro:

opzioni di risposta :

- [01] Singola - A tempo pieno
- [02] Singola - A tempo parziale
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **072**

In che misura il suo lavoro è migliorato in termini di:

opzioni di risposta :

codice domanda: **072.1**

Retribuzione

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **072.2**

Autonomia decisionale

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **072.3**

Organizzazione del lavoro

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **072.4**

Coordinamento del lavoro di altri

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **072.5**

Stabilità percepita del posto di lavoro

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **072.6**

Salute e sicurezza

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **072.7**

Capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **072.8**

Possibilità di carriera

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **072.9**

Possibilità di applicare le competenze apprese nel corso

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **073**

Quanto la partecipazione al corso ha INFLUENZATO il suo modo di lavorare in termini di:
opzioni di risposta :

codice domanda: **073.1**

Tempi di esecuzione

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **073.2**

Percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **074**

A Suo avviso l'attestato/certificato acquisito Le è stato utile per trovare il nuovo lavoro?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Si
- [02] Singola - No
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **075**

A Suo avviso le competenze acquisite nel corso le sono state utili per trovare il nuovo lavoro?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Si
- [02] Singola - No
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **076**

Qual era il settore di attività economica dell'azienda in cui lavorava?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Agricoltura, silvicoltura e pesca
- [02] Singola - Estrazioni minerali
- [03] Singola - Industria manifatturiera
- [04] Singola - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
- [05] Singola - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
- [06] Singola - Costruzioni
- [07] Singola - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
- [08] Singola - Trasporto e magazzinaggio
- [09] Singola - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
- [10] Singola - Servizi di informazione e comunicazione
- [11] Singola - Attività finanziarie e assicurative
- [12] Singola - Attività immobiliari
- [13] Singola - Attività professionali, scientifiche e tecnologiche
- [14] Singola - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
- [15] Singola - Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale e obbligatoria
- [16] Singola - Istruzione
- [17] Singola - Sanità e assistenza sociale
- [18] Singola - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
- [19] Singola - Altre attività di servizi
- [20] Singola - Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze
- [21] Singola - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali
- [22] Testo - Altri settori

codice domanda: **077**

Quanti addetti aveva l'azienda/organismo/ente presso cui lavorava? Per favore, in caso di più sedi, faccia riferimento al totale degli addetti.

opzioni di risposta :

- [01] Singola - 1 (solo l'interessato)
- [02] Singola - Da 2 a 9
- [03] Singola - Da 10 a 19
- [04] Singola - Da 20 a 49
- [05] Singola - Da 50 a 99
- [06] Singola - Da 100 a 249

- [07] Singola - Da 250 a 499
- [08] Singola - Oltre 500
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **078**

Qual è la Sua attuale condizione occupazionale?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Occupato nella stessa azienda/ente/organismo presso cui lavorava dopo i 12 mesi dalla fine del corso
- [02] Singola - Occupato presso un'azienda/ente/organismo diversa da quella presso cui lavorava dopo i 12 mesi dalla fine del corso
- [03] Singola - Autonomo (stessa attività autonoma a 12 mesi)
- [04] Singola - Autonomo (nuova attività autonoma a 12 mesi)
- [05] Singola - Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione (inclusi gli iscritti alle liste di mobilità)
- [06] Singola - Studente
- [07] Singola - Disoccupato non in cerca di occupazione
- [08] Singola - Tirocinante
- [09] Testo - altro
- [99] Singola - Non risponde

codice domanda: **079**

L'intervista è terminata. La ringraziamo molto per la collaborazione e la informiamo, ai sensi del Decreto legislativo 196/2003, che il titolare del trattamento dei dati é la Provincia Autonoma di Trento e che responsabile del trattamento è il Dirigente Responsabile della struttura competente in materia FSE.

opzioni di risposta :

- [01] Singola - ok
- [02] Testo - ha qualcosa da aggiungere?

7.2 Questionario somministrato alle imprese coinvolte negli interventi della Misura D1

codice domanda: **000**

Ci risulta che alcuni vostri dipendenti a partire da {campo4} hanno partecipato al percorso {campo2} (organizzato da {campo5}) ce lo può confermare?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - si
- [02] Singola - no *goto 019*

codice domanda: **001**

In quale settore opera l'ente/impresa

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Agricoltura, silvicoltura e pesca
- [02] Singola - Estrazioni minerali
- [03] Singola - Industria manifatturiera
- [04] Singola - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
- [05] Singola - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
- [06] Singola - Costruzioni
- [07] Singola - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
- [08] Singola - Trasporto e magazzinaggio
- [09] Singola - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
- [10] Singola - Servizi di informazione e comunicazione
- [11] Singola - Attività finanziarie e assicurative
- [12] Singola - Attività immobiliari
- [13] Singola - Attività professionali, scientifiche e tecnologiche
- [14] Singola - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
- [15] Singola - Pubblica amministrazione e difesa, assicurazione sociale e obbligatoria
- [16] Singola - Istruzione
- [17] Singola - Sanità e assistenza sociale
- [18] Singola - Attività artistiche sportive di intrattenimento
- [19] Singola - Altre attività di servizi
- [20] Singola - Attività di famiglie e convivenze come donatori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze
- [21] Singola - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali
- [22] Testo - altro

codice domanda: **002**

Quanti addetti aveva al momento dell'intervento?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Da 2 a 9 addetti
- [02] Singola - Da 10 a 19 addetti
- [03] Singola - Da 20 a 49 addetti
- [04] Singola - Da 50 a 99 addetti
- [05] Singola - Da 100 a 249 addetti
- [06] Singola - Da 250 a 499 addetti
- [07] Singola - Oltre 500

codice domanda: **003**

Quale era la classe di fatturato?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Fino a 205.000 Euro
- [02] Singola - Tra 205.000 e 500.000 Euro
- [03] Singola - Tra 500.000 e 750.000 Euro
- [04] Singola - Tra 750.000 e 1.000.000 Euro
- [05] Singola - Tra 1 - 2.5 milioni di Euro
- [06] Singola - Tra 2.5 - 5 milioni di Euro
- [07] Singola - Superiore ai 5 milioni di Euro
- [08] Testo - non so

codice domanda: **004**

Quale era il mercato prevalente di riferimento?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Locale
- [02] Singola - Regionale
- [03] Singola - Nazionale
- [04] Singola - Europeo
- [05] Singola - Extra-europeo
- [06] Singola - non so
- [07] Testo - altro

codice domanda: **005**

Quali sono stati i principali mutamenti organizzativi negli ultimi 5 anni?

opzioni di risposta :

- [01] Multipla - Implementazione di una struttura funzionale formalizzata
- [02] Multipla - Creazione di nuove unità organizzative
- [03] Multipla - Ridefinizione di aree e funzioni per maggiore decentramento gestionale
- [04] Multipla - Ridefinizione di aree e funzioni per minore decentramento gestionale
- [05] Multipla - Esternalizzazione delle attività produttive
- [06] Multipla - Esternalizzazione delle attività di servizio
- [07] Multipla - Non ci sono stati cambiamenti significativi
- [08] Testo - Altro

codice domanda: **006**

Quali significative innovazioni adottate negli ultimi 2 anni?**opzioni di risposta :**

- [01] Singola - Nessuna innovazione
- [02] Singola - Introduzione di nuove tecnologie;
- [03] Singola - Innovazione di processo;
- [04] Singola - Innovazione di prodotto;
- [05] Testo - Altro

codice domanda: **007**

L'iniziativa di partecipare al corso**opzioni di risposta :**

- [01] Singola - E' partita dal dipendente *goto 009*
- [02] Singola - E' partita da un gruppo di dipendenti *goto 009*
- [03] Singola - E' partita dall'azienda/dall'Ente *goto 008*
- [04] Singola - E' partita dallo stimolo di organismi formativi *goto 009*
- [05] Singola - Nasce da un accordo con organizzazioni sindacali *goto 009*
- [06] Singola - Nasce da un accordo con associazioni di categoria *goto 009*
- [99] Singola - Non risponde *goto 009*

codice domanda: **008**

Quali sono stati i motivi per cui l'azienda ha deciso la partecipazione al corso di formazione?**opzioni di risposta :**

- [01] Singola - Approfondire e migliorare competenze e abilità già utilizzate nel lavoro svolto
- [02] Singola - Acquisire nuove competenze e abilità non usate nel lavoro svolto
- [03] Singola - Mettere in paro con le competenze e abilità di altri dipendenti
- [04] Singola - Cambiare tipo di lavoro all'interno dell'impresa (cambiare reparto, mansione, ecc.)/dell'Ente
- [05] Singola - Innovare l'organizzazione del lavoro
- [06] Singola - Migliorare competenze e abilità per offrire migliori servizi o prodotti ai clienti
- [07] Testo - altro

codice domanda: **009**

Quali categorie sono state oggetto di formazione-aggiornamento?**opzioni di risposta :**

- [01] Singola - Imprenditore
- [02] Singola - Dirigenti
- [03] Singola - Quadri intermedi
- [04] Singola - Tecnici
- [05] Singola - Impiegati
- [06] Singola - Operai
- [07] Testo - note

codice domanda: **010**

Rispetto alle competenze, per coloro che hanno partecipato al corso si è riscontrato:**opzioni di risposta :**

codice domanda: **010.1**

Miglioramento di competenze possedute**opzioni di risposta :**

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **010.2**

Acquisizione di nuove competenze**opzioni di risposta :**

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **010.3**

Conoscenze generali utili in molti ambiti lavorativi**opzioni di risposta :**

[01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **010.4**

Competenze utili per il lavoro

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **011**

In seguito al corso in che misura il lavoro di coloro che vi hanno partecipato era migliorato in termini di:

opzioni di risposta :

codice domanda: **011.1**

Mansione svolta

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **011.2**

Autonomia decisionale

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **011.3**

Organizzazione del lavoro

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **011.4**

Coordinamento del lavoro di altri

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **011.5**

Salute e sicurezza

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **011.6**

Possibilità di carriera

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto
 [02] Singola - abbastanza
 [03] Singola - poco
 [04] Singola - per nulla
 [99] Singola - non risponde

codice domanda: **011.7**

Possibilità di applicare le competenze apprese

opzioni di risposta :

[01] Singola - molto

- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **011.8**

Retribuzione

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto
- [02] Singola - abbastanza
- [03] Singola - poco
- [04] Singola - per nulla
- [99] Singola - non risponde

codice domanda: **012**

La formazione è stata operativamente realizzata in collaborazione con:

opzioni di risposta :

- [01] Singola - consulenti dell'azienda
- [02] Singola - aziende fornitrici
- [03] Singola - associazioni di categoria
- [04] Singola - organizzazioni sindacali
- [05] Singola - istituti di ricerca
- [06] Singola - enti/società di formazione
- [07] Singola - nessuno, è stata realizzata tutta dall'azienda
- [08] Testo - Altro

codice domanda: **013**

In sintesi, qual è il giudizio dell'azienda sul contributo conseguito dall'impresa a seguito della partecipazione alle attività formative da parte del personale:

opzioni di risposta :

- [01] Singola - molto positivo
- [02] Singola - positivo
- [03] Singola - abbastanza positivo
- [04] Singola - per niente positivo

codice domanda: **014**

Se dovesse fornire indicazioni alla Provincia per rendere le attività formative finanziate sempre più aderenti alle esigenze delle imprese come la sua, quali elementi ne modificherebbe: Scala intensità della modifica da 1 a 5

opzioni di risposta :

codice domanda: **014.1**

organizzazione orari

opzioni di risposta :

- [01] Singola - 1
- [02] Singola - 2
- [03] Singola - 3
- [04] Singola - 4
- [05] Singola - 5

codice domanda: **014.2**

strumenti (es. FAD)

opzioni di risposta :

- [01] Singola - 1
- [02] Singola - 2
- [03] Singola - 3
- [04] Singola - 4
- [05] Singola - 05

codice domanda: **014.3**

contenuti specialistici

opzioni di risposta :

- [01] Singola - 1
- [02] Singola - 2
- [03] Singola - 3
- [04] Singola - 4

codice domanda: **014.4**

concertazione con le imprese

opzioni di risposta :

- [01] Singola - 1
- [02] Singola - 2
- [03] Singola - 3
- [04] Singola - 4
- [05] Singola - 5

codice domanda: **014.5**

altre tipologie di interventi a carattere formativo

opzioni di risposta :

- [01] Singola - 1
- [02] Singola - 2
- [03] Singola - 3
- [04] Singola - 4
- [05] Singola - 5

codice domanda: **014.6**

rapidità di attivazione di percorsi adeguati alle esigenze delle imprese

opzioni di risposta :

- [01] Singola - 1
- [02] Singola - 2
- [03] Singola - 3
- [04] Singola - 4
- [05] Singola - 5

codice domanda: **014.8**

altro

opzioni di risposta :

- [] Testo - altro

codice domanda: **015**

Il personale che ha preso parte alle attività formative promosse dalla Provincia ha partecipato successivamente ad altre attività di formazione?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Sì
- [02] Singola - No *goto018*
- [03] Testo - non so

codice domanda: **016**

Quali categorie sono state oggetto di formazione-aggiornamento?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Imprenditore
- [02] Singola - Dirigenti
- [03] Singola - Quadri intermedi
- [04] Singola - Tecnici
- [05] Singola - Impiegati
- [06] Singola - Operai
- [07] Testo - note

codice domanda: **017**

Da chi sono state finanziate le altre attività?

opzioni di risposta :

- [01] Singola - Provincia
- [02] Singola - Regione
- [03] Singola - Altro soggetto pubblico
- [04] Singola - Associazione di categoria
- [05] Singola - Società privata
- [06] Testo - Altro

codice domanda: **018**

L'intervista è terminata. La ringraziamo molto per la collaborazione e la informiamo, ai sensi del Decreto legislativo 196/2003, che il titolare del trattamento dei dati è la Provincia Autonoma di Trento

opzioni di risposta :

- [01] Singola - OK
- [02] Testo - ci sono note da aggiungere?