

**Azienda Calabria Lavoro**  
Ente Pubblico Strumentale della Regione

***IL MONITORAGGIO DEGLI INTERVENTI  
REALIZZATI IN CALABRIA NELL'AMBITO  
DELLA FORMAZIONE CONTINUA (LEGGE 236/93)***

**Aprile 2009**

*A cura di  
Daniela De Blasio*

*Hanno collaborato:*

*BACCIARELLI ELENA, CARULLO ROSA ANNA, COGLIANDRO MARIA GIOVANNA,  
DE LORENZO LIDIA, IARIA PAOLA, IERO RITA ANGELA, INFORTUNA CARMELA,  
LEUZZI RITA, MANGLAVITI GIUDITTA, MARINO MARIA GRAZIA, MASOTTINI LUCIO,  
MAVIGLIA DANIELA, PANAGIA CRISTINA, PAVIA DONATELLA, REGGIO MARCO,  
RUVOLO ANNALISA, STRATI AGOSTINO, TRAVAGLIO DANILA, VOTANO ALESSANDRA*

Fonte dati: **Assessorato Regionale Formazione e Lavoro**

Elaborazione dati: **Azienda Calabria Lavoro**

# INDICE

**PREMESSA** *di Daniela De Blasio*

## **1. IL PROGETTO DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI REALIZZATI NELL'AMBITO DELLA FORMAZIONE CONTINUA (LEGGE 236/93)**

## **2. IL MONITORAGGIO DEI PROGETTI**

*2.1 Strumenti utilizzati*

*2.2 Progetti monitorati*

*2.3 Risultati quali-quantitativi del monitoraggio*

## **3. LE INTERVISTE TELEFONICHE**

*3.1 Strumenti utilizzati*

*3.2 Progetti sottoposti a indagine telefonica*

*3.3 Risultati quali-quantitativi delle indagini telefoniche*

## **4. CONCLUSIONI**

## **5. ALLEGATI**

*5.1 Scheda di rilevazione dati*

*5.2 Step procedurale*

*5.3 Questionario per l'intervista telefonica alle Aziende beneficiarie*

*5.4 Questionario per l'intervista telefonica agli Utenti in formazione*

## **PREMESSA**

La formazione e, in generale, la possibilità di apprendere per tutto il corso della vita (*lifelong learning*) rappresentano una esigenza prioritaria dei nostri tempi.

Per perseguire tale obiettivo è necessaria, pertanto, una più moderna impostazione del sistema della formazione, a partire dalla scuola fino alla formazione continua, adottando pratiche fortemente interconnesse che permettano la valorizzazione e la promozione dell'autonomia della persona.

In questa ottica, diventa fondamentale privilegiare un tipo di formazione basata sulle competenze, che garantisca, quindi, l'adeguamento delle professionalità ai mutamenti tecnologici, organizzativi e gestionali del contesto produttivo, soddisfacendo sia le esigenze delle aziende, che dei lavoratori.

In questa sede, si presentano i risultati del monitoraggio svolto sui progetti di formazione continua ex legge 236/93 svolti nella Regione Calabria nell'arco temporale 1998/2005.

In particolare, si analizzano i risultati quali-quantitativi, emersi sia dal monitoraggio fisico e finanziario dei percorsi formativi realizzati, sia dalle indagini telefoniche rivolte alle aziende e ai lavoratori che hanno beneficiato dei percorsi stessi.

Tutto ciò con la precipua finalità di fornire elementi di riflessione sia sullo status della formazione continua in Calabria, sia per individuare prospettive di sviluppo per l'intero settore produttivo regionale.

***Daniela De Blasio***

**Direttore Generale**

**Azienda Calabria Lavoro**

## **PROGETTO DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI REALIZZATI NELL'AMBITO DELLA FORMAZIONE CONTINUA (Legge 236/93)**

Le attività di formazione continua, che possono essere predisposte sia dalle aziende che autonomamente dai lavoratori, si rivolgono a persone occupate, al fine di adeguare e sviluppare le loro conoscenze e competenze professionali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e in relazione ai mutamenti del mondo del lavoro.

La Legge 236/93 (accanto alle Misure dedicate del FSE) rappresenta l'intervento più importante per la realizzazione e il finanziamento delle linee principali del sistema nazionale di Formazione Continua.

La Legge 236/93 prevede che il Ministero del Lavoro, Salute e Politiche Sociali, le Regioni e le Province autonome possano contribuire al finanziamento di interventi di:

- formazione continua, di aggiornamento o riqualificazione, per operatori della formazione professionale;
- formazione continua a lavoratori occupati in aziende beneficiarie dell'intervento straordinario di integrazione salariale;
- riqualificazione o aggiornamento professionali per dipendenti da aziende che contribuiscano in misura non inferiore al 20 per cento del costo delle attività;
- formazione professionale destinati ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, formulate congiuntamente da imprese e gruppi di imprese e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, anche a livello aziendale. Nei casi di crisi di settore, i contributi finanziari possono essere erogati direttamente dal Ministero del Lavoro, d'intesa con le Regioni;
- percorsi di formazione individuale per singoli dipendenti (Circolari 37/1998, 139/1998 e 51/1999).

La Legge 236/93 stabilisce, altresì, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'apporto delle Parti Sociali, d'intesa con le Regioni possa finanziare interventi di formazione continua di aggiornamento e riqualificazione per:

- operatori e formatori dipendenti degli Enti nazionali di formazione, così come definiti dalla legge n. 40/87;
- lavoratori dipendenti da aziende beneficiarie dell'intervento straordinario di integrazione salariale;
- lavoratori dipendenti da aziende che contribuiscono in misura non inferiore al 20% del costo delle attività;
- lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- soggetti privi di occupazione e iscritti alle liste di collocamento che hanno partecipato ad attività socialmente utili.

Le linee strategiche cui tali interventi si sono ispirati si sono evolute nel tempo: dalle prime circolari, che prevedevano per la maggior parte il finanziamento di azioni di formazione aziendale e di 'azioni di sistema', si è arrivati con gli ultimi decreti attuativi all'introduzione dei Piani formativi concordati tra le Parti Sociali.

È proprio in questo quadro evolutivo e nei suoi passaggi specifici che si apprezza il significato della Legge 236/93, che ha rappresentato (non solo in senso 'quantitativo') l'intervento più importante per la costruzione delle linee principali del sistema nazionale di Formazione Continua.

Nei cambiamenti e nelle svolte strategiche impresse di volta in volta dal Ministero del Lavoro si riconosce una vera e propria attività di 'laboratorio' per la messa a punto di strumenti efficaci di intervento. È in questo contesto che le Regioni hanno sperimentato per la prima volta gli strumenti per la Formazione Continua a domanda individuale, dando vita in tal modo al cosiddetto Piano formativo (territoriale, settoriale, aziendale o individuale), posto alla base dell'attività dei nuovi Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua.

Il Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro del 28 ottobre 2003, frutto dell'accordo raggiunto con le Regioni e con le Parti Sociali in sede di Comitato di Indirizzo per la Formazione Continua, ha dato una svolta nella strategia attuativa della legge 236/93 prevedendo una nuova distribuzione di risorse alle Regioni; lo stesso decreto è stato accompagnato da un Provvedimento relativo ai Criteri generali per la promozione dei Piani formativi individuali, aziendali e territoriali.

In questo quadro, Azienda Calabria Lavoro ha realizzato attività di Monitoraggio e valutazione degli interventi svolti appunto nell'ambito della Legge 236/93 al fine di fornire, sulla base dei risultati quantitativi e qualitativi conseguiti, una visione complessiva e sintetica delle attività realizzate e di sviluppare un modello formativo sempre più coerente con l'evoluzione normativa, le specificità di settore e le caratteristiche del target di utenza.

Per la realizzazione delle attività di cui sopra è stato costituito un gruppo di lavoro di comprovata professionalità, composto da 21 risorse (vedi organigramma a seguire) di cui: n. 1 *Responsabile Progettazione/Controllo*, n. 1 *Esperto Contabile*, n. 1 *Coordinatore Senior*, n. 1 *Rendicontatore*, n. 16 *Ricercatori* che hanno svolto attività di monitoraggio e valutazione quali-quantitativa degli interventi regionali di Formazione Continua.



Tale gruppo ha svolto la propria attività in una prima fase presso il Dipartimento 10 - Formazione Professionale e Lavoro di Catanzaro e, in una seconda fase, presso la sede di Azienda Calabria Lavoro a Reggio Calabria.

Il progetto indicato in epigrafe ha avuto una durata di mesi 8 (Agosto 2008 - Aprile 2009). La prima fase, iniziata ad agosto 2008, si è concretizzata nell'attività di monitoraggio; più in particolare, si è proceduto al monitoraggio, presso gli archivi dell'Assessorato regionale alla Formazione e Lavoro, dei progetti finanziati dalla Regione Calabria in base alle circolari ministeriali, attuative della L. 236/93.

Il totale dei progetti monitorati ammonta ad oggi a 197 rispetto ai 218 complessivamente ammessi a finanziamento dalla Regione Calabria in virtù delle circolari Ministeriali, che verranno di seguito esaminate.

Durante la seconda fase, iniziata a gennaio 2009, i Ricercatori hanno dato avvio ad una attività di indagine telefonica volta ad attingere informazioni sull'efficacia dei corsi di formazione continua realizzati attraverso i suddetti progetti. Tale indagine ha coinvolto tanto i titolari delle imprese che hanno usufruito della formazione quanto i partecipanti ai relativi corsi.



## **2. IL MONITORAGGIO DEI PROGETTI**

### *2.1 Strumenti utilizzati*

Per realizzare le suddette attività sono stati elaborati ed utilizzati i seguenti strumenti:

- Scheda di rilevazione dati, sulla quale sono stati registrati gli indicatori fisici e finanziari sia previsionali che consolidati, relativi ai progetti esaminati;
- Step procedurale attestante i principali riferimenti dei progetti esaminati, con indicazione sintetica delle fasi progettuali dall'avviso pubblico al dettaglio della rendicontazione.
- Questionario per l'intervista telefonica alle Aziende beneficiarie
- Questionario per l'intervista agli utenti in formazione
- Griglia per elaborazione report finale

### *2.2 Progetti monitorati*

Come già sopra accennato, l'ambito di indagine ha riguardato i progetti finanziati dalla Regione Calabria in virtù delle circolari ministeriali attuative della L. 236/93 n. 243/V/2004 - 296/V/2003, 30/00, 92/00, 51/99, 139/98 e 37/98.

### *2.3 Risultati quali-quantitativi del monitoraggio*

#### **Circolare n. 37/98, n. 139/98 e n. 51/99**

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, in accordo con le Regioni e le Province autonome e sentite le Parti Sociali, con la circolare n. 37/98 ha sviluppato un programma di azioni già avviato nel 1997. La circolare in questione definisce attività di formazione continua quelle attività rivolte a soggetti adulti, occupati o disoccupati, generalmente predisposte dalle aziende, a cui il lavoratore può partecipare anche per autonoma scelta, al fine di adeguare o di elevare le proprie competenze in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo. Le linee d'azione a cui si sono ispirati i progetti finanziati dalla suddetta circolare sono tre:

- 1) Azioni di sistema, ovvero interventi in grado di contribuire alla individuazione e alla diffusione di metodologie, strumenti e servizi idonei a facilitare l'accesso alla formazione continua dei lavoratori e delle imprese.
- 2) Azioni di riqualificazione e riconvenzione degli operatori degli Enti *ex lege* 40/87, art. 1, ovvero interventi finalizzati al sostegno dei percorsi di mobilità professionale all'esterno o all'interno dell'Ente.

- 3) Azioni di formazione aziendale e di formazione individuale di lavoratori occupati: le prime si concretizzano in interventi promossi dalle imprese per accompagnare i processi di trasformazione e di ristrutturazione delle stesse, le seconde in interventi finalizzati al bilancio e allo sviluppo delle competenze possedute da lavoratori dipendenti, sulla base di progetti elaborati da singoli lavoratori che possono utilizzare l'assistenza tecnica di Centri di orientamento e di formazione professionale individuati dalle Regioni e dalle Province autonome.

Le azioni formative intraprese dalle aziende hanno avuto come obiettivi l'aumento della competitività dell'impresa e il rafforzamento professionale e occupazionale dei lavoratori e hanno riguardato interventi relativi alle seguenti aree:

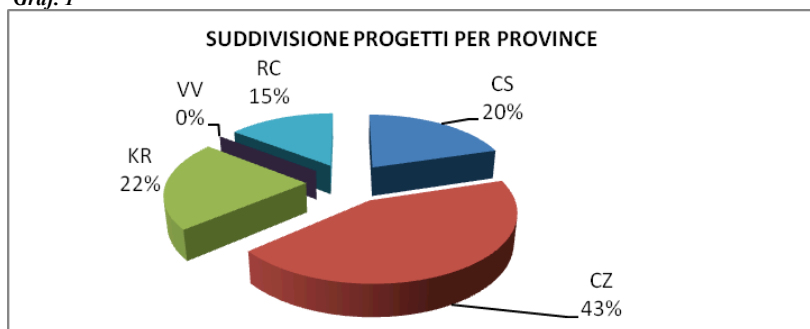
- qualità;
- innovazione tecnologica e organizzativa;
- sicurezza e protezione ambientale.

*Tab.1*

### SUDDIVISIONE DEI PROGETTI PER PROVINCE

PROVINCE	VALORI ASSOLUTI	VALORI PERCENTUALI
CS	14	20%
CZ	30	43%
KR	15	22%
VV	0	0%
RC	10	14%
<b>TOTALE</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

*Graf. 1*



Dalla tabella e dal grafico sopra riportati si evince che nell'ambito della formazione continua, con riferimento alle circolari n° 139/98 – 51/99 e 37/98, i progetti realizzati sul territorio regionale sono stati complessivamente 69, e che la maggior parte dei percorsi formativi ha riguardato la provincia di Catanzaro con una percentuale pari al 43%.

Molto più bassa è stata la percentuale (15%) di progetti realizzati nella provincia di Reggio Calabria mentre nulla è stata l'attività formativa che ha interessato la provincia di Vibo Valentia .

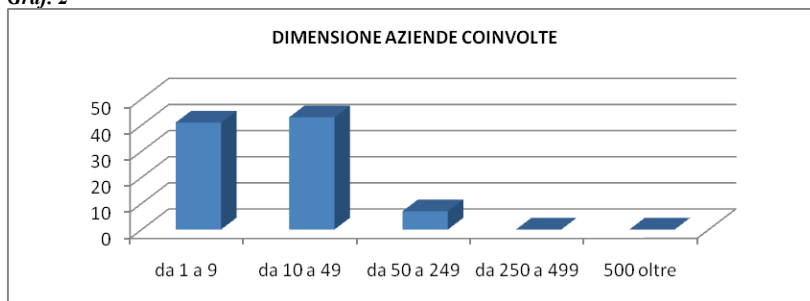
La provincia di Cosenza si attesta su una percentuale del 20% mentre quella di Crotona è pari al 22%.

*Tab.2*

### **DIMENSIONE AZIENDE coinvolte nei progetti F.C.**

<b>DIMENSIONI AZIENDE</b>	<b>NUMERO AZIENDE</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>da 1 a 9</b>	<b>41</b>	<b>45%</b>
<b>da 10 a 49</b>	<b>43</b>	<b>47%</b>
<b>da 50 a 249</b>	<b>7</b>	<b>8%</b>
<b>da 250 a 499</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>500 oltre</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

*Graf. 2*



Nel monitoraggio dei progetti di formazione continua, si è tenuto conto delle dimensioni delle aziende beneficiarie degli interventi ai sensi della legge 236/93.

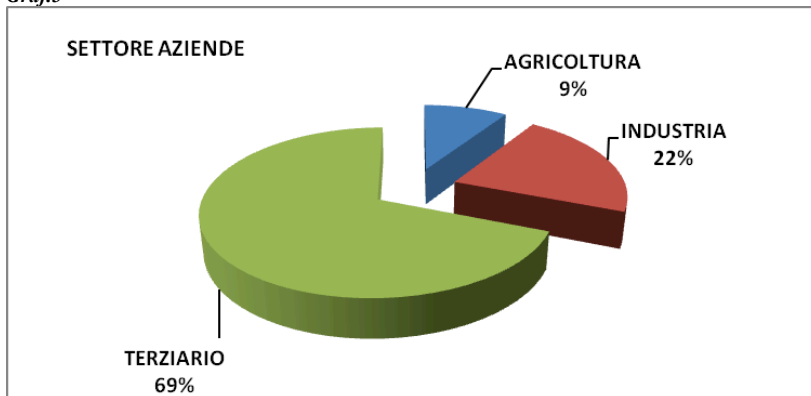
Dai dati rilevati, si evince che la gran parte delle imprese coinvolte nella formazione continua risulta far parte della piccola-media impresa con una percentuale pari al 92% mentre del tutto assente è la grande impresa. La realtà emersa rispecchia, del resto, la situazione che caratterizza il sistema produttivo calabrese strutturato da aziende di piccole e medie dimensioni, che svolgono la loro attività prevalentemente nel settore terziario.

Tab.3

### SETTORE DELLE AZIENDE

SETTORE DELLE AZIENDE	VALORI ASSOLUTI	VALORI PERCENTUALI
<b>AGRICOLTURA</b>	<b>9</b>	<b>9%</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>21</b>	<b>22%</b>
<b>TERZIARIO</b>	<b>67</b>	<b>69%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>

Graf.3



Per quanto concerne i comparti economici delle aziende beneficiarie dei percorsi formativi, sono state distinte tre macroaree: agricoltura, industria e terziario. La maggior parte delle imprese interessate risulta far parte del settore terziario con una percentuale che si attesta al 69 %. Invece sono stati riscontrati valori percentuali di gran lunga inferiori per quanto concerne le imprese del settore Industria (22%) e del settore Agricoltura (9 %).

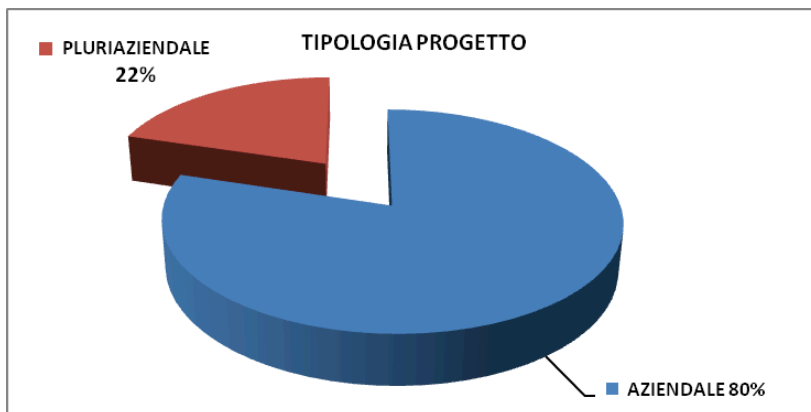
Il dato emerso è in linea con quanto evidenziato nei progetti monitorati relativi alle altre circolari.

Tab. 4

### TIPOLOGIA PROGETTO

TIPOLOGIA PROGETTO	VALORI ASSOLUTI	VALORI PERCENTUALI
<b>AZIENDALE</b>	<b>55</b>	<b>80%</b>
<b>PLURIAZIENDALE</b>	<b>14</b>	<b>20%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Graf. 4



Dal monitoraggio effettuato, si è rilevato che la maggior parte dei progetti formativi ha coinvolto un'unica azienda quale soggetto promotore ed attuatore del percorso di formazione con una percentuale pari al 80%.

Soltanto una modesta percentuale ha riguardato più imprese coinvolte nello stesso progetto (20%).

Tab. 5

DATI ECONOMICI	
<b>COSTO TOTALE PREVISTO</b>	<b>40.544,28</b>
<b>COSTO TOTALE AMMESSO</b>	<b>21.583,36</b>
<b>COSTO TOTALE RENDICONTATO</b>	<b>18.516,20</b>

## **Circolare n. 92/2000**

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con la circolare n. 92/2000 ha inteso sostenere ed orientare le iniziative di formazione a favore dei lavoratori per aggiornare ed accrescere le loro competenze e per sviluppare la competitività delle imprese.

Tale circolare, in attuazione di quanto dettato dall'art. 4 comma 1/a del D.L. n. 346/2000 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 277 del 27.11.2000, assegna il 75% degli importi indicati per gli anni 1999 e 2000 per il finanziamento dei Piani Formativi Aziendali, Territoriali e Settoriali.

Le Amministrazioni Pubbliche a tal fine hanno potuto destinare la quota di risorse loro assegnate fino ad un massimo del 60% per il finanziamento di progetti aziendali e pluriaziendali di formazione pervenuti entro il 27.11.2000 previo accordo o parere positivo delle organizzazioni sindacali dei lavoratori; e fino ad un minimo del 40% per il finanziamento attraverso procedure di evidenza pubblica, di Piani Formativi Aziendali, Territoriali e Settoriali concordati tra le parti sociali.

La circolare di cui sopra per l'attività di formazione continua ha stanziato la somma complessiva di € 153.387,699 ca.; di questi i fondi assegnati alla Regione Calabria ammontano a € 2.755.316,483 ca.

Ai sensi della circolare n. 92/2000, tale somma è stata destinata al completamento dei progetti ammissibili riferiti alla circolare n. 30/2000, con l'utilizzo fino al 60% del finanziamento, riservando non meno del 40% - pari a € 1.102.695,794 - per la presentazione di Piani Formativi Aziendali, Territoriali o Settoriali previsti dalla circolare n. 92/2000, oltre le economie che si sono determinate a seguito dello scorrimento della graduatoria dei progetti ammissibili sulla circolare N. 30/2000.

L'attività svolta dai ricercatori sulla formazione continua si è concretizzata nel monitoraggio di un totale di 68 progetti finanziati dalla suddetta circolare nelle varie province della Calabria. In particolare:

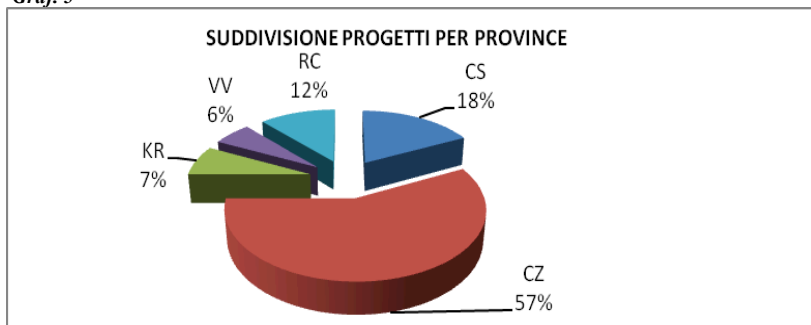
*Tab.6*

### **SUDDIVISIONE DEI PROGETTI PER PROVINCE**

<b>PROVINCE</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>CS</b>	<b>12</b>	<b>18%</b>
<b>CZ</b>	<b>39</b>	<b>57%</b>
<b>KR</b>	<b>5</b>	<b>7%</b>
<b>VV</b>	<b>4</b>	<b>6%</b>
<b>RC</b>	<b>8</b>	<b>12%</b>

<b>TOTALE</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------	-------------

**Graf. 5**



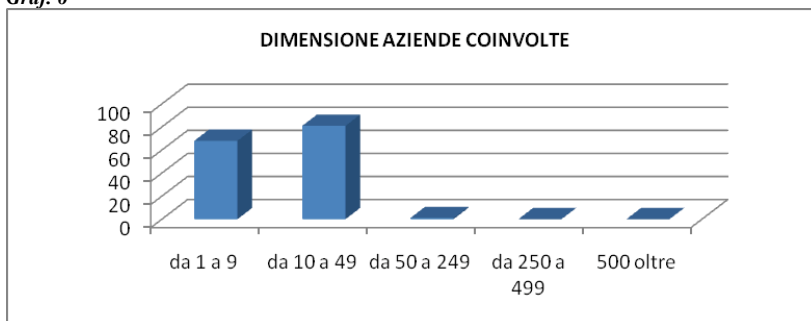
Come si evince dal grafico n. 1, dei 68 progetti monitorati la percentuale maggiore ha riguardato percorsi formativi svolti nell'area del catanzarese (57%) seguita, in misura decrescente, dalle province di Cosenza (18%), Reggio Calabria (12%), Crotone (7%), Vibo Valentia (6%).

**Tab.7**

### **DIMENSIONE AZIENDE coinvolte nei progetti F.C.**

<b>DIMENSIONI AZIENDE</b>	<b>NUMERO AZIENDE</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>da 1 a 9</b>	<b>68</b>	<b>45%</b>
<b>da 10 a 49</b>	<b>81</b>	<b>54%</b>
<b>da 50 a 249</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>
<b>da 250 a 499</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>500 oltre</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

**Graf. 6**



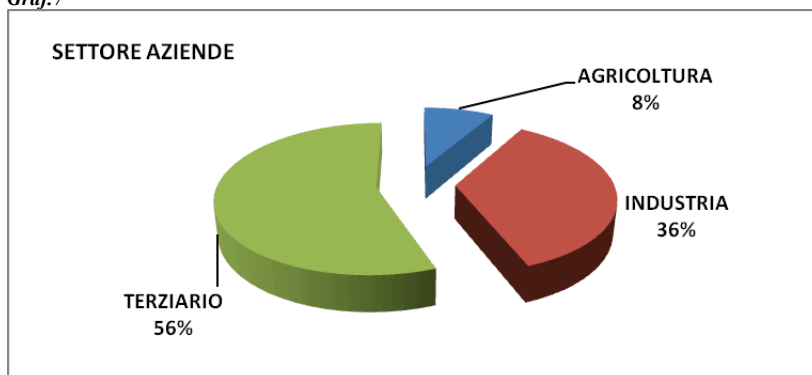
Dalla tabella e dal grafico di cui sopra emerge che quasi tutti i progetti sono stati realizzati da aziende di piccole e medie dimensioni (45,33% aziende con 1-9 addetti e 54% aziende con 10- 49 addetti).

**Tab.8**

### SETTORE DELLE AZIENDE

SETTORE DELLE AZIENDE	VALORI ASSOLUTI	VALORI PERCENTUALI
<b>AGRICOLTURA</b>	<b>8</b>	<b>8%</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>34</b>	<b>36%</b>
<b>TERZIARIO</b>	<b>53</b>	<b>56%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

**Graf.7**



Dalla tabella e dal grafico di riferimento, emerge come il settore produttivo maggiormente interessato alla formazione continua sia stato il “terziario”, a differenza del settore dell’Agricoltura per il quale sono stati finanziati solo 8 percorsi formativi.

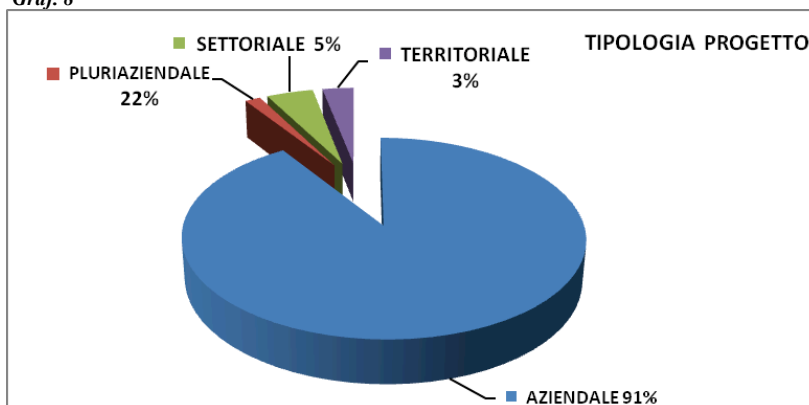


Tab. 9

### TIPOLOGIA PROGETTO

TIPOLOGIA PROGETTO	VALORI ASSOLUTI	VALORI PERCENTUALI
<b>AZIENDALE</b>	<b>60</b>	<b>91%</b>
<b>PLURIAZIENDALE</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>
<b>SETTORIALE</b>	<b>3</b>	<b>5%</b>
<b>TERRITORIALE</b>	<b>2</b>	<b>3%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Graf. 8



Si può osservare che il maggior numero, precisamente il 91 %, dei progetti finanziati sono di tipo aziendale; al contrario risultano palesemente meno utilizzate le altre tipologie progettuali, che a differenza delle altre circolari sono comunque presenti.

Tab. 10

DATI ECONOMICI	
<b>COSTO TOTALE PREVISTO</b>	<b>47866,61</b>
<b>COSTO TOTALE AMMESSO</b>	<b>39616,75</b>
<b>COSTO TOTALE RENDICONTATO</b>	<b>24640,31</b>

## Circolare 23 maggio 2000, n. 30/2000

La circolare n. 30/2000 ha definito l'attività di formazione professionale continua "quale attività rivolta ai soggetti adulti occupati alle quali il lavoratore può partecipare anche per autonoma scelta, ovvero quelle predisposte dalle aziende, al fine di adeguare o di elevare le professionalità e competenze in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo".

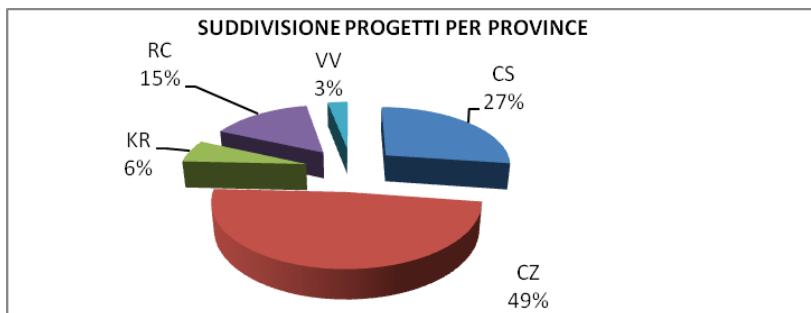
I destinatari di tali iniziative sono stati i lavoratori dipendenti delle imprese assoggettate al contributo di cui all'art. 12 della legge n.160/1975 relativo ai contributi integrativi per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versati all'INPS, così come modificato dall'art. 25 della legge quadro sulla formazione professionale n. 845/1978 e successive modificazioni.

*Tab.11*

### SUDDIVISIONE DEI PROGETTI PER PROVINCE

PROVINCE	VALORI ASSOLUTI	VALORI PERCENTUALI
CS	9	27%
CZ	16	48%
KR	2	6%
RC	5	15%
VV	1	3%
TOTALE	33	100%

*Graf. 9*



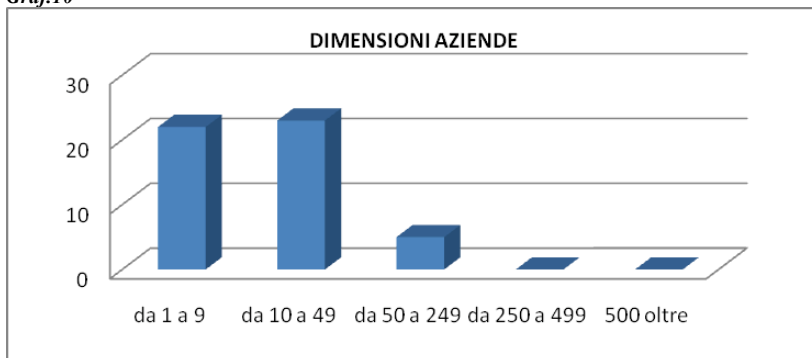
Le azioni formative oggetto dell'attività di monitoraggio sono state 33 di cui 16 sono state realizzate nella provincia di Catanzaro, 9 nella provincia di Cosenza, 2 nella provincia di Crotona, 5 nella provincia di Reggio Calabria ed, infine, 1 nella provincia di Vibo Valentia, come riportato nella tabella e nel grafico di cui a seguire.

Tab.12

### DIMENSIONE AZIENDE coinvolte nei progetti F.C.

DIMENSIONI AZIENDE	AZIENDE COINVOLTE	VALORI PERCENTUALI
da 1 a 9	22	44%
da 10 a 49	23	46%
da 50 a 249	5	10%
da 250 a 499	0	0%
500 oltre	0	0%
<b>TOTALE</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Graf.10



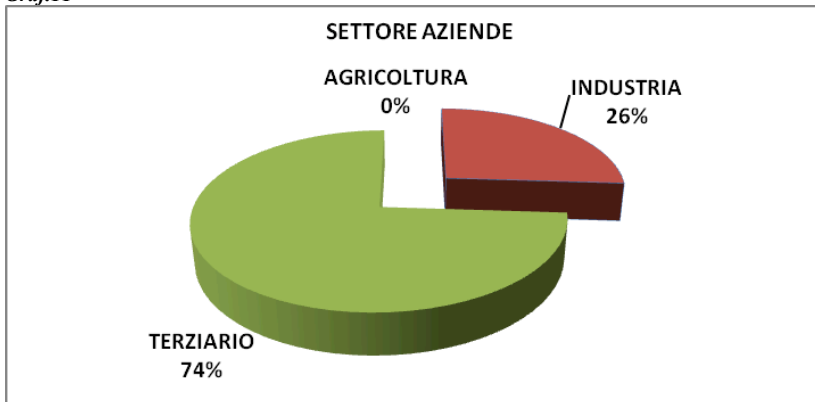
Nella distribuzione per classe dimensionale appare particolarmente elevata la percentuale di imprese di micro e piccole dimensioni coinvolte nelle attività formative mentre è molto bassa la percentuale di medie e grandi imprese che utilizzano i Fondi della L.236/93 per realizzare attività di formazione continua.

Tab.13

### SETTORE DELLE AZIENDE

SETTORE DELLE AZIENDE	VALORI ASSOLUTI	VALORI PERCENTUALI
<b>AGRICOLTURA</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>13</b>	<b>26%</b>
<b>TERZIARIO</b>	<b>37</b>	<b>74%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Graf.11**



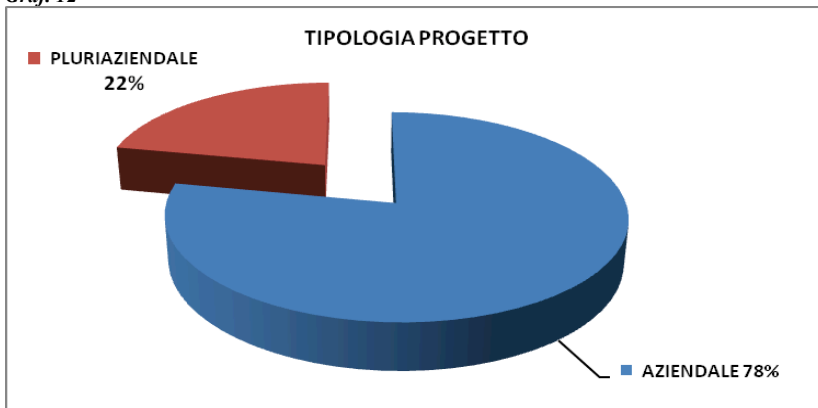
La distribuzione delle imprese che hanno realizzato interventi formativi per attività produttiva mostra, complessivamente, la prevalenza di imprese appartenenti al settore terziario (74%), seguite da quelle del settore industriale (26%), mentre è del tutto inesistente la percentuale di imprese catalogate nell'ambito del settore agricoltura.

**Tab. 14**

### TIPOLOGIA PROGETTO

TIPOLOGIA PROGETTO	VALORI ASSOLUTI	VALORI PERCENTUALI
<b>AZIENDALE</b>	<b>25</b>	<b>78%</b>
<b>PLURIAZIENDALE</b>	<b>7</b>	<b>22%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Graf. 12**



La circolare in questione ha previsto che le imprese, potessero realizzare interventi formativi, a carattere aziendale rivolti ai propri dipendenti ed a carattere pluriaziendale attraverso: associazioni temporanee di impresa (ATI); consorzi di imprese; associazioni di categoria; enti bilaterali e organismi di formazione.

La distribuzione dei percorsi formativi ha registrato un'ampia realizzazione di progetti di tipo aziendale pari, infatti, al 78%, mentre appare alquanto esigua la percentuale dei progetti pluriaziendali, che è pari al 22%.

*Tab. 15*

DATI ECONOMICI	
<b>COSTO TOTALE PREVISTO</b>	<b>40.544,28</b>
<b>COSTO TOTALE AMMESSO</b>	<b>21.583,36</b>
<b>COSTO TOTALE RENDICONTATO</b>	<b>18.516,20</b>

## Circolare 296v2003 e 243v2004

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il decreto dirigenziale n. 296/V/2003 ha sostenuto e orientato le iniziative di formazione dei lavoratori, per aggiornare e accrescere le loro competenze, al fine di svilupparne la competitività delle imprese nel rispetto della normativa vigente. Gli interventi messi a bando sono stati realizzati attraverso la presentazione di piani a livello:

- Aziendale;
- Territoriale;
- Settoriale.

I progetti di formazione a livello aziendale sono stati presentati da: aziende, organismi di formazione, enti bilaterali, associazioni di categoria. Quelli a livello territoriale e settoriale sono stati presentati da: organismi di formazione, enti bilaterali, associazioni di categoria, associazioni temporanee di scopo e consorzi d'impresa. I soggetti attuatori dei suddetti interventi sono stati le aziende (solo per i propri dipendenti), gli enti di formazione accreditati e le associazioni temporanee di scopo. Per il finanziamento dei piani formativi sono stati stanziati complessivi € 1.109.415,98, di cui 1.020.000,00 a valere sul D. Dir. 269/V/2003 e € 89.415,98 da economie derivanti dalle circolari 30/2000 e 92/2000.

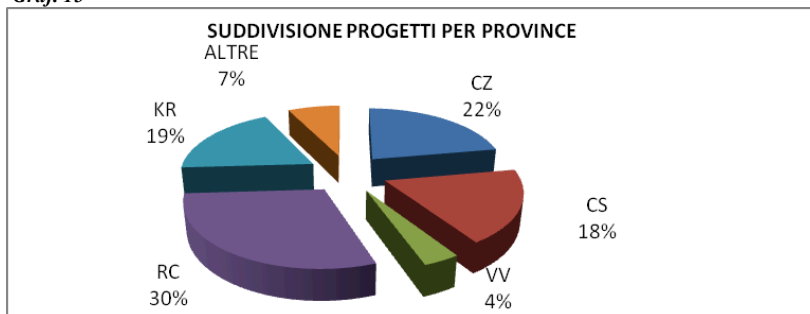
Il contributo pubblico a carico delle amministrazioni, per tutte le tipologie progettuali, non ha superato l'80% del costo globale dell'intervento.

Tab.16

### SUDDIVISIONE DEI PROGETTI PER PROVINCE

PROVINCE	VALORI ASSOLUTI	VALORI PERCENTUALI
CZ	6	22%
CS	5	19%
VV	1	4%
RC	8	30%
KR	5	19%
ALTRE	2	7%
TOTALE	27	100%

Graf. 13



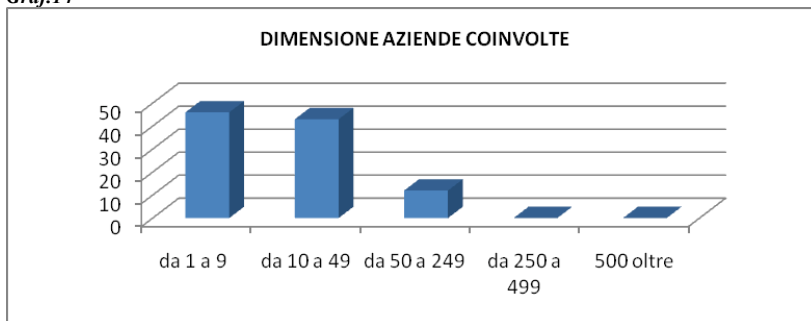
Come si può notare dal grafico, il maggior numero (30%) dei progetti finanziati dalle suddette circolari sono stati realizzati nel reggino, seguono Catanzaro, Crotone e Cosenza, la voce “Altre” indica i progetti per i quali non è stato possibile reperire i relativi recapiti.

Tab.17

### DIMENSIONE AZIENDE coinvolte nei progetti F.C.

DIMENSIONI AZIENDE	NUMERO AZIENDE	VALORI PERCENTUALI
da 1 a 9	46	45,5%
da 10 a 49	43	42,6%
da 50 a 249	12	11,9%
da 250 a 499	0	0,0%
500 oltre	0	0,0%
<b>TOTALE</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

Graf.14



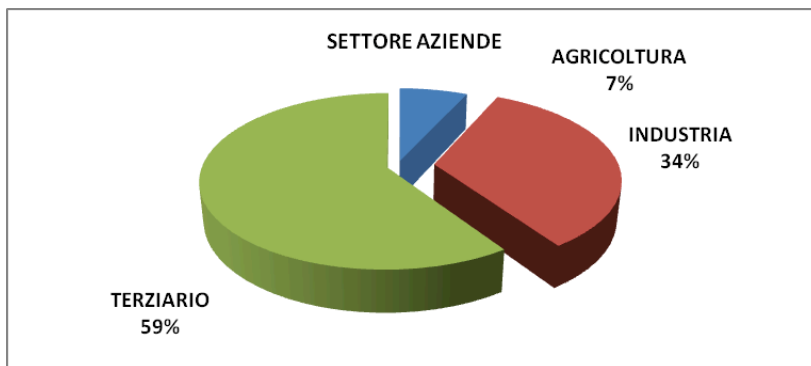
Dalla tabella e dal grafico di riferimento si evince come la quasi totalità delle aziende che hanno beneficiato dell'iniziativa di formazione continua, circa il 90%, sia di dimensioni piccole-medie.

Tab.18

### SETTORE DELLE AZIENDE

SETTORE DELLE AZIENDE	VALORI ASSOLUTI	VALORI PERCENTUALI
<b>AGRICOLTURA</b>	<b>7</b>	<b>7%</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>34</b>	<b>34%</b>
<b>TERZIARIO</b>	<b>60</b>	<b>59%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

Graf.15



Si può notare come, analogamente al trend rilevato nell'ambito delle circolari esaminate sopra, il settore dell'Agricoltura non abbia promosso molti percorsi di formazione continua; al contrario, rispetto alle suddette circolari, vi è stato un forte incremento di interventi formativi nel campo terziario.

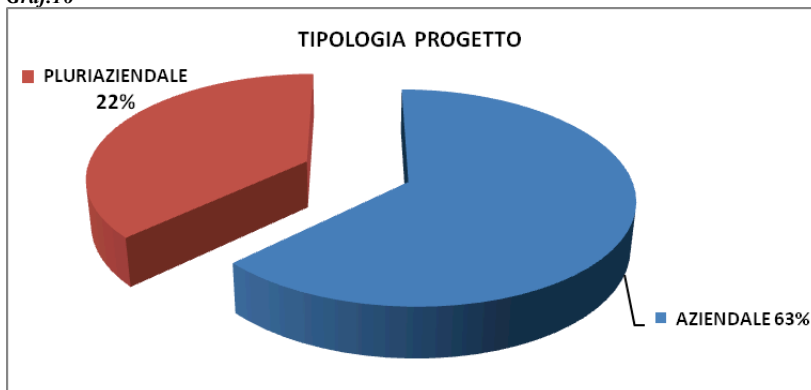
Tab. 19

### TIPOLOGIA PROGETTO

TIPOLOGIA PROGETTO	VALORI ASSOLUTI	VALORI PERCENTUALI
<b>AZIENDALE</b>	<b>17</b>	<b>63%</b>
<b>PLURIAZIENDALE</b>	<b>10</b>	<b>37%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Graf.16**



Per quanto riguarda la tipologia progettuale oltre la metà dei progetti finanziati dalle circolari in questione risulta essere di tipo aziendale.

**Tab.20**

DATI ECONOMICI	
<b>COSTO TOTALE PREVISTO</b>	<b>91.360,26</b>
<b>COSTO TOTALE AMMESSO</b>	<b>75.924,67</b>
<b>COSTO TOTALE RENDICONTATO</b>	<b>24.640,31</b>

### **3. LE INTERVISTE TELEFONICHE**

#### *3.1 Strumenti utilizzati*

La fase conclusiva del progetto di monitoraggio della Formazione Continua si è attuata attraverso una serie di interviste telefoniche rivolte tanto alle aziende quanto ai lavoratori beneficiari dei percorsi di formazione continua ai quali sono stati sottoposti questionari prevalentemente inerenti la qualità ed il grado di soddisfazione rilevati nonché, per i dipendenti, i miglioramenti conseguiti dal punto di vista retributivo.

#### *3.2 Progetti sottoposti a indagine telefonica*

A tal fine, è stato estrapolato un campione di aziende e di soggetti partecipanti pari al 50% del totale (197) dei progetti monitorati. Una prima estrazione del campione è avvenuta sulla base della disponibilità dei recapiti telefonici di aziende e destinatari. Tra questi si è poi proceduto a selezionare, su entrambi i fronti delle aziende e dei lavoratori, i percorsi ritenuti più idonei a descrivere, con un alto grado di significatività ed affidabilità, l'andamento del fenomeno indagato.

### 3.3 Risultati quali-quantitativi delle indagini telefoniche

#### Circolare n. 37/98, n. 139/98 e n. 51/99

##### INTERVISTE AZIENDE

<b>Al termine dell'attività, i dipendenti che hanno partecipato al percorso formativo hanno migliorato la propria condizione lavorativa?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>5</b>	<b>33%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>9</b>	<b>60%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>

<b>Al termine dell'attività, i dipendenti che hanno partecipato al percorso formativo hanno migliorato la propria retribuzione?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>2</b>	<b>13%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>7</b>	<b>47%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>6</b>	<b>40%</b>

<b>La partecipazione al percorso formativo dei Suoi dipendenti e il conseguente adeguamento delle loro competenze ha comportato per l'azienda un miglioramento nella produttività?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>8</b>	<b>53%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>7</b>	<b>47%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

Dalle interviste effettuate è emerso un miglioramento sia delle condizioni lavorative dei dipendenti, pari al 94%, sia della loro retribuzione, pari al 71% nonché un aumento della produttività delle aziende che si attesta al 94%.

Gran parte delle imprese contattate ha constatato la necessità di realizzare ulteriori percorsi formativi di aggiornamento del personale su varie tematiche tra cui sicurezza sul lavoro, qualità, informatica.

## INTERVISTE PARTECIPANTI

<b>Al termine dell'attività, formativa ha migliorato la Sua condizione lavorativa?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>7</b>	<b>41%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>9</b>	<b>53%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>1</b>	<b>6%</b>

<b>Al termine dell'attività, formativa ha migliorato la Sua retribuzione?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>1</b>	<b>6%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>11</b>	<b>65%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>

<b>Ritiene che la partecipazione al percorso formativo e il conseguente adeguamento delle competenze Sue e delle altre risorse ha comportato per l'azienda un miglioramento nella produttività?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>11</b>	<b>65%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>1</b>	<b>6%</b>

Dai risultati delle interviste telefoniche effettuate ai partecipanti dei percorsi formativi, quali dipendenti delle imprese beneficiarie, si è evidenziato un alto livello di soddisfazione, pari al 75%, motivato dall'acquisizione di nuove competenze, in virtù delle quali, è risultato un miglioramento delle condizioni lavorative pari al 93%, della retribuzione pari al 60% nonché della produttività pari al 100%.

Gran parte dei corsisti ha constatato la necessità di realizzare ulteriori percorsi formativi di aggiornamento su varie tematiche tra cui sicurezza sul lavoro, qualità, informatica.

## Circolare 92/2000

### INTERVISTE AZIENDE

<b>Al termine dell'attività, i dipendenti che hanno partecipato al percorso formativo hanno migliorato la propria condizione lavorativa?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>10</b>	<b>25,64%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>29</b>	<b>74,36%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

<b>Al termine dell'attività, i dipendenti che hanno partecipato al percorso formativo hanno migliorato la propria retribuzione?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>3</b>	<b>8,33%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>23</b>	<b>63,89%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>10</b>	<b>27,78%</b>

<b>La partecipazione al percorso formativo dei Suoi dipendenti e il conseguente adeguamento delle loro competenze ha comportato per l'azienda un miglioramento nella produttività?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>8</b>	<b>67%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>1</b>	<b>8%</b>

L'attività telefonica realizzata dal gruppo di esperti nei confronti delle aziende monitorate ha fatto emergere dati rilevanti in ordine al gradimento dei corsi di formazione compiuti in attuazione della circolare n. 92/2000.

È utile sottolineare che, dall'attività d'indagine svolta, è emerso un alto grado di soddisfazione da parte delle aziende, attestatosi all'80% circa, giustificato per i più dal conseguimento di un miglioramento delle capacità produttive.

Si è riscontrato, infine, che ben il 75% degli intervistati ha espresso l'esigenza di sottoporre a formazione i propri dipendenti al fine di migliorare la propria competitività all'interno del mercato globale.

## INTEVISTE PARTECIPANTI

<b>Al termine dell'attività, formativa ha migliorato la Sua condizione lavorativa?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>13</b>	<b>43 %</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>17</b>	<b>56%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

<b>Al termine dell'attività, formativa ha migliorato la Sua retribuzione?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>15</b>	<b>60%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>10</b>	<b>40%</b>

<b>Ritiene che la partecipazione al percorso formativo e il conseguente adeguamento delle competenze Sue e delle altre risorse ha comportato per l'azienda un miglioramento nella produttività?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>14</b>	<b>48%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>15</b>	<b>51%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

La seconda fase dell'indagine telefonica, ha visto come protagonisti i dipendenti delle aziende suddette.

Rilevi importanti sono emersi in ordine al perfezionamento della capacità lavorativa in quanto, la maggior parte dei dipendenti contattati ha dichiarato di aver migliorato tanto la propria condizione lavorativa (100%), quanto quella retributiva (72%), con conseguente incremento della produttività dell'aziende stesse (96%).

È stato evidenziato altresì, che il livello di soddisfazione percepita in ordine ai percorsi di formazione continua seguiti è elevatissimo; circa l'80% degli intervistati, infatti, ha sostenuto di aver ottimizzato notevolmente le proprie prestazioni lavorative a seguito della frequentazione di predetti corsi, e che sarebbe disponibile, sin da subito, a sottoporsi ad ulteriori attività formative volte soprattutto al perfezionamento delle proprie conoscenze e quindi della produttività aziendale.

## Circolare 30/2000

### INTERVISTE AZIENDE

<b>Al termine dell'attività, i dipendenti che hanno partecipato al percorso formativo hanno migliorato la propria condizione lavorativa?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>5</b>	<b>42%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>7</b>	<b>58%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

<b>Al termine dell'attività, i dipendenti che hanno partecipato al percorso formativo hanno migliorato la propria retribuzione?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>1</b>	<b>8%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>5</b>	<b>42%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>6</b>	<b>50%</b>

<b>La partecipazione al percorso formativo dei Suoi dipendenti e il conseguente adeguamento delle loro competenze ha comportato per l'azienda un miglioramento nella produttività?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>8</b>	<b>67%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>1</b>	<b>8%</b>

Dalle interviste realizzate appare chiaro come, anche nel caso della circolare 30/00, il livello di soddisfazione sui percorsi formativi realizzati si attesta sempre in termini percentuali molto elevati; la media percentuale risulta infatti pari al 70,83%.

Tale percentuale evidenzia una ottimale corrispondenza tra le attese dei soggetti promotori e/o attuatori dei progetti di formazione continua e la concreta realizzazione dei percorsi stessi, in ragione del miglioramento della produttività, degli standard di lavoro, della crescita professionale ed, infine, del miglioramento nella formazione professionale.

La maggioranza delle aziende intervistate ha espresso la volontà di procedere all'attuazione di ulteriori progetti di formazione continua su diverse tematiche, con particolare riferimento al settore ambientale, informatico, tecnico amministrativo, ristorazione e ricevimento, acconciatori e comunicazione con la clientela, ed, infine, aggiornamento e/o approfondimento della psicologia del bambino.

## INTERVISTE PARTECIPANTI

<b>Al termine dell'attività, formativa ha migliorato la Sua condizione lavorativa?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>8</b>	<b>57%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

<b>Al termine dell'attività, formativa ha migliorato la Sua retribuzione?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>2</b>	<b>14%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>

<b>Ritiene che la partecipazione al percorso formativo e il conseguente adeguamento delle competenze Sue e delle altre risorse ha comportato per l'azienda un miglioramento nella produttività?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>9</b>	<b>64%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>4</b>	<b>29%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>

Il numero complessivo dei partecipanti a cui è stato somministrato, al pari delle aziende beneficiarie dei progetti di formazione continua, un breve questionario atto a valutare il livello di soddisfazione del percorso formativo realizzato, è stato pari a 14, si è registrata, invero, una significativa difficoltà nel conseguire i riferimenti necessari per poter contattare i dipendenti formati.

Dai risultati delle indagini telefoniche, si evidenzia un elevato miglioramento della condizione lavorativa dei partecipanti al percorso formativo oltre ad un miglioramento, per il 14% degli intervistati, del livello di retribuzione.

La tabella n. 3 riporta inoltre, in termini di valori assoluti e valori percentuali, il miglioramento nella produttività per l'azienda in ragione della partecipazione al percorso formativo dei propri dipendenti ed il conseguente adeguamento delle proprie competenze, interessante è la percentuale, pari al 64%, degli stessi soggetti intervistati che hanno ottenuto un elevato miglioramento della produttività aziendale.

Il livello di soddisfazione sul percorso formativo realizzato si attesta in termini percentuali molto elevati, la media percentuale sul totale dei partecipanti alla formazione continua, oggetto delle indagini telefoniche, è pari al 82.28%.



Tale percentuale evidenzia una ottimale corrispondenza tra le attese dei soggetti partecipanti alla formazione continua e la concreta realizzazione dei progetti monitorati, ciò, in particolar modo, in ragione del miglioramento formativo ottenuto e nonché del miglioramento nella produzione e nuove tecniche di lavoro.

Per quanto riguarda poi la necessità da parte dei partecipanti di realizzare altri percorsi formativi di aggiornamento del personale, la maggioranza dei soggetti intervistati ha espresso la volontà di effettuare ulteriori progetti di formazione continua su diverse tematiche, con riferimento al settore informatico, disabilità ed handicap del minore.

## Circolare 296v2003 e 243v2004

<b>INTERVISTE AZIENDE</b>		
<b>Al termine dell'attività, i dipendenti che hanno partecipato al percorso formativo hanno migliorato la propria condizione lavorativa?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>10</b>	<b>29%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>24</b>	<b>69%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>

<b>Al termine dell'attività, i dipendenti che hanno partecipato al percorso formativo hanno migliorato la propria retribuzione?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>2</b>	<b>6%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>14</b>	<b>40%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>19</b>	<b>54%</b>

<b>La partecipazione al percorso formativo dei Suoi dipendenti e il conseguente adeguamento delle loro competenze ha comportato per l'azienda un miglioramento nella produttività?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>8</b>	<b>67%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>1</b>	<b>8%</b>

Il dato che emerge dalle risposte delle aziende intervistate è l'apprezzamento del percorso formativo realizzato, che in generale ha migliorato le competenze dei dipendenti e conseguentemente ha comportato per l'azienda un miglioramento nella produttività o nella prestazione dei servizi.

La media percentuale del livello di soddisfazione sul totale dei titolari delle aziende intervistati si attesta sul 78%, media molto alta che evidenzia una buona rispondenza tra le aspettative degli stessi e la realizzazione dei corsi stessi.

Il motivo di tale valutazione sintetizzando le risposte degli intervistati è dovuta: al livello di preparazione dei docenti, al materiale didattico, alla presenza costante dei tutor, alle adeguate attrezzature, alle tematiche dei moduli didattici. Particolare apprezzamento è stato manifestato per gli stages che hanno permesso l'implementazione pratica delle nozioni acquisite.

Tutto ciò ha consentito un reale aggiornamento e qualificazione dei dipendenti ed un livello di soddisfazione dei titolari così alto.

## INTERVISTE PARTECIPANTI

<b>Al termine dell'attività, formativa ha migliorato la Sua condizione lavorativa?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>6</b>	<b>35%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>11</b>	<b>65%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>0</b>	

<b>Al termine dell'attività, formativa ha migliorato la Sua retribuzione?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>3</b>	<b>20%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>4</b>	<b>27%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>8</b>	<b>53%</b>

<b>Ritiene che la partecipazione al percorso formativo e il conseguente adeguamento delle competenze Sue e delle altre risorse ha comportato per l'azienda un miglioramento nella produttività?</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
<b>MOLTO</b>	<b>7</b>	<b>41%</b>
<b>ABBASTANZA</b>	<b>8</b>	<b>47%</b>
<b>PER NULLA</b>	<b>2</b>	<b>12%</b>

Il dato che emerge dalle risposte è che quasi la totalità degli intervistati il 97% ritiene di aver migliorato la propria condizione lavorativa manifestando il proprio apprezzamento al percorso formativo realizzato.

La media percentuale del livello di soddisfazione sul totale partecipanti intervistati si attesta sull' 80%.

La maggioranza degli intervistati pari all' 83% ha espresso la necessità di realizzare altri percorsi formativi di aggiornamento o qualificazione inerenti la specifica professione, siano questi operatori informatici o educatori sociali.

Un dato importante emerso che accomuna in maniera trasversale gli intervistati è il desiderio di partecipare a corsi sulla sicurezza sul lavoro, comprendendo non solo la parte teorica riguardante per esempio la legge 626 ma soprattutto corsi pratici sul corretto comportamento nei luoghi di lavoro.

#### 4. CONCLUSIONI

Il monitoraggio svolto, i cui risultati sono stati sopra sinteticamente riportati, ha fatto emergere un dato senz'altro positivo: in Calabria le aziende fanno formazione e le competenze e conoscenze professionali sono riconosciute e sviluppate all'interno delle stesse organizzazioni.

Altro importante dato emerso è relativo ai metodi formativi utilizzati dalle aziende monitorate che si caratterizzano per essere metodi formativi tradizionali.

La formazione, anche in Calabria, dunque, non sfrutta pienamente l'ampia gamma di modalità formative possibili ai fini dell'acquisizione e dell'aggiornamento delle competenze (mentoring, formazione on line etc.). Tuttavia, non può trascurarsi quanto emerso dai risultati delle indagini telefoniche attraverso le quali si è potuto apprendere con certezza che i percorsi formativi presi in esame, pur essendo stati realizzati con metodi formativi tradizionali, hanno comunque avuto un impatto positivo sia per i lavoratori, destinatari attivi della formazione, sia per le aziende che hanno nella maggior parte dei casi migliorato la propria produttività e competitività. Entrambi i soggetti hanno riscontrato infatti il valore della formazione facendo tra l'altro emergere la necessità di nuovi interventi formativi volti a soddisfare le nuove esigenze del mercato.

In particolare il fabbisogno emerso dalle interviste telefoniche riguarda tematiche quali: sicurezza sul lavoro, qualità, informatica, amministrazione e contabilità e comunicazione con la clientela.

Appare evidente, inoltre, che le aziende che hanno beneficiato delle iniziative di formazione continua sono in numero estremamente esiguo rispetto a quelle iscritte ai Registri Imprese delle Camere di Commercio della Calabria.

Emerge quindi la necessità imperativa che la formazione diventi un aspetto strategico per l'azienda e che gli sforzi, a livello di sistema degli attori coinvolti (imprese, sindacati, lavoratori, istituzioni, mondo della formazione professionale) mirino a sviluppare e promuovere il valore della conoscenza e della formazione stessa.

## 5. ALLEGATI

In allegato sono riportati i documenti elaborati ed utilizzati nell'ambito del progetto per la realizzazione delle attività di monitoraggio dei progetti di Formazione Continua e di indagine telefonica.

Nel dettaglio:

- 1. Scheda di rilevazione dati** sulla quale sono stati registrati gli indicatori fisici e finanziari sia previsionali che consolidati, relativi ai progetti esaminati;
- 2. Step procedurale** attestante i principali riferimenti dei progetti esaminati, con indicazione sintetica delle fasi progettuali dall'avviso pubblico al dettaglio della rendicontazione;
- 3. Questionario per l'intervista telefonica alle Aziende beneficiarie;**
- 4. Questionario per l'intervista agli Utenti in formazione.**