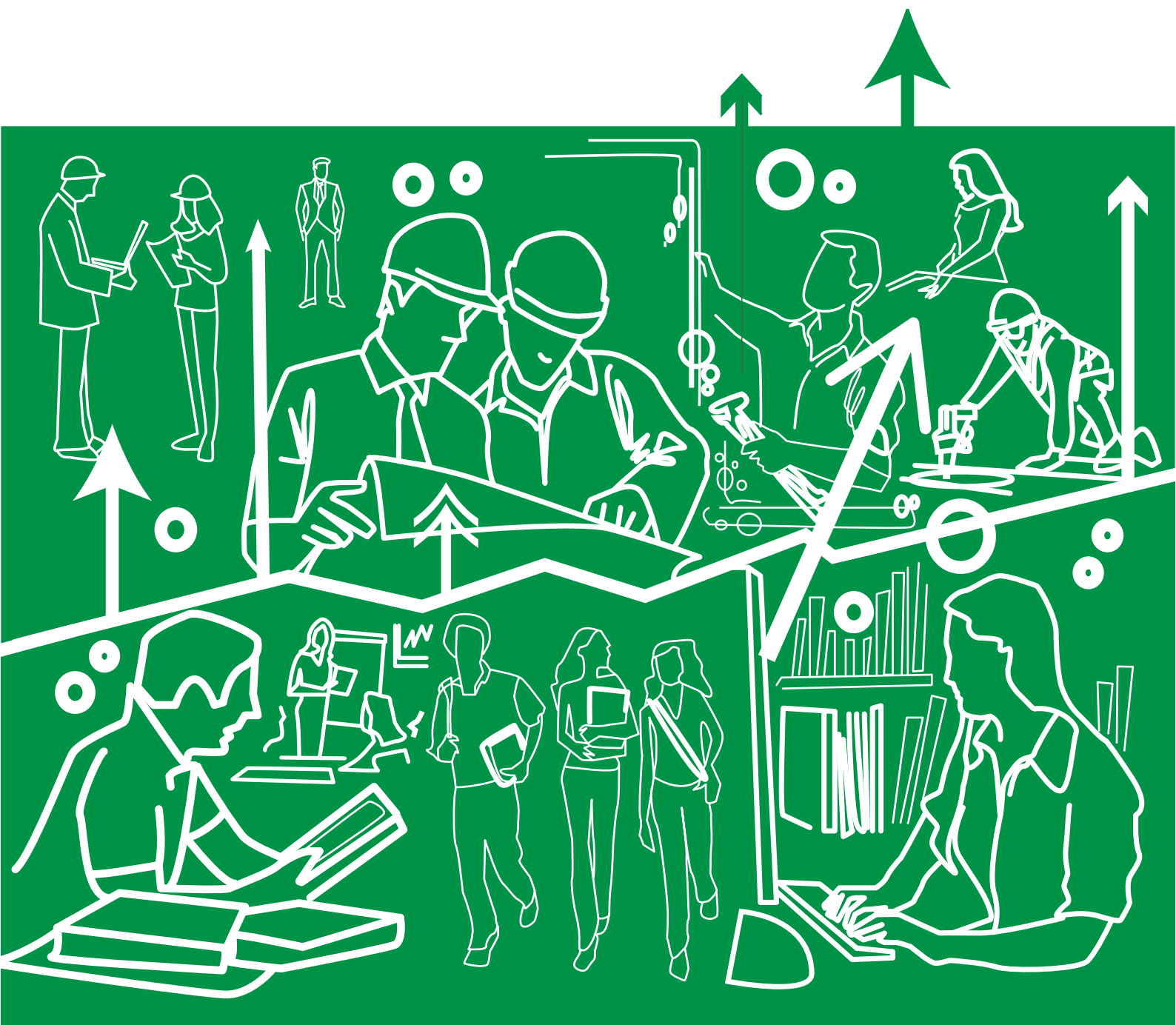


Gli esiti occupazionali delle Politiche formative in Piemonte

Rapporto di placement 2013

Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2012



Il presente rapporto è stato realizzato da CNR-Ceris, a cura di Elena Ragazzi.

Hanno collaborato alla realizzazione di questo volume:

Igor Benati, ricercatore CNR-Ceris ed esperto di valutazione delle politiche;

Elena Ragazzi, ricercatore CNR-Ceris, esperta di politiche formative e responsabile della commessa “La formazione innovativa: metodologie, politiche, valutazione”;

Elena Santanera, assegnista CNR-Ceris;

Lisa Sella, ricercatrice CNR-Ceris, esperta di analisi dati sul mercato del lavoro;

Valentina Lamonica, collaboratrice di ricerca presso il CNR-Ceris.

Benché il lavoro di ricerca, indagine, analisi e rielaborazione sia stato realizzato tramite uno stretto lavoro di squadra, e le scelte metodologiche siano state da tutti discusse e condivise, ogni capitolo/paragrafo è attribuito all'autore o agli autori che maggiormente hanno contribuito a realizzarlo¹.

Si ringraziano tutte le persone e gli enti che hanno collaborato, a vario titolo, alla realizzazione di questa pubblicazione, in particolare: la Direzione Istruzione, Formazione professionale, Lavoro della Regione Piemonte, specialmente nelle persone di Mauro Durando, Gabriella Del Mastro, Giuliana Fenu, Monica Primitivi, Paola Casagrande, Piergiorgio Silvestro, Guido Bellotto, Maurizio Pepe, Liris Schiavi, e Roberta Cattoretti; la Provincia di Torino, nelle persone di Paola Mussino e Rosalba Fasolo; Muriel Gigli di ItaliaLavoro, Giusi Badagliacca, Sarah Zagallo, Loredana Raimondo, Mauro Ferrarese di Agenzia Piemonte Lavoro, Mario Delfino e Marcella Sivera di CSI Piemonte, ISFOL, Carlo Lauro e Maria Gabriella Grassia dell'Università Federico II di Napoli, il collega Mario Nosvelli per i preziosi consigli e Claudia Coletta per la paziente ed accurata correzione della versione finale.

Il presente rapporto è stato realizzato nell'ambito del servizio di valutazione relativo al POR FSE della Regione Piemonte Ob. 2 “Competitività regionale e occupazione” per il periodo 2007-2013.

Servizio realizzato da



In collaborazione con



Editing e stampa: Centro Stampa Regione Piemonte



ISBN

978-88-98193-09-7 versione on line

© 2014 CNR – Ceris e Regione Piemonte

¹ In particolare le parti 1., 2.1, 3.5, 5.4.3, 6.3 e 8.3 sono da attribuirsi a Igor Benati. Il paragrafo 6.4 è di Valentina Lamonica. Le parti 3.2, 5.3, 7 e 8.2 sono da attribuirsi a Elena Ragazzi. Le parti 3.3, 3.4, 3.5, 5.4.1, 5.4.2, 6.1, 6.2, 8.4 e 8.5 sono da attribuirsi a Elena Santanera. Le parti 2.2, 2.3, 3.1, 5.1, 5.2, 8.1, 8.6 e 8.7 sono da attribuirsi a Lisa Sella. Infine il capitolo 4 è stato concepito e scritto congiuntamente da Elena Ragazzi e Lisa Sella.

GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE POLITICHE FORMATIVE IN PIEMONTE

3° RAPPORTO ANNUALE DI PLACEMENT 2013
INDAGINE SU QUALIFICATI E SPECIALIZZATI NELL'ANNO 2012

Il presente rapporto è stato realizzato da CNR-Ceris, a cura di Elena Ragazzi

Hanno collaborato alla realizzazione di questo volume:

Igor Benati, ricercatore CNR-Ceris ed esperto di valutazione delle politiche;

Elena Ragazzi, ricercatore CNR-Ceris, esperta di politiche formative e responsabile della commessa “La formazione innovativa: metodologie, politiche, valutazione”;

Elena Santanera, assegnista CNR-Ceris;

Lisa Sella, ricercatrice CNR-Ceris, esperta di analisi dati sul mercato del lavoro;

Valentina Lamonica, collaboratrice di ricerca presso il CNR-Ceris.

Benché il lavoro di ricerca, indagine, analisi e rielaborazione sia stato realizzato tramite uno stretto lavoro di squadra, e le scelte metodologiche siano state da tutti discusse e condivise, ogni capitolo/paragrafo è attribuito all'autore o agli autori che maggiormente hanno contribuito a realizzarlo¹.

Si ringraziano tutte le persone e gli enti che hanno collaborato, a vario titolo, alla realizzazione di questa pubblicazione, in particolare: la Direzione Istruzione, Formazione professionale, Lavoro della Regione Piemonte, specialmente nelle persone di Mauro Durando, Gabriella Del Mastro, Giuliana Fenu, Monica Primitivi, Paola Casagrande, Piergiorgio Silvestro, Guido Bellotto, Maurizio Pepe, Liris Schiavi, e Roberta Cattoretti; la Provincia di Torino, nelle persone di Paola Mussino e Rosalba Fasolo; Muriel Gigli di Italia Lavoro, Giusi Badagliacca, Sarah Zagallo, Loredana Raimondo, Mauro Ferrarese di Agenzia Piemonte Lavoro, Mario Delfino e Marcella Sivera di CSI Piemonte, ISFOL, Carlo Lauro e Maria Gabriella Grassia dell'Università Federico II di Napoli, il collega Mario Nosvelli per i preziosi consigli.

Il presente rapporto è stato realizzato nell'ambito del servizio di valutazione relativo al POR FSE della Regione Piemonte Ob. 2 “Competitività regionale e occupazione” per il periodo 2007-2013.

FONDO SOCIALE EUROPEO

Ob. 2 - “Competitività regionale e occupazione” 2007-2013

PROGRAMMA OPERATIVO REGIONALE

Decisione C(2007)5464 del 06/11/2007

AsseVI “Assistenza tecnica”

SERVIZIO DI VALUTAZIONE RELATIVO AL POR FSE DELLA REGIONE PIEMONTE OB. 2 “COMPETITIVITÀ REGIONALE E OCCUPAZIONE” PER IL PERIODO 2007-2013

Artt. 47 e 48 del Regolamento Generale (CE) 1083/2006

Realizzato da:



**Istituto di Studi sulle
Relazioni Industriali**



in collaborazione con:



¹.In particolare le parti 1.1.1, 1.1.2. e 3.1 sono da attribuirsi a Igor Benati. I paragrafi 1.3.3 e 3.4.1 sono di Valentina Lamonica. Ad Elena Ragazzi vanno attribuite le sezioni 1.1.3, 2.1.3, 2.1.4, 3.4.3 e l'intero capitolo 4. I paragrafi 3.2, 3.3 e 3.4.4 sono di Elena Santanera. A Lisa Sella vanno attribuiti i paragrafi 1.2, 1.3.1, 1.3.2, 1.3.4, 2.1.1, 2.1.2, 2.2.1, 2.2.3 e 3.4.2 . Infine il paragrafo 2.2.2 è stato concepito e scritto congiuntamente da Elena Ragazzi e Lisa Sella



INDICE

1	INTRODUZIONE	6
1.1	ANALISI DI PLACEMENT: DESCRIZIONE E FINALITÀ	6
1.1.1	Dalle domande valutative al disegno dell'analisi	6
1.1.2	Le iniziative formative oggetto di indagine	7
1.1.3	Dinamica temporale delle politiche analizzate	9
1.2	DESCRIZIONE DELL'UNIVERSO DI RIFERIMENTO	11
1.3	PREMESSA METODOLOGICA	15
1.3.1	Il disegno campionario: novità rispetto alle precedenti indagini	15
1.3.2	Il campione controfattuale per l'analisi di impatto netto	17
1.3.3	L'approfondimento tematico 2013	19
1.3.4	Il questionario di rilevazione	19
2	IRISULTATI DELL'ANALISI: IMPATTO DELLE POLITICHE FORMATIVE	21
2.1	INDICATORI DI IMPATTO LORDO	21
2.1.1	Stato occupazionale per azione e per caratteristica	21
2.1.2	Tasso di occupazione lordo: risultati e affidabilità statistica	22
2.1.3	Confronti intertemporali con le indagini precedenti	23
2.1.4	Il rientro in istruzione/formazione	25
2.2	ANALISI DI IMPATTO NETTO	30
2.2.1	Differenziale occupazionale netto	30
2.2.2	Determinanti dell'occupabilità ed efficacia della formazione	33
2.2.3	L'impatto netto della formazione	38
3	LA TRANSIZIONE DALLA FORMAZIONE AL LAVORO	41
3.1	DIMENSIONI E CARATTERISTICHE DEL FENOMENO	41
3.2	TRANSIZIONE E AZIONI DI RICERCA DEL LAVORO	43
3.3	TRANSIZIONE E SERVIZI AL LAVORO	46
3.4	IL RUOLO DELLE RETI PERSONALI NELLA TRANSIZIONE DALLA FORMAZIONE AL LAVORO	48
3.4.1	Legami forti e legami deboli nelle reti sociali	49
3.4.2	Rilevanza della dimensione della rete relazionale	49
3.4.3	Le relazioni familiari strette	51
3.4.4	L'utilizzo delle reti nella ricerca del lavoro	53
4	CONCLUSIONI	57
4.1	RISPOSTE AI QUESITI VALUTATIVI	57
4.1.1	Qual è stata l'efficacia delle iniziative formative valutate?	57
4.1.2	In che modo variano i risultati occupazionali dei formati tra il 2012 ed il 2013?	60

4.2	FUTURI SVILUPPI DI RICERCA	61
4.3	CONSIDERAZIONI GENERALI	62
5	APPENDICE STATISTICA: I RISULTATI DELL'INDAGINE	64
5.1	IL CAMPIONE	64
5.2	IL CONTESTO DI PARTENZA	66
5.3	LA CONDIZIONE LAVORATIVA DEI FORMATI	78
5.4	ANALISI PER DIRETTIVA E AZIONE	82
5.5	LA COERENZA DELLA COLLOCAZIONE LAVORATIVA	83
5.6	LE ANALISI DI IMPATTO	86
5.7	LA TRANSIZIONE FORMAZIONE-LAVORO	92
5.8	QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEGLI ESITI OCCUPAZIONALI	104
6	BIBLIOGRAFIA	115

1 INTRODUZIONE

L'analisi di placement della Formazione Professionale (FP), a valere sul Programma Operativo 2007-2013 del Fondo Sociale Europeo (FSE) della regione Piemonte, ormai giunta alla sua terza annualità, ha come proprio obiettivo principale quello di fornire informazioni sui risultati e sugli effetti degli interventi formativi finanziati nella programmazione regionale, consentendo la formulazione di giudizi valutativi sull'efficacia degli stessi. Concretamente essa si configura come un'indagine relativa agli esiti occupazionali delle attività formative, finalizzata a verificare, ad una certa distanza dalla conclusione dell'intervento, la condizione occupazionale dei destinatari, nonché le caratteristiche dell'eventuale inserimento lavorativo, correlando tali informazioni alle loro condizioni socio-economiche e ai loro comportamenti.

Il presente documento, ereditando in larga parte la struttura e godendo degli avanzamenti metodologici derivati dai precedenti rapporti, presenta gli esiti occupazionali dei qualificati e specializzati della FP nell'anno 2012, sulla base dell'elaborazione dei dati delle interviste realizzate tramite CATI nel mese di febbraio 2014 e relative alla situazione occupazionale di ottobre 2013. Il Rapporto Annuale di Placement (RAP) si struttura su quattro capitoli e un'appendice statistica. In dettaglio, esso contiene:

- una descrizione delle finalità e della struttura dell'analisi di placement, corredata della descrizione delle azioni formative oggetto d'indagine, delle metodologie adottate per la rilevazione e per l'analisi dei dati, con una puntuale descrizione del disegno campionario e della stratificazione nella definizione del campione di studio, e di una descrizione dell'universo di riferimento (gli utenti della formazione professionale qualificati o specializzati nell'anno 2012).
- Una illustrazione dei risultati relativi agli esiti occupazionali delle varie tipologie di offerta formativa oggetto dell'indagine. Tale parte risulta notevolmente riformata, concentrandosi sull'analisi approfondita degli esiti, attraverso l'esame degli impatti lordi e netti, nonché dei rientri in istruzione. Tutte le informazioni sulle condizioni di contesto e di percorso sono presenti in appendice in quanto fondamentali come variabili esplicative degli esiti.
- Una sezione dedicata all'approfondimento tematico di questo rapporto che, in continuità con il secondo rapporto di placement, indaga il percorso di transizione dalla formazione al lavoro, indagando le modalità di ricerca dell'impiego, il ruolo dei servizi al lavoro e quello delle reti personali.
- Una sintesi dei risultati emersi dall'analisi e una serie di indicazioni di policy connesse a questi ultimi, con suggerimenti per le future programmazioni.

La logica che ha portato ad optare per questa struttura più snella è stata quella di evitare di ripetere considerazioni descrittive ampiamente trattate nei volumi precedenti, portando invece nella massima evidenza lo zoccolo duro dell'indagine di placement, in modo da lasciare spazio adeguato agli approfondimenti relativi agli impatti, che verranno da quest'anno analizzati con tecniche innovative (tra cui indicatori compositi sulla qualità dell'inserimento lavorativo e analisi di durata).

1.1 ANALISI DI PLACEMENT: DESCRIZIONE E FINALITÀ

L'analisi di placement formazione professionale (FP) costituisce parte integrante del mandato di valutazione indipendente del Programma Operativo Regionale FSE 2007-2013 della Regione Piemonte. Il suo obiettivo principale è quello di **fornire informazioni sui risultati e sugli effetti** degli interventi formativi finanziati nella programmazione operativa regionale, per consentire la valutazione dell'efficacia delle politiche formative attivate e riprogrammare quelle future.

1.1.1 Dalle domande valutative al disegno dell'analisi

Alla base di ogni attività di valutazione vi sono specifici quesiti che hanno il compito di guidare il percorso di ricerca e la scelta delle opportune opzioni di contenuto e metodologiche. Tali quesiti vengono articolati a partire da alcuni bisogni conoscitivi esplicitati dai soggetti interessati alle politiche (programmatori regionali, parti sociali, beneficiari). Nel caso delle politiche formative finanziate dal POR FSE della Regione Piemonte, il confronto con lo Steering Group ha fatto emergere due principali fabbisogni conoscitivi :

- **misurare i risultati dei corsi di formazione;**
- **valutare l'efficacia dei corsi di formazione.**

Il primo bisogno conoscitivo, relativo alla misurazione dei risultati delle politiche formative, può essere articolato in una serie di quesiti specifici:

- “Quanti formati, che precedentemente erano inoccupati trovano lavoro alla conclusione del percorso formativo?”
- “Quali sono le caratteristiche di chi trova lavoro?”
- “Di quale tipo di lavoro si tratta?”
- “Quali sono i livelli retributivi di chi trova lavoro?”.

Al secondo bisogno corrispondono una serie di quesiti specifici:

- “Quante persone hanno effettivamente trovato lavoro grazie alla formazione?”
- “Quali tipi di azioni formative hanno dato i risultati migliori?”
- “Quali *target* (categorie di soggetti, aree territoriali) hanno mostrato di beneficiare maggiormente degli interventi formativi?”

Per dar risposta a tali quesiti, l'edizione 2013 del Rapporto Annuale sul Placement (RAP) ha provveduto ad indagare, tramite indagine campionaria, la condizione lavorativa degli utenti partecipanti ad alcune iniziative formative finanziate dal POR FSE nell'anno 2011/2012. L'esito occupazionale dei formati è stato analizzato andando a verificare, ad una certa distanza dalla partecipazione ai corsi di formazione, la condizione dei formati sul MdL, ponendo anche attenzione alle motivazioni della scelta formativa, alle abilità tecniche e conoscitive acquisite ed alle caratteristiche dell'occupazione (forma contrattuale, retribuzione). L'indagine è stata focalizzata sui destinatari degli interventi di formazione che risultavano *non occupati*² al momento dell'avvio dell'attività formativa. Sono stati presi in considerazione coloro che hanno conseguito una qualifica o un attestato di specializzazione fra il primo gennaio e il 31 dicembre dell'anno oggetto di indagine, il 2012³. I destinatari degli interventi formativi sono stati intervistati dopo un intervallo di tempo dalla conclusione dell'intervento compreso fra i 12 e i 24 mesi, in modo da poterne apprezzare gli effetti di durata nel medio periodo e non solo i benefici immediati.

L'indagine è stata realizzata attraverso interviste telefoniche di 1999 soggetti, articolati tra campione principale (1680) e gruppo di controllo (319). I soggetti selezionati sono stati intervistati tramite un questionario (riportato al capitolo 5.8), somministrato attraverso CATI⁴ (*Computer Assisted Telephonic Interview*), costruito sulla base del “Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi rivolti ai destinatari diretti delle azioni cofinanziate dal FSE”, predisposto dal Gruppo di lavoro sul Placement ISFOL. Il campione analizzato è stato scelto attraverso un'opportuna operazione di campionamento, più avanti descritta con estremo dettaglio in modo da rispondere al meglio ai quesiti valutativi elencati sopra, garantendo un livello soddisfacente di affidabilità statistica.

1.1.2 Le iniziative formative oggetto di indagine

Le iniziative formative oggetto d'indagine per questa seconda edizione dell'analisi di placement coincidono con quelle individuate per il primo rapporto ed afferiscono alle direttive “Attività formative sperimentali – Obbligo di Istruzione” (OI), orientata ai giovani soggetti all'obbligo formativo, e “Disoccupati – Mercato del Lavoro” (MdL), orientata alla formazione di lavoratori, prevalentemente disoccupati. In dettaglio, le sei iniziative formative oggetto d'analisi sono le seguenti (in parentesi gli acronimi usati nel presente rapporto⁵):

- Dir. OI, azione IV.H.11.99 (OI3): percorsi triennali di qualifica finalizzati all'assolvimento dell'obbligo di istruzione e dell'obbligo formativo;
- Dir. OI, azione IV.H.11.01 (OIB): percorsi annuali e biennali di qualifica con crediti in ingresso;

² Disoccupati, in cerca di prima occupazione, studenti e altri inattivi.

³ E' bene infatti tener conto della tempistica reale dell'erogazione degli interventi di formazione, che vede la maggior parte dei corsi seguire un calendario parallelo a quello dell'anno scolastico, dunque con conclusione dei corsi e assegnazione degli attestati entro luglio, ma prevede anche numerose eccezioni derivanti da proroghe sulla data di inizio dei corsi.

⁴ La società incaricata della rilevazione CATI è Demetra opinioni.net s.r.l. di Mestre (VE).

⁵ Per rendere più agevole la lettura e decodifica delle varie tipologie di azioni, in questo rapporto si è scelto di sostituire i codici identificativi con degli acronimi di più facile memorizzazione. In particolare, nell'ambito della direttiva obbligo d'istruzione (d'ora in avanti OI), l'azione IV.H.11.99 è stata denominata OI3 in quanto si riferisce a corsi di qualifica triennali, l'azione IV.H.11.01 è indicata da OIB, in quanto si tratta di corsi più brevi, in genere biennali, grazie al riconoscimento di crediti in ingresso. All'interno della direttiva Mercato del Lavoro (d'ora in avanti MdL), distinguiamo solo tre raggruppamenti. Le azioni II.E.12.01 e IV.I.12.02 finiscono in un unico raggruppamento indicato da SPE, in quanto la seconda azione non presenta numerosità sufficienti per permettere di ottenere stime affidabili; inoltre le caratteristiche dei corsi analizzati sono molto simili, sia per utenza, sia per il fatto di portare entrambi a specializzazione, a valle del conseguimento di un precedente titolo di studio. L'azione III.G.06.04, che prevede corsi riservati agli stranieri è contrassegnata da SIS, per indicare che si tratta di un'azione per gli stranieri volta all'inclusione sociale. Infine l'azione IV.I.12.01 è indicata da ABS in quanto offre corsi di qualifica per adulti con bassa scolarità.

- Dir. MdL, azione II.E.12.01 (SPE): percorsi post-qualifica, post-diploma e post-laurea che portano a specializzazione;
- Dir. MdL, azione III.G.06.04 (SIS): percorsi di qualifica per immigrati stranieri disoccupati;
- Dir. MdL, azione IV.I.12.01 (ABS): percorsi di qualifica di base rivolti ad adulti con bassa scolarità;
- Dir. MdL, azione IV.I.12.02 (SPE): corsi formativi mirati ad una specializzazione, corsi formativi brevi di aggiornamento delle competenze trasversali e/o professionali.

Per quanto riguarda la **direttiva OI**, che si riferisce all'asse IV, capitale umano, i corsi attivati in seno all'azione **IV.H.11.99** (OI3) sono di **durata triennale** (3150 ore annuali) con *stage* formativo obbligatorio (320 ore) durante l'ultima annualità, rivolti prioritariamente a giovani 14enni che hanno terminato il I ciclo di istruzione. Invece, i corsi attivati in seno all'azione **IV.H.11.01** (OIB) hanno **durata biennale** (2250 ore, con 320 ore di *stage* formativo) o in alcuni sporadici casi **annuale** (1200 ore, con 240/260 ore di *stage* formativo) e sono di norma rivolti a **giovani** che abbiano frequentato almeno un anno di scuola superiore o siano **in possesso di crediti formativi** maturati tramite esperienze diverse (lavoro, percorso destrutturato, LaRSA). Ambo le azioni⁶ prevedono, al loro termine, **il rilascio di una qualifica professionale**.

Per quanto riguarda la **direttiva MdL**, invece, l'azione **II.E.12.01** (SPE) propone, in seno all'asse occupabilità, **corsi formativi di specializzazione** destinati ad adulti (> 25 anni) e giovani (> 18 anni) disoccupati, **che dispongano di un titolo di studio** superiore a quello relativo al primo ciclo di istruzione, cioè che siano **qualificati, diplomati o laureati**. I corsi sono strettamente connessi ai fabbisogni territoriali e finalizzati a garantire l'occupabilità delle persone, con particolare riferimento alle quote di popolazione che presentano maggiori margini di miglioramento, ovvero i giovani e le donne. Sono quindi presenti corsi annuali di specializzazione post-qualifica, di durata massima di 600 ore, cui possono eccezionalmente partecipare anche giovani 17enni qualificati in uscita dai corsi triennali (ex diritto dovere); corsi annuali post-diploma di durata compresa tra le 600 e 1200 ore (durate inferiori sono possibili solo per le figure normate); infine, corsi post-laurea (max 800 ore). Eccezionalmente, sono previsti corsi biennali e triennali (1200-2400 ore) solo per profili professionali non standard, che per loro natura richiedono un'intensa attività pratica indispensabile per acquisire specifiche abilità. Ognuno di questi corsi prevede uno *stage* formativo non inferiore al 30% delle ore del corso.

L'azione **III.G.06.04** (SIS) dell'asse **inclusione sociale** è rivolta a **immigrati stranieri** che, per problemi linguistici, non sono in grado di frequentare corsi di formazione relativi alle altre azioni. L'azione consta di corsi annuali di qualifica (max 600 ore), con *stage* formativo non inferiore al 30% delle ore corso e un modulo obbligatorio di lingua italiana e di educazione alla cittadinanza (20-40 ore). L'obiettivo principale è quello di sviluppare professionalità immediatamente spendibili sul mercato del lavoro, valorizzando per quanto possibile le competenze esistenti, favorendo al contempo l'inclusione sociale. Sono previsti anche corsi organizzati in forma modulare per favorire l'alternanza dello studio e del lavoro, permettendo, così, agli studenti di provvedere al proprio sostentamento.

L'azione **IV.I.12.01**(ABS) (asse **capitale umano**), prevede interventi finalizzati a incrementare la partecipazione di soggetti giovani (>18) o adulti (>25) al cosiddetto *lifelong learning* e, nel contempo, ad innalzare i livelli di competenza della popolazione piemontese. In particolare, si contano corsi di qualifica annuali (max 1200 ore), anche in alternanza (*stage* per il 50% delle ore corso) o modulari, e corsi di qualifica biennali (max 1200 ore) con *stage* formativo obbligatorio (min 30% ore corso). Tali corsi sono **mirati a rilasciare una qualificazione di base a soggetti occupati e disoccupati in possesso della sola licenza di scuola secondaria di primo grado ma non di titolo di studio superiore**. Inoltre, a quest'azione afferiscono anche i corsi orientati alla formazione di figure professionali idonee alla creazione di servizi funzionali ad una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, finalizzati a consentire il potenziamento dei servizi all'infanzia e dei servizi per le cure degli anziani (es. operatore socio – sanitario, assistenti familiari, etc.).

Infine, l'azione **IV.I.12.02** (SPE) ha l'obiettivo di mettere a disposizione di persone prevalentemente occupate, di ogni età (>18) e titolo di studio, opportunità di **formazione di competenze professionali e trasversali per tutto l'arco della vita**, volte anche a prevenire fenomeni di esclusione sociale e dal mercato del lavoro, legati al deterioramento delle competenze professionali. Si tratta di **un'azione particolarmente eterogenea**, che prevede, tra l'altro, anche **attività corsuali annuali** (max 600 ore) o biennali (max 1200 ore), con *stage* formativo (min 30% ore corso), **che rilasciano specializzazione professionale**, accanto a corsi dedicati alle **abilitazioni professionali e alle patenti di mestiere**, e infine

⁶ Per quanto riguarda i percorsi IV.H.11.99 e IV.H.11.01 lett. a, possono iscriversi gli adolescenti nella fascia di età 16-18 anni senza che abbiano terminato il primo ciclo d'istruzione, solo se sul territorio non è presente un Progetto laboratorio III.G.02.99 lett. b, a condizione che il progetto formativo preveda il recupero del titolo di studio tramite attività integrate con un Centro provinciale per l'istruzione degli adulti (ex CTP). In ogni caso non potranno essere rilasciate certificazioni di qualifica o crediti spendibili nel sistema dell'istruzione di II grado se non in presenza del requisito minimo della licenza di scuola secondaria di I grado (Bando Provincia di Torino 2008/2009, attività sperimentali).

attività annuali di aggiornamento delle **competenze trasversali/professionali** (max 200 ore), che rilasciano una certificazione di frequenza con profitto. All'interno di questa azione sono quindi stati selezionati soltanto i formati dei corsi che hanno rilasciato specializzazione o qualificazione, in modo da escludere corsi di dimensioni eccessivamente ridotte.

1.1.3 Dinamica temporale delle politiche analizzate

Negli anni fino ad oggi oggetto di valutazione le direttive analizzate, la Obbligo di Istruzione e la Mercato del Lavoro, non hanno subito riforme strutturali. La tipologia di azioni finanziate, gli obiettivi perseguiti e i target a cui erano finalizzate non hanno dunque subito variazioni, rendendo possibile al valutatore confronti intertemporali per l'omogeneità dell'oggetto. Va invece evidenziato fin da queste prime pagine che tra il 2011 e il 2012 sono notevolmente variate le risorse finanziarie messe a disposizione per l'insieme delle iniziative, nonché la loro struttura di dettaglio. Gli importi impegnati e spesi per le politiche formative valutate sono riportati nella **Tabella 1.1**. Questa rimodulazione delle risorse ha inevitabilmente causato un cambiamento nelle caratteristiche dell'utenza raggiunta dalle iniziative formative, i cui effetti verranno valutati nel capitolo sugli impatti.

Tabella 1.1: Impegni e spese per anno e per azione.

Azione	Impegni				Spese			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
OI3	40.219.773	40.955.796	41.248.558	41.716.322	38.391.715	39.694.842	38.688.822	41.251.906
OIB	22.688.944	22.802.205	22.710.665	22.813.920	20.494.728	21.229.538	19.930.873	22.648.325
SPE	20.491.795	20.185.455	15.024.533	14.008.523	19.592.061	19.349.580	13.315.874	13.877.404
SIS	4.549.048	4.666.988	3.029.798	3.282.206	4.036.275	4.128.929	2.606.682	3.247.008
ABS	9.893.990	10.454.628	8.903.801	8.110.201	9.372.254	10.025.628	7.351.041	7.910.555
SPE	2.312.062	2.216.992	1.312.974	2.087.036	2.220.993	2.146.007	1.150.931	2.021.303
Totale	100.155.612	101.282.064	92.230.328	92.018.207	94.108.026	96.574.524	83.044.223	90.956.502

La **Tabella 1.2** mostra come gli importi assegnati alle azioni sono variati negli anni oggetto di valutazione. Si può osservare come dal 2010 al 2011 la variazione complessiva sia stata minima (+1,12%), ma anche i cambiamenti relativi alle singole azioni non sono stati notevoli (la massima variazione si registra per i percorsi ABS, +5,67%), e di conseguenza non vi sono stati cambiamenti sensibili nell'azione formativa esercitata. Al contrario tra il 2011 e il 2012 si registra una notevole contrazione di risorse impegnate (in media 8,9%), contrazione che non ha però interessato tutte le azioni e le direttive in egual misura. La Direttiva Obbligo d'Istruzione non ha infatti subito cambiamenti di rilievo, anche per la presenza di numerosi percorsi pluriennali e di esigenze di programmazione più di lungo periodo. Al contrario la Direttiva Mercato del Lavoro ha subito tagli superiori al 20%, riduzioni particolarmente sensibili dopo la dinamica crescente da cui erano stati caratterizzati gli ultimi anni. Va inoltre osservato che, se apparentemente le due grandi tipologie di corsi che caratterizzano la direttiva MdL hanno registrato contrazioni abbastanza simili (corsi di qualifica -21%; corsi di specializzazione -27%), non altrettanto si può dire delle singole azioni. Infatti i corsi di qualifica per stranieri dell'Asse Inclusione Sociale e i corsi di specializzazione dell'asse Capitale Umano (IV.I.12.02) hanno subito tagli drastici (rispettivamente -35% e -41%).

Tabella 1.2: Dinamica degli impegni per anno, per azione e per tipo di azione. Variazioni percentuali

Azione	2011/2010	2012/2011
OI3 percorsi triennali di qualifica	+1,83	+0,71
OIB, percorsi annuali e biennali di qualifica con crediti in ingresso	+0,50	-0,40
<i>Totale OI</i>	+1,35	+0,32
ABS, percorsi di qualifica per adulti con bassa scolarità	+5,67	-14,83
SIS, percorsi di qualifica per immigrati stranieri disoccupati	+2,59	-35,08
<i>Totale BAS</i>	+4,70	-21,08
SPE, percorsi post-qualifica, post-diploma e post-laurea che portano a specializzazione	-1,49	-25,57
SPE, corsi formativi mirati ad una specializzazione	-4,11	-40,78
<i>Totale SPE</i>	-1,76	-27,07
Totale	+1,12	-8,94

La differente dinamica delle varie azioni si è quindi tradotta in un cambiamento nella struttura e nel peso relativo dei vari interventi, che può essere osservato nella Tabella 1.3, e, di conseguenza, nelle caratteristiche dei soggetti formati. E' cresciuto il peso dell'obbligo d'istruzione, mentre si è ridotto fortemente il peso dei corsi di specializzazione.

Tabella 1.3: Struttura degli impegni per anno, per azione e per tipo di azione.

Azione	2010	2011	2012
OI3 percorsi triennali di qualifica	40,16	40,44	44,72
OIB, percorsi annuali e biennali di qualifica con crediti in ingresso	22,65	22,51	24,62
<i>Totale OI</i>	62,81	62,95	69,35
ABS, percorsi di qualifica per adulti con bassa scolarità	9,88	10,32	9,65
SIS, percorsi di qualifica per immigrati stranieri disoccupati	4,54	4,61	3,28
<i>Totale BAS</i>	14,42	14,93	12,94
SPE, percorsi post-qualifica, post-diploma e post-laurea che portano a specializzazione	20,46	19,93	16,29
SPE, corsi formativi mirati ad una specializzazione	2,31	2,19	1,42
<i>Totale SPE</i>	22,77	22,12	17,71
Totale	100,00	100,00	100,00

1.1.4 La valutazione dell'impatto

Il RAP (Rapporto Annuale sul Placement) 2013, al pari di quello 2012, ha previsto al proprio interno una specifica valutazione d'impatto delle misure della formazione professionale descritte nel paragrafo precedente. La valutazione di impatto delle politiche formative si pone l'obiettivo principale di stimare se e in che misura gli strumenti di natura formativa siano stati in grado di aumentare il livello di occupazione o di ridurre il tasso di disoccupazione nel gruppo

dei formati, anche attraverso un reinserimento nel percorso dell'istruzione. In sintesi, alla valutazione è richiesto di **misurare l'effetto del trattamento sui formati**.

Nella valutazione degli impatti vi è una netta distinzione contenutistica e metodologica tra impatto lordo ed impatto netto. L'**impatto lordo** valuta il risultato delle politiche semplicemente misurando la differenza in un valore assoluto (es. numero di occupati) o in un indicatore (es. tasso di occupazione) prima e dopo il trattamento. Questo senza distinguere metodologicamente tra il ruolo delle politiche e quello di altre variabili di contesto. Nel RAP, dunque, **la misurazione degli effetti occupazionali coincide con la valutazione di impatto lordo**, poiché l'analisi è stata concentrata sui soggetti disoccupati o inoccupati all'atto dell'iscrizione al corso formativo.

L'**impatto netto** ha come obiettivo quello di valutare come l'intervento abbia contribuito a modificare la situazione preesistente, al netto dei risultati che si sarebbero ottenuti ugualmente. Il metodo dell'effetto netto si basa sul confronto con **gruppi di controllo**, che forniscono un *benchmark* e una modalità per distinguere l'impatto delle politiche da quello di altre variabili esterne. L'obiettivo è misurare l'effetto addizionale delle politiche, che senza di esse non si sarebbe concretizzato. L'importanza cruciale dell'impatto netto sta nella possibilità di evitare effetti di *dead-weight* (perdita secca di risorse per aver sussidiato obiettivi che si sarebbero raggiunti comunque), cioè evitare che le risorse pubbliche siano indirizzate inutilmente verso obiettivi che si sarebbero potuti conseguire anche senza l'intervento di politiche formative (Sestito, 2002; Martini e Sisti, 2009).

Spesso nella valutazione ci si limita all'impatto lordo per la mancanza di dati adeguati e per la difficoltà di costruire un impianto teorico di supporto all'analisi sufficientemente solido. In ogni caso, la difficoltà di controllare tutte le variabili in gioco suggerisce molta cautela nella considerazione dei risultati dell'impatto netto, come si vedrà di seguito.

In particolare, i problemi si concentrano soprattutto nella disponibilità di dati adeguati, dal momento che per analizzare l'impatto netto occorrono due gruppi di soggetti: il gruppo dei trattati (**gruppo fattuale**) e il gruppo dei non trattati (o **gruppo contro-fattuale**).

Il RAP prevede la duplice valutazione dell'impatto lordo e dell'impatto netto per le iniziative formative analizzate. Questi sono descritti in dettaglio nel capitolo 2, mentre per i corrispondenti richiami teorici si rimanda a Ragazzi, Nosvelli e Sella (2012).

1.2 DESCRIZIONE DELL'UNIVERSO DI RIFERIMENTO

Il primo passaggio per un corretto campionamento concerne la definizione dell'universo di riferimento, ovvero la popolazione obiettivo (*target*) beneficiaria delle politiche formative oggetto della presente indagine.

Di concerto con la Direzione Regionale e in continuità con le indagini 2011 e 2012, sono state selezionate alcune azioni in seno agli assi II (occupabilità), III (inclusione sociale) e IV (capitale umano), che possiedono i seguenti requisiti:

- una **numerosità** di fruitori sufficiente a consentire elaborazioni statisticamente significative e dall'impatto valutativo potenzialmente interessante;
- il conseguimento di una **certificazione** (qualifica o specializzazione) al termine del percorso formativo⁷: tali corsi sono generalmente più articolati e corposi e prevedono un carico formativo consistente (in termini di ore/corso), che in linea di principio permette una valutazione dell'impatto della formazione sul *placement* dei soggetti trattati, con eventuale confronto rispetto a soggetti non trattati (campione di controllo);
- **non coinvolgono specifiche "sacche" di disagio** (es. ex-detenuiti), caratterizzate da basse numerosità e peculiarità che le rendono poco confrontabili ed inficerebbero la generalità dell'analisi;
- nell'ambito della direttiva MdL, coinvolgono soggetti prevalentemente **disoccupati** (e in cerca di prima occupazione), per valutare l'impatto delle politiche formative sul placement.

Come illustrato in dettaglio nel paragrafo 1.1.2, l'indagine riguarda due azioni della direttiva OI (OI3 e OIB) e quattro azioni della direttiva MdL, di cui due azioni dedicate alla qualifica di base per adulti stranieri (SIS) e per adulti con bassa scolarità (ABS) e due azioni di specializzazione (II.E.12.01 e IV.I.12.02). **L'universo di riferimento è costituito da tutti i formati⁸ in seno alle suddette azioni, che abbiano dichiarato di essere**

⁷ Nelle azioni selezionate sono compresi anche percorsi con certificazione finale diversa da qualifica o specializzazione (abilitazione professionale, frequenza, frequenza e profitto, patente di mestiere). I formati in tali corsi sono esclusi dall'universo di riferimento.

⁸ Per non introdurre fonti di errore, sono stati esclusi dal *target* gli individui che appartengono a particolari categorie protette (ex L. 68/99, artt. 1 e 18).

disoccupati⁹ (o in cerca di prima occupazione) all'atto dell'iscrizione e che abbiano conseguito la certificazione di qualifica o specializzazione nell'anno solare 2012. Da tale universo è stato estratto un campione probabilistico rappresentativo di individui, di cui si è indagato tramite CATI (*Computer Assisted Telephonic Interview*) l'esito sul mercato del lavoro nell'ottobre 2013, ovvero circa un anno dopo la conclusione dei corsi.

La base dati utilizzata per la **quantificazione dell'universo di riferimento** è stata estratta dal catalogo **MonVISO** (Monitorare e Valutare Interventi a Sostegno dell'Occupazione – Formazione Professionale) della banca dati “Sistemi Decisionali Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro” (<http://www.ruparpiemonte.it>), ovvero la **datawarehouse** gestito dal Consorzio Sistemi Informativi Piemonte contenente i dati di dettaglio dei corsi e degli allievi finanziati in Piemonte nell'ambito delle programmazioni 2000-2006 e 2007-2013. La **Tabella 1.4** riporta l'esito finale dei partecipanti ai corsi, compresi gli individui appartenenti a categorie protette escluse dal **target** dell'indagine (cfr. nota 8). Le percentuali di idonei sul totale degli iscritti sono pressappoco analoghe nelle diverse tipologie di corso, eccezion fatta per il picco massimo nei percorsi triennali in OI (circa 90%) e per il minimo nei percorsi misti di specializzazione (circa 70%).

Rispetto alla precedente annualità 2011, si osserva un significativo calo di iscrizioni nell'MdL, pari a circa il 24%. In particolare, nell'azione di specializzazione II.E-12-01 si perdono circa 900 iscritti e quasi 500 in ABS, azione per adulti con bassa scolarità, ma la maggior riduzione percentuale si osserva nei percorsi SIS di inclusione sociale per stranieri (-28%) e nei percorsi di specializzazione in seno all'asse Occupabilità (-41%). Questa sostanziale variazione non è dovuta a un riordino sistematico della direttiva per l'anno formativo 2011/2012, bensì a una diminuzione della disponibilità finanziaria di più di un terzo delle risorse, ovvero da 55 milioni a 40 milioni.

Tabella 1.4: Ripartizione dei record MonVISO2012 (comprese le categorie protette ma esclusi gli occupati all'iscrizione) per azione ed esito finale, valori assoluti e percentuali, con variazione rispetto all'anno 2011.

Tipo azione	Azione	Esito				Tot. azione (V.A.)	Tot. 2011 (V.A.)	Variaz. (%)
		Assente (%)	Idoneo (%)	Non idoneo (%)	Tot. (%)			
OI	OIB	0,3	79,4	20,4	100,0	1916	1852	+1,7
	OI3	0,5	89,7	9,8	100,0	2420	2412	
BAS	SIS	0,3	80,7	19,0	100,0	636	885	-28,1
	ABS	0,7	83,0	16,2	100,0	1902	2423	-21,5
SPE	II.E-12-01	1,7	78,5	19,8	100,0	3024	3910	-22,7
	IV.I-12-02	1,0	66,7	32,4	100,0	204	347	-41,2
Tot. esito (V.A.)		86	8293	1723		10102	11829	-14,6

*L'area grigio scuro indica la parte di universo da cui è avvenuta l'estrazione del campione principale, l'area grigio chiaro è quella da cui è stato estratto il campione di controllo.

Complessivamente, è stata verificata la qualità dei dati e l'eventuale presenza di difetti quali l'incompletezza o la sovra-completezza delle unità e la ridondanza¹⁰ o l'inesistenza delle informazioni (Lalla e Fiorani, 2003; Lalla, 2005, 2010), al fine di garantire la piena fruibilità dei record presenti nel **database**. Per aumentare l'efficienza del campionamento, i micro-dati presenti su MonVISO sono stati integrati con i dati disponibili sul catalogo **Stampe Selettive Lavoratori (SILP)**, il **datawarehouse** contenente i dati delle

⁹Poiché, dall'analisi dati, non risulta esserci una netta separazione di utenza fra corsi per occupati e corsi per disoccupati, ovvero entrambe le tipologie di corso sono frequentate indifferentemente da soggetti occupati e inoccupati, si è deciso di non limitare il **target** in base alla tipologia di corso, bensì in base allo **status** occupazionale dichiarato dal soggetto all'atto dell'iscrizione. Pertanto, nell'universo sono presenti quattro tipologie: corsi per categorie svantaggiate (esclusi portatori di *handicap*), corsi per disoccupati, corsi per giovani alla ricerca di prima occupazione, corsi per occupati.

¹⁰ Per ottenere record unici per individuo, i duplicati sono stati eliminati privilegiando: a) i record idonei, nel caso di doppio record idoneo/non idoneo, nell'ipotesi che l'idoneità conseguita segnali un tipo di trattamento cui l'individuo si è sottoposto con successo; b) i record con ammissione all'esame o quelli con abbandono per cause di lavoro, nel caso di doppia non idoneità; c) nel resto dei casi, i record con un maggior numero di ore/corso, nell'ipotesi che un corso più lungo segnali un trattamento più approfondito e strutturato, a parità di altre condizioni.

Comunicazioni Obbligatorie dei rapporti di lavoro¹¹, chiaramente più aggiornati rispetto al *database* sulla formazione. L'operazione ha consentito l'aggiornamento a dati più recenti di tutti i recapiti telefonici, nonché il recupero dell'80% circa dei record (5549) che non erano contattabili poiché privi di un recapito telefonico valido. Al termine di queste operazioni, l'universo degli idonei risulta composto di **8.187 individui** l'universo di confronto di **1.119 individui**. In ambo i casi, circa il 12% dei record è privo di recapiti telefonici.

La **Tabella 1.5** indica la distribuzione dell'universo degli idonei per azione e per tipologia di corso. Come osservato in nota 9, una quota di non occupati in MdL frequenta corsi per occupati (e viceversa), per cui la divisione in tipologie di corso per occupati e per disoccupati risulta particolarmente labile. In ragione di ciò, si è scelto di identificare la popolazione *target* basandosi sullo stato occupazionale dichiarato dall'individuo all'atto dell'iscrizione al corso formativo. Questo dato conferma il **carattere estremamente eterogeneo della direttiva MdL**, indirizzata a un *target* fortemente composito e diretta a soddisfare esigenze occupazionali molto diverse. Come rilevato nel precedente rapporto, quest'elemento rappresenta una criticità per l'incisività della valutazione di efficacia, ma ancora di più per il successo della programmazione: per raggiungere la numerosità necessaria per il finanziamento, le iniziative formative finiscono per essere rivolte a platee troppo eterogenee, perdendo in efficacia. Sarebbe quindi consigliabile, per aumentare l'impatto delle singole misure, rivolgerle a *target* più specifici e meglio definiti.

Tabella 1.5: Ripartizione dell'universo degli idonei (escluse categorie protette) per azione e per tipologia di corso, valori assoluti e percentuale per azione.

Tipo azione	Azione	Tipologia corso				Tot. azione		Tot. 2011	
		Cat. svant.	Disocc.	Giovani 1° occ.	Occ.	V.A.	%	V.A.	%
OI	OIB			1512		1512	44,9	1568	39,5
	OI3			2161		2161		2221	
BAS	SIS	501			8	509	25,1	651	26,7
	ABS		1050		495	1545		1918	
SPE	II.E-12-01		2329			2329	30,0	2990	33,8
	IV.I-12-02		96		35	131		257	
	Tot.	501	3475	3673	538	8187	100,0	9605	100,0

I raggruppamenti di riga mostrati in tabella mettono in evidenza una delle dimensioni scelte per il campionamento, ovvero la tripartizione delle azioni fra Obbligo di Istruzione (OI), qualifica di base (BAS) e specializzazione (SPE). Dall'Indagine 2011, infatti, la stratificazione per provincia e per azione è risultata troppo frammentaria, dando luogo a notevoli difficoltà nell'implementazione del piano di campionamento, nonché ad errori campionari troppo elevati perché il dato risultasse statisticamente affidabile a livello di cella (Benati, Ragazzi e Sella 2013). Raggruppando le azioni come indicato, il peso dell'OI interessa più dei due quinti dell'universo, SPE meno di un terzo e BAS il restante quarto. Come emerge dall'ultima colonna della tabella, il peso relativo dell'OI sul totale dei formati considerati è aumentato di circa 5 punti percentuali, mentre il peso di BAS si è ridotto di circa un punto e mezzo e quello di SPE di quasi 4 punti.

La Tabella 1.6 riassume la numerosità dell'universo dei formati in relazione alle **due dimensioni selezionate nel disegno di campionamento stratificato: la tipologia di azione formativa e la nazionalità**¹². Le due dimensioni sono state scelte nell'ipotesi che tali caratteristiche influenzino in modo significativo la

¹¹ Le Comunicazioni Obbligatorie riportano tutti i dati relativi all'instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione di un rapporto di lavoro, compresi i dati sensibili delle parti interessate.

¹² Nonostante per esplicita richiesta della Direzione Regionale l'approfondimento tematico 2013 sia nuovamente dedicato alla transizione formazione-lavoro, i risultati dell'Indagine 2012 suggeriscono che non si possa tracciare adeguatamente l'accesso ai servizi al lavoro della popolazione *target* attraverso i dati caricati a sistema dai Centri per l'Impiego, come avvenuto invece nella passata edizione. A parte l'incompletezza dei *database* esistenti, che registrano solo parzialmente e in modo superficiale il transito dei soggetti attraverso i servizi al lavoro istituzionali (es. servizi di orientamento, tirocini, altri servizi di accompagnamento), l'Indagine 2012 ha confermato l'importante ruolo giocato dai servizi al lavoro informali, che per loro stessa natura non sono tracciabili dal sistema. Nella presente indagine, pertanto, non si esamina più l'accesso ai servizi al lavoro della popolazione *target* tramite l'incrocio con i *database* amministrativi, ma si indaga questo aspetto esclusivamente attraverso l'intervista diretta al campione rappresentativo. Ne consegue che la seconda dimensione di campionamento non sia più una variabile dicotomica che rappresenta l'accesso alle politiche attive del lavoro, bensì una *dummy* di nazionalità, già utilizzata nelle passate edizioni del Rapporto per il riproporzionamento stratificato del campione. Per i dettagli si veda la sezione 1.3.

distribuzione degli esiti lavorativi post-corso. È da notare che circa un quinto dei formati è di nazionalità straniera. A partire dalla numerosità e dalle caratteristiche dell'universo, è stato ideato il disegno di campionamento descritto nel paragrafo successivo.

Tabella 1.6: Distribuzione degli idonei per tipo di azione e per nazionalità, valori assoluti e percentuali.

Straniero (nazionalità)	Tipi azione			Tot. nazionalità	% nazionalità
	OI	BAS	SPE		
No	3095	1182	2219	6496	79,4
Sì	578	872	241	1691	20,6
Tot. azione	3673	2054	2460	8187	100,0
% azione	44,9	25,1	30,0	100,0	

*L'area grigia evidenzia le celle corrispondenti agli strati.

Il disegno di campionamento è stato poi **riproporzionato secondo tre ulteriori dimensioni**, la cui distribuzione caratterizza le specificità dell'universo di riferimento (

Tabella 1.7). In particolare, la quota di stranieri è stata suddivisa fra i gruppi etnici più rappresentati nel sistema formativo piemontese: il 5% dei formati complessivi è di nazionalità rumena, il 4% circa marocchina. Chiaramente, tali percentuali sono significativamente maggiori nella tipologia BAS, che include l'azione SIS, espressamente dedicata agli stranieri con bassa scolarità, con moduli di insegnamento di lingua italiana. Inoltre, BAS è frequentata principalmente da *over 35* (44%), mentre in SPE più di un formato su due ha meno di 25 anni. Infine, le femmine sono particolarmente numerose in BAS (64%), vista soprattutto l'elevata incidenza di corsi formativi in ambito socio-sanitario, prioritariamente frequentati da donne, mentre la distribuzione è capovolta in OI e più equilibrata in SPE. Analizzando la distribuzione dell'universo sulla seconda dimensione di stratificazione, ovvero la *dummy* di nazionalità, si osserva una sostanziale uniformità fra italiani e stranieri nella distribuzione per genere. Invece, relativamente all'età, il 70% degli italiani è nella fascia dei giovanissimi *under 26*, contro il 54% degli stranieri.

Tabella 1.7: Distribuzione degli idonei per nazionalità, fascia d'età e genere, secondo le dimensioni di stratificazione (tipo d'azione e straniero). Valori percentuali.

Variabile	Modalità	Tipi azione			Tot.	Straniero	
		OI	BAS	SPE		No	Sì
Nazionalità	Italia	84,3	57,5	90,2	79,3	100,0	0,0
	Marocco	3,0	7,8	1,5	3,8	0,0	18,3
	Romania	4,2	9,0	2,6	5,0	0,0	24,0
	Altro	8,5	25,6	5,7	11,9	0,0	57,7
	Tot.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Variabile	Modalità	Tipi azione			Tot.	Straniero	
		OI	BAS	SPE		No	Sì
Fascia d'età	25-	100,0	26,6	51,3	66,9	70,3	54,0
	26-35	0,0	29,3	32,5	17,1	15,5	23,2
	36+	0,0	44,2	16,3	16,0	14,2	22,8
	Tot.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Variabile	Modalità	Tipi azione			Tot.	Straniero	
		OI	BAS	SPE		No	Sì
Genere	F	39,5	64,3	53,2	49,8	50,1	48,8
	M	60,5	35,7	46,8	50,2	49,9	51,2
	Tot.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle appena descritte sono le variabili utilizzate per riproporzionare il campione stratificato, affinché la distribuzione percentuale per nazionalità, età e genere del campione sia la stessa presente nell'universo. Questa scelta è utile soprattutto a fini descrittivi, ma consente altresì di mantenere la corretta distribuzione del campione per variabili che hanno dimostrato di non caratterizzare significativamente l'esito lavorativo post-formativo, ma di essere comunque fondamentali nello studiare numerose dinamiche economiche e sociali alla base dell'evoluzione del mondo del lavoro.

1.3 PREMESSA METODOLOGICA

Questa sezione illustra le principali scelte di metodo effettuate nella costruzione della presente indagine campionaria. L'impianto metodologico non si differenzia nella sua essenza da quello adottato per le indagini 2011 e 2012, poiché ripropone un campionamento stratificato e riproporzionato dell'universo. Tuttavia, la scelta delle variabili di stratificazione e riproporzionamento è cambiata, mettendo a frutto l'esperienza accumulata nelle scorse edizioni.

Il paragrafo precedente ha illustrato le scelte compiute nella definizione e quantificazione dell'universo (par. 1), mentre i successivi paragrafi illustrano la strategia di campionamento (par.1.3.1), l'individuazione dell'opportuno campione di controllo (par. 1.3.2) ed i temi indagati attraverso il questionario (par.1.3.4), nonché il metodo dell'approfondimento tematico (par. 1.3.3). Per il dettaglio sui richiami teorici sul campionamento si rimanda al Rapporto 2011 (Ragazzi, Nosvelli e Sella 2012, scaricabile sul sito www.ceris.cnr.it).

1.3.1 Il disegno campionario: novità rispetto alle precedenti indagini

La fase del campionamento prevede la messa a punto di un disegno campionario per la selezione di un sottoinsieme rappresentativo di individui dalla popolazione di riferimento. Si tratta di una fase particolarmente delicata, poiché un campione mal costruito o distorto può influenzare negativamente l'efficacia della valutazione.

La presente indagine prende spunto dal disegno campionario dei Rapporti 2011 e 2012, mantenendone parzialmente la struttura di campionamento stratificato e riproporzionato, per non inficiare la confrontabilità dei dati, ma variandola sulla base dell'esperienza accumulata. Il disegno 2012 (6 strati primari), infatti, ha semplificato l'eccessiva complessità del disegno 2011 (48 strati primari), guadagnando in efficienza. La seconda dimensione di campionamento scelta (partecipazione a programmi di politica attiva del lavoro dopo l'iscrizione al corso formativo), si è però rivelata inadeguata per rappresentare l'effettivo transito della popolazione target per i servizi al lavoro: a parte l'incompletezza dei database di monitoraggio e amministrativi, che raccolgono i dati sui servizi formali, un ruolo fondamentale è giocato dai servizi informali, che per loro natura non sono tracciabili (cfr. Ragazzi *et al.* 2014 e nota 12). Pertanto, utilizzare tale dimensione di stratificazione, non aiuta a descrivere l'eterogeneità della variabile obiettivo, ovvero gli esiti lavorativi post-corso.

Pertanto, nella presente indagine si è scelto di mantenere la struttura generale, ma si sono cambiate le variabili di stratificazione: al dettaglio sulla tipologia di azione (OI, BAS, SPE, si veda il par. 1) è stata affiancata una variabile dicotomica per identificare lo status di cittadinanza (italiano/straniero), precedentemente inclusa fra le variabili di riproporzionamento.

Per stabilire la dimensione campionaria ottimale, si sono considerati da un lato il vincolo di 2.000 interviste complessive riportato sull'offerta tecnica, dall'altro l'intenzione di espandere il più possibile la dimensione del campione di controllo, per migliorare la qualità della valutazione di impatto netto. Con un livello di confidenza

del 95% e un margine di errore del 2,2%, la **dimensione del campione dei formati è di 1680 individui**¹³, pari al 20,5% dell'universo, mentre nella scorsa edizione si rappresentava il 16% del *target* di riferimento. Questi indicatori confermano la precisione molto soddisfacente del campione, sia in termini assoluti, sia in termini relativi rispetto ad altre procedure valutative effettuate a livello nazionale (ISFOL, 2007, 2008; Lalla, 2005, 2010; AAVV, 2010; Regione Lazio, 2006).

La Tabella 1.8 illustra nel dettaglio il campione. La numerosità delle singole celle è stata determinata sovrapponendo gli strati con numerosità ridotta, in modo da abbassarne il margine di errore associato. Pertanto, i BAS sono rappresentati nel campione per il 23,2% rispetto al 20,0% dell'OI e al 19,1% di SPE. Invece, i formati italiani sono rappresentati per il 18,1% contro il 29,7% dei formati stranieri. L'errore aggregato per tipologia di azione rimane tra il 3% e il 4% e quello per nazionalità intorno al 3%, mentre nei singoli strati ci si tiene sotto la soglia del 7%. Al di là dei dettagli, le *performance* di questo disegno campionario sono del tutto analoghe a quello precedente.

Tabella 1.8: Campione dei formati per tipo di azione e per nazionalità, valori assoluti e percentuali rispetto all'universo. Errori campionari.

Straniero (nazionalità)	Tipi azione						Tot.nazionalità		Errore nazionalità
	OI		BAS		SPE		V.A.	% univ.	
	V.A.	% univ.	V.A.	% univ.	V.A.	% univ.			
No	556	18,0	211	17,9	411	18,5	1178	18,1	2,6
Sì	179	31,0	265	30,4	58	24,1	502	29,7	3,7
Tot. azione	735	20,0	476	23,2	469	19,1	1680	20,5	2,2
Errore azione	3,3		4,0		4,1		2,2		

Il campione in Tabella 1.8 è stato ulteriormente ripartito in base ad opportune **variabili di riproporzionamento**, ovvero in base ad alcune caratteristiche individuali che è bene controllare, soprattutto a fini descrittivi, ma che non condizionano gli esiti dell'inserimento lavorativo al punto da inserirle nel disegno di stratificazione. In ordine di importanza, all'interno di ogni singolo strato abbiamo riproporzionato per tipo di nazionalità (ITA-MA-RO-ALTRO), fascia d'età (25-, 26-35, 36+) e genere (F-M), in base alle percentuali mostrate in

Tabella 1.7. Tenendo conto dell'intero disegno (stratificazione + riproporzionamento), gli strati complessivi sono 56.

Concludiamo il paragrafo con qualche considerazione inerente l'efficienza del piano di campionamento, ponendo l'attenzione su alcuni indicatori ricavati dalle statistiche sulla consistenza numerica del campione intervistato e dei non rispondenti. Il **tasso di risposta** complessivo¹⁴ del campione, definito come numero di intervistati sul totale di unità eleggibili e raggiungibili, si attesta sul 62,9%, migliorando sensibilmente il dato dell'indagine 2012. Come mostra la **Tabella 1.9**, sono stati contattati 3220 individui (pari al 39,3% dell'universo): il 52% dei contatti ha portato l'intervista a buon fine (**tasso di efficienza dei contatti**), il 13% ha rifiutato di sottoporsi all'intervista e il 19% non è stato rintracciato in 10 richiami.

Rispetto all'indagine 2011, si apprezza la **consistente riduzione nella percentuale di numeri inesistenti o errati**, grazie all'incrocio con i più aggiornati dati anagrafici di SILP, e di **contatti non eleggibili**, a seguito della scrematura iniziale per condizione occupazionale dichiarata all'iscrizione del corso. Il **tasso di non risposta** (numero di rifiuti sul numero di intervistati e di rifiuti) si è abbassato al 20%, mentre nelle precedenti annualità superava il 30% (32,2% nel 2012 e 37,4% nel 2011).

Complessivamente, dunque, più di un intervistato su due conclude positivamente il contatto, migliorando ulteriormente il dato del 2012.

¹³ L'individuazione della dimensione campionaria ottimale, come indicato dalla letteratura prevalente in merito a indagini campionarie con fini valutativi (ISFOL, 2007; Lalla, 2005, 2010), è stata calcolata attraverso la formula di Cochran (1977) con correzione per campionamento da popolazioni finite. La proporzione non nota della popolazione è stata fissata a $P=0,5$. La stessa formula è stata applicata per determinare la numerosità delle singole celle nella stratificazione. Per ulteriori dettagli sulla formula e sulla teoria del campionamento si veda l'appendice II. Si noti che la dimensione del campione dei formati è praticamente identica a quella della passata indagine.

¹⁴ Il tasso di risposta è calcolato al netto dei contatti non eleggibili e dei contatti con numero inesistente o errato. Tale definizione è conforme al *Response Rate 2* come definito dall'American Association for Public Opinion Research.

Tabella 1.9: Distribuzione dei contatti per il campione principale. Valori assoluti e percentuali.

Modalità	Contatti			
	V.A.	%	% 2012	% 2011
Non rintracciati in 10 richiami	607	18,9	19,4	14,5
Inesistenti o errati	283	8,8	9,0	15,5
Rifiuti	419	13,0	21,3	20,2
Non eleggibili	231	7,1	5,5	16,0
Intervistati	1680	52,1	44,8	33,8
Totale contatti	3220	100,0	100,0	100,0
Tasso di risposta	62,9		52,4	49,4

1.3.2 Il campione controfattuale per l'analisi di impatto netto

Le scelte operate in fase di selezione del campione di controllo sono fondamentali nel determinare la qualità dell'analisi di impatto netto, che mira a valutare quanto l'intervento di politica pubblica (es. formazione) abbia contribuito a modificare la situazione preesistente dei trattati, al netto dei cambiamenti che si sarebbero comunque verificati. Tale metodo si basa sulla selezione di opportuni gruppi di confronto, che soddisfino tre principali requisiti:

- avere **caratteristiche simili a quelle dei trattati**, per essere effettivamente confrontabili;
- la **partecipazione/non partecipazione al trattamento non deve dipendere da caratteristiche non osservabili dei soggetti**, che possano influenzare gli esiti e quindi confondere rispetto all'efficacia delle politiche, al di là di quello che può essere l'effetto del trattamento (es. formazione) – cosiddetto fenomeno di **autoselezione**;
- avere una **numerosità sufficientemente ampia** da garantire una buona significatività statistica delle analisi.

La selezione del campione di controllo è un aspetto cruciale della valutazione, poiché esso solo consente di verificare l'efficacia delle politiche formative con un termine di confronto effettivo. Nel nostro caso – non disponendo di un disegno sperimentale, ovvero non effettuando una selezione casuale *ex ante* dei campioni principale e di controllo da una comune platea di soggetti (White, 2011) – occorre porre particolare cura nella strategia di selezione *ex post* dei campioni stessi¹⁵. La letteratura indica che la possibilità di disporre di dati di buona qualità spesso aiuti ad affrontare i problemi di autoselezione in maniera più efficace delle sofisticate tecniche econometriche volte ad eliminarli.

Pertanto, nella presente indagine di natura **non sperimentale**, gli sforzi si sono concentrati soprattutto nell'evitare i problemi di autoselezione del campione (Heckman *et al.*, 1999), sopracitati al punto b), ovvero quelle distorsioni riconducibili all'eventualità che chi decide di iscriversi ai corsi formativi abbia in partenza delle caratteristiche personali diverse dagli altri, che possono influenzare (positivamente o negativamente) l'esito dell'individuo nel mercato del lavoro, al di là del puro effetto della formazione (es. ambizione, attaccamento al lavoro, diligenza, motivazione oppure profili cognitivi fragili, difficoltà nell'autovalutazione, etc.).

Per selezionare un **campione di controllo sufficientemente numeroso ma omogeneo** rispetto al campione principale, ovvero con **caratteristiche osservabili e non osservabili il più possibile confrontabili con quelle del campione dei formati**, si è deciso di percorrere una strategia molto simile a quella dell'Indagine 2012 (Ragazzi *et al.*, 2014).

In primis, non si è previsto gruppo di confronto per le azioni OI, poiché tutti i 14-16enni sono obbligatoriamente inseriti in canali di istruzione o formazione e sono quindi soggetti a una politica di istruzione, a meno dei dispersi, che per definizione sono difficilmente raggiungibili e sicuramente discriminati dal punto di vista dell'inserimento lavorativo. Inoltre, i canali di istruzione e formazione professionale sono molto diversi fra loro per contenuti formativi, metodologie didattiche, organizzazione del sistema, tempi di svolgimento dei corsi e connessione al mercato del lavoro. Risulta di conseguenza molto difficile effettuare un confronto fra i due sistemi.

Per le azioni MdL, invece, si è deciso di considerare come gruppo di confronto coloro che si sono ritirati o non hanno concluso con esito positivo i corsi formativi. Tali soggetti, infatti, risultano omogenei ai formati in quanto a motivazioni, avendo anche loro ricercato attivamente un canale formativo per acquisire maggiori competenze spendibili sul mercato del lavoro e, anche se non formati, sono stati formalmente accettati nei corsi, passando da una selezione che ne ha accertato i requisiti. Per conservare quest'omogeneità di requisiti e di atteggiamento, si è scartata l'ipotesi di selezionare il gruppo di controllo a partire dalle liste dei disoccupati nel periodo del corso, che sono

¹⁵ Per approfondire gli aspetti teorici dei disegni di valutazione sperimentali e quasi sperimentali si veda il Rapporto 2011.

estremamente più numerose, ma non consentono di controllare in modo efficace l'omogeneità delle caratteristiche non osservabili. Infine, si è scartata l'ipotesi di selezionare il gruppo di confronto sulla base delle graduatorie di ammissione ai corsi, confrontando i primi esclusi con gli ultimi ammessi, poiché tali graduatorie non sono disponibili a livello di sistema e non vengono solo in alcuni dei corsi attivati.

Il campione di controllo è stato quindi selezionato fra gli individui iscritti alla formazione ma risultati assenti o non idonei per i motivi elencati in [Tabella 1.10](#). L'universo per la selezione del campione conta **1.119 individui** che non hanno terminato il corso per varie motivazioni, fra cui l'aver trovato lavoro (16%) e il non essersi presentati o il non aver frequentato il numero minimo di ore necessario per conseguire l'idoneità (11%). Inoltre, per quasi due individui su cinque non si conosce la motivazione del ritiro¹⁶.

Tabella 1.10: Distribuzione delle motivazioni di ritiro nell'universo di controllo. Valori assoluti e percentuali.

<i>Motivo Ritiro</i>	V.A.	%
Missing	419	38,0
Errore dati	3	0,3
Ha trovato lavoro	182	16,1
Malattia	17	1,5
Motivi familiari	63	5,6
Non ha raggiunto il numero minimo di ore	51	4,5
Non si è presentato	71	6,3
Per motivi personali	67	5,9
Privo di requisiti	115	10,2
Ritirato d'ufficio	58	5,1
Vari	73	6,5
Tot.	1119	100,0

Pertanto, si è selezionato un **unico campione di controllo di 319 individui**¹⁷, distribuito sulle dimensioni di stratificazione (tipo di azione e nazionalità) come indicato in [Tabella 1.11](#). Dato il pesante vincolo numerico, si può osservare la **precisione abbastanza soddisfacente del campione di controllo**, che presenta soglie di errore inferiori al 10% in tutte le celle.

¹⁶ Dai precedenti rapporti emerge che un'alta percentuale degli individui si è ritirata perché ha trovato lavoro, indipendentemente dalle motivazioni registrate in MonVISO. Data l'inaffidabilità del campo, è stata prevista un'esplicita domanda nel questionario sottoposto al campione.

¹⁷ Con un livello di confidenza del 95%, le numerosità indicate garantiscono un margine di errore complessivo del 4,7%. Considerando le singole dimensioni di stratificazione, la soglia di errore si innalza al 9,5%, per toccare il 16,2% quando entrambe le dimensioni sono tenute in conto. È da notare che il campione di controllo contava inizialmente 329 interviste, ma è stato necessario eliminarne 10 per una discrepanza fra i dati MonVISO e le dichiarazioni degli intervistati: non risultava infatti chiaro se essi avessero effettivamente abbandonato la formazione (come da archivi amministrativi) o avessero invece conseguito la qualifica (come da CATI).

Tabella 1.11: Campione di controllo per tipo di azione e per nazionalità, valori assoluti e percentuali. Errori campionari.

Straniero (nazionalità)	Tipi azione				Tot. nazionalità		Errore nazionalità
	BAS		SPE		V.A.	% univ.	
	V.A.	% univ.	V.A.	% univ.			
No	72	31,7	166	28,2	238	29,2	5,5
Sì	53	26,5	28	27,1	81	26,7	9,5
Tot. azione	125	29,3	194	28,0	319	28,5	4,7
Errore azione	7,5		6,1		4,7		

L'omogeneità del campione di controllo rispetto al campione principale è garantita da un lato dall'oculata scelta del gruppo di confronto, dall'altro dall'applicazione dello stesso disegno di campionamento già ideato per la selezione del campione principale. Alla stratificazione, è seguito il riproporzionamento secondo le variabili nazionalità, fascia d'età e genere, seguendo le stesse proporzioni dell'universo dei formati (

Tabella 1.7).

1.3.3 L'approfondimento tematico 2013

In continuità con il rapporto di placement precedente, l'approfondimento tematico è nuovamente diretto ad indagare la transizione formazione-lavoro. Sulla base dell'esperienza maturata nell'ultimo rapporto, si propone una lettura più approfondita del fenomeno, sviluppando, oltre le dimensioni d'analisi tradizionali (caratterizzazione delle strategie di ricerca e ruolo dei servizi per il lavoro), il tema delle reti sociali. Nel nuovo questionario, a tal fine è stato inserito un gruppo di nuovi quesiti (dalla domanda 5 alla domanda 13) che dovrebbe consentire una precisa descrizione delle dimensioni e dell'intensità di relazione all'interno delle reti sociali nelle quali i formati sono inseriti. L'obiettivo, conformemente alla letteratura in materia, è quello di verificare in che misura le reti sociali, in particolare quelle secondarie, favoriscono il transito al lavoro dei formati della FP. L'approfondimento viene svolto attraverso analisi bivariate e multivariate, volte ad identificare le possibili relazioni del fenomeno della transizione con le caratteristiche socio-anagrafiche dei formati, con l'istruzione e la formazione da loro effettuata, con le strategie di ricerca adottate e con i servizi per il lavoro ricevuti.

1.3.4 Il questionario di rilevazione

Per rilevare direttamente la condizione occupazionale dei formati *ante-* e *post-*trattamento, nonché la condizione occupazionale dei soggetti selezionati per il campione di controllo, è stato elaborato un questionario valutativo di 39 domande (capitolo 5.8), migliorando e arricchendo il questionario di 38 domande sottoposto durante l'indagine 2012¹⁸. In particolare, per prevenire la raccolta di dati ambigui, è stato studiato con cura un sistema di blocchi fra una domanda e l'altra, in modo che l'intervistato non potesse scegliere risposte in contraddizione con quanto dichiarato in precedenza (es. domanda 2). Questo accorgimento ha consentito di migliorare la qualità complessiva del dato, evitando la perdita di informazioni cui spesso il ricercatore va incontro trovandosi ad interpretare risposte non coerenti dei soggetti. Inoltre, è stata prevista una domanda filtro iniziale, per interrompere l'intervista nel caso il soggetto risultasse occupato al momento dell'iscrizione al corso di formazione (non eleggibile ai fini dell'indagine). Tale scelta è stata dettata dalla necessità di valutare l'impatto occupazionale netto delle attività formative, ovvero la loro efficacia nel rappresentare una soluzione valida per quei soggetti non occupati che desiderano investire in formazione al fine di migliorare la loro posizione nel mercato del lavoro. Il questionario prevede altresì percorsi diversificati a seconda che l'intervistato abbia beneficiato di azioni nell'ambito MdL, OI oppure appartenga al gruppo di controllo.

Il questionario è suddiviso in tre sezioni, con l'obiettivo di fotografare il contesto personale e familiare dell'intervistato (sezione A), la sua situazione pre-occupazionale, con analisi delle motivazioni che l'hanno spinto all'iscrizione e le sue azioni di ricerca di lavoro al termine della formazione (sezione B), la caratterizzazione della sua attività professionale

¹⁸ Il riferimento bibliografico iniziale è stato il "Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fse" (ISFOL 2008). Esso è stato poi adattato, aggiornato e migliorato prendendo spunto da alcuni questionari già somministrati dalla Regione Piemonte e dalla Provincia di Torino (2007) nel corso di precedenti indagini di monitoraggio sul placement sulla customer satisfaction di attività formative. Inoltre, la continua interazione con i funzionari regionali e provinciali ha permesso di focalizzarsi con maggior efficacia sulle criticità del sistema, in modo da utilizzare il questionario per ottenere *feedback* di specifico interesse.

all'ottobre 2013, ovvero a circa un anno dal termine dell'attività formativa (sezione C). Inoltre, rispetto al questionario 2012, la parte dedicata esplicitamente alla **transizione formazione-lavoro** è stata arricchita ed è stata inserita *ex novo* una parte di analisi delle **reti familiari e sociali**.

La sezione A è stata elaborata in modo da rispondere a specifici interrogativi sul contesto di vita dell'intervistato al momento dell'iscrizione al corso. In particolare, si è provveduto ad indagare il suo capitale umano (le precedenti esperienze lavorative e il titolo di studio) e la sua situazione familiare, con particolare attenzione alle caratteristiche specifiche della famiglia di origine. Rispetto all'edizione 2012, si sono eliminate le domande relative al contesto abitativo, per sostituirle con l'indagine sulle reti. Lo scorso rapporto, infatti, ha mostrato l'inefficacia delle più comuni variabili di contesto familiare e socio-economico (es. formazione e occupazione dei genitori, contesto abitativo, dotazione tecnologica della famiglia) nello spiegare le differenze nelle *performance* occupazionali dei formati. Si è pertanto deciso di indagare più approfonditamente l'aspetto delle reti sociali (forti e deboli), che molta letteratura socio-economica indica come elemento fondamentale nel supporto dell'individuo in situazioni di transizione all'interno del mercato del lavoro (Pistaferrì L., 1999, Pellizzari M., 2004).

Le motivazioni specifiche che hanno indotto all'iscrizione al corso e i canali informativi utilizzati sia nella ricerca del corso sia nella successiva ricerca di occupazione sono state indagate dettagliatamente nella sezione B, in cui si è indagata anche la transizione formazione-lavoro, con domande approfondite sui servizi al lavoro fruiti, gli enti erogatori e il grado di soddisfazione percepito.

Infine, la sezione C si è focalizzata sull'attività lavorativa all'ottobre 2013, indagata nei suoi aspetti quantitativi (es. durata della condizione occupazionale e del rapporto di lavoro, retribuzione) ma anche qualitativi (es. tipologia di contratto, settore e comparto di appartenenza, adeguatezza e coerenza delle competenze acquisite con il corso). Alcuni quesiti hanno inteso indagare invece la situazione dei giovani che, dopo aver seguito un percorso nell'Obbligo di istruzione, sono tornati a scuola.

2 I RISULTATI DELL'ANALISI: IMPATTO DELLE POLITICHE FORMATIVE

In questo capitolo sono riportati i risultati dell'indagine relativamente alla condizione professionale in uscita, approfondendo sia l'impatto lordo (attraverso l'analisi di opportuni indicatori), sia l'impatto netto, attraverso il confronto con il campione controfattuale e attraverso modelli multivariati in grado di controllare per le condizioni individuali in ingresso e di misurare l'efficacia netta sia in generale, sia per specifiche categorie di formati.

2.1 INDICATORI DI IMPATTO LORDO

Questa sezione analizza gli esiti occupazionali dei formati, considerando sia il loro stato occupazionale a circa un anno dalla conclusione della formazione (ottobre 2013), sia l'andamento di alcuni specifici indicatori di placement. In particolare, nei diversi paragrafi, vengono esaminate le principali differenze in base alla tipologia di azione, al genere, all'età ed alla nazionalità. Poiché l'analisi ha riguardato solo i formati che risultavano non occupati al momento dell'iscrizione, gli indicatori di placement presentati rappresentano l'effetto lordo delle misure analizzate.

2.1.1 Stato occupazionale per azione e per caratteristica

Come mostra la Tabella 2.1, a circa un anno dalla conclusione del corso quasi il 37% dei formati risulta occupato (inclusi gli occupati in CIG), mentre il 56% è disoccupato¹⁹ o in cerca di prima occupazione. Invece, il numero di soggetti inseriti nel mercato del lavoro tramite tirocini o *stage* (non curricolari) è complessivamente molto esiguo (32 individui) e concentrato in OI. Tali esiti riflettono il perdurare degli effetti della crisi economica (per i confronti intertemporali si veda il par. 2.1.3).

Gli esiti occupazionali variano in base al tipo di azione: quasi un formato BAS su due è occupato rispetto al 40% degli SPE e al 26% degli OI (dato parzialmente compensato da un 12% di soggetti che rientra in istruzione o risulta impegnato in un tirocinio). Specularmente, il livello di disoccupazione supera il 60% nei corsi OI, mentre nei corsi BAS si aggira sul 50% e sul 55% negli SPE, ad attestare la difficoltà di collocazione lavorativa dei giovanissimi.

Osservando la dimensione di genere (Tabella 5.36 e Tabella 5.37 in appendice), complessivamente la quota di occupati a un anno dalla conclusione dei corsi è lievemente superiore fra le donne (37,4% vs. 35,9%), ma vi sono forti variazioni fra azioni: in BAS la performance occupazionale delle donne risulta superiore di 4 punti percentuali rispetto a quella degli uomini, che invece rilevano la quota maggiore di individui in attesa di entrare nel mercato del lavoro. Nelle azioni OI, invece, il risultato è capovolto di circa 6 punti percentuali a favore dei maschi, mentre in SPE si osserva una sostanziale omogeneità di esiti. Il rientro in istruzione, invece, non si differenzia marcatamente fra i generi: al di là delle azioni OI, esso coinvolge comunque un numero ridottissimo di persone. È da notare che gli esiti occupazionali sono proporzionali alla distribuzione dei generi nelle tipologie di azioni: come mostra la

Tabella 1.7, in OI vi è una netta preminenza di formati maschi (60,5%), in BAS di formati femmine (64,3%) e in SPE una sostanziale omogeneità (53,2% femmine).

Paragonando gli esiti delle fasce di età (Tabella 5.38 e Tabella 5.39 in appendice), più di un individuo su due è occupato nella fascia 26-35, che risulta essere la più produttiva in termini di placement post-formazione, mentre gli ultra 35enni sono occupati nel 44% dei casi e gli *under 26* in meno di un caso su tre, perché subiscono gli effetti dell'alta disoccupazione giovanile. Ragionando per tipologia di azione, tutte le fasce d'età si collocano meglio in BAS, a conferma della buona performance occupazionale della tipologia. I livelli di ricerca di occupazione, invece, si attestano complessivamente sul 56% e toccano punte massime tra gli ultra 35enni specializzati (66%) e fra i giovanissimi in OI (60%), mentre il livello minimo si registra fra i 26-35enni in BAS (41%). Infine, il rientro in istruzione coinvolge praticamente la sola fascia dei giovani *under 26* in OI (9,5%) e SPE (5%), mentre è praticamente nullo in BAS (2 individui).

Considerando invece la distribuzione degli esiti per nazionalità (Tabella 5.38, Tabella 5.39,

Tabella 5.40 in appendice), si osserva una sensibile differenza di performance a seconda del gruppo etnico di appartenenza. Complessivamente, gli stranieri si occupano meno degli italiani in OI e in SPE, mentre godono di un sensibile vantaggio occupazionale in BAS, per larga parte dedicata ai corsi OSS. In tutte e tre le tipologie, comunque, gli esiti degli stranieri sono trainati dalle ottime performance dei rumeni, che superano sistematicamente i tassi di occupazione italiani di un *range* fra i 10 e i 20 punti percentuali. Invece, i tassi di occupazione dei marocchini sono

¹⁹ Si noti che il tasso di disoccupazione (qui e nel resto del capitolo) non è calcolato secondo la definizione Eurostat (persone over 15 in cerca di lavoro, immediatamente disponibili a lavorare e che hanno svolto almeno un'azione di ricerca di lavoro negli ultimi 30 giorni), bensì sulla base delle dichiarazioni degli individui in sede di intervista.

sistematicamente più bassi rispetto a quelli degli italiani. Infine il rientro in istruzione, di proporzioni interessanti solo nell'OI, coinvolge meno del 4% degli immigrati, mentre interessa il 10% degli italiani. I tirocini, invece, coinvolgono un numero ridottissimo di individui, quasi esclusivamente italiani.

Tabella 2.1: Condizione professionale prevalente a ottobre 2013 per tipologia di azione. Valori assoluti e percentuali.

Condizione professionale ottobre 2013	Tipo azione						Tot.	
	OI		BAS		SPE		V.A.	%
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%		
Occupato	187	25,4	209	43,9	173	36,9	569	33,9
Occupato in CIG	9	1,2	27	5,7	10	2,1	46	2,7
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	308	41,9	216	45,4	227	48,4	751	44,7
In cerca di prima occupazione	138	18,8	16	3,4	33	7,0	187	11,1
Studente	70	9,5	2	0,4	16	3,4	88	5,2
Tirocinante o stagista	21	2,9	3	0,6	8	1,7	32	1,9
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	0	0,0	2	0,4	2	0,4	4	0,2
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	2	0,3	1	0,2	0	0,0	3	0,2
Totale	735	100,0	476	100,0	469	100,0	1680	100,0

2.1.2 Tasso di occupazione lordo: risultati e affidabilità statistica

In questo paragrafo sono presentate le stime del tasso di occupazione dei formati e dei relativi intervalli di confidenza, ovvero la forchetta di valori entro i quali si situa il tasso di occupazione della popolazione ad una probabilità del 95%, per ogni tipologia di intervento e per nazionalità.

Tabella 2.2: Tasso di occupazione dei formati per le diverse tipologie di azione, in base alla nazionalità.

Straniero	Tipo azione			
	OI	BAS	SPE	Tot. nazionalità
No	27,2	47,4	39,7	35,1
Si	25,1	51,3	34,5	40,0
Tot. tipo azione	26,7	49,6	39,0	36,6

Il calcolo dell'errore standard, trattato diffusamente nel Rapporto 2011 (Ragazzi Nosvelli Sella, 2013), permette di definire un intervallo di confidenza delle stime ottenute. Ad esempio, l'errore standard associato al tasso di occupazione degli italiani formati in OI (Tabella 2.2) è dell'1,71%. Quindi, per calcolare l'intervallo di confidenza al 95% del tasso di occupazione bisognerà aumentarlo o diminuirlo di tale percentuale d'errore moltiplicata per 1,96 (valore determinato dal livello di confidenza prescelto, ovvero 95%), cioè il tasso di occupazione oscillerà nel range $27,2 \pm 1,96 * 1,71 = (23,8 \text{ } 30,5)$. Pertanto, si stima che il numero totale di italiani occupati nell'universo dei formati OI si attesti con il 95% di probabilità all'interno di una forchetta che va dai 737 ai 944 individui.

Tabella 2.3: Intervalli di confidenza al 95% del tasso di occupazione dei formati per le diverse tipologie di azione, in base alla nazionalità.

Straniero (nazionalità)	Tipi azione						Tot nazionalità	
	OI		BAS		SPE		-	+
	-	+	-	+	-	+		
No	23,8	30,5	41,3	53,5	35,4	43,9	32,7	37,6
Si	19,8	30,4	46,3	56,4	23,7	45,2	36,4	43,6
Tot. tipo azione	23,8	29,5	45,6	53,5	35,0	43,0	34,6	38,7

In tal senso è possibile interpretare la Tabella 2.3 e la Tabella 2.4, che riportano rispettivamente gli intervalli di confidenza al 95% per la stima del tasso di occupazione e del numero di occupati nel *target* considerato. Il risultato aggregato indica che gli occupati ad un anno dalla chiusura dei corsi 2012 sono una quota che oscilla tra il 34,6% e il 38,7% del totale dei formati. Rapportando queste percentuali all'universo dei formati in Regione Piemonte (8187 individui), la stima del numero di occupati dopo un anno è di 2.997 individui, con un intervallo di confidenza che va da 2.829 a 3.165 individui.

Tabella 2.4: Intervallo di confidenza al 95% dei formati occupati per le diverse tipologie di azione, in base alla nazionalità.

Straniero (nazionalità)	Tipi azione							
	OI		BAS		SPE		Tot	
	-	+	-	+	-	+	-	+
No	737	944	488	633	785	975	2123	2443
Si	115	176	404	491	57	109	616	738
Tot. tipo azione	874	1085	937	1099	862	1058	2829	3165

Valutando i tassi di occupazione per le due dimensioni di stratificazione e suddividendo i risultati in fasce di performance (fascia alta con esiti superiori al 50%, fascia media con *performance* tra il 40% e il 50%, fascia bassa sotto il 40%), si nota che nessun risultato aggregato si trova nella fascia alta, anche se le azioni BAS la sfiorano (49,6%). Complessivamente, però, il risultato è discreto (36,6%): una *performance* occupazionale sotto il 30% si riscontra solo in OI. Inoltre, si rilevano differenze nell'impatto per nazionalità (Tabella 2.2): complessivamente, il tasso di occupazione degli italiani oscilla fra il 32,7% e il 37,6%, mentre per gli stranieri è sistematicamente più alto, fra il 36,4 e il 43,6%. L'esito positivo degli stranieri è trainato dalle buone performance dei cittadini rumeni, che presentano tassi di occupazione sistematicamente superiori rispetto agli italiani (

Tabella 5.43 in appendice). Comunque, la Tabella 2.2 evidenzia un particolare apprezzamento del mercato del lavoro per figure professionali con solide competenze di base nei servizi per la conciliazione fra vita lavorativa e familiare (soprattutto servizi all'infanzia e per la cura degli anziani). I tassi di occupazione per genere, classe d'età e nazionalità sono presentati in appendice.

2.1.3 Confronti intertemporali con le indagini precedenti

Il Rapporto, giunto ormai alla sua terza edizione, mette in luce alcuni cambiamenti manifestatisi nel corso del tempo e riconducibili sia alla congiuntura economica, sia a variazioni nelle risorse finanziarie dedicate alle politiche formative regionali, nella fattispecie alla direttiva Mercato del Lavoro (par.1.1). Ne consegue una variazione più o meno significativa nelle caratteristiche dell'universo dei qualificati e specializzati MdL, che almeno parzialmente influenza l'andamento del *follow up* dei formati e, dunque, i risultati della valutazione. In particolare, poiché i tagli alle risorse disponibili hanno reso più aspra la selezione in ingresso, è di fatto diminuito l'accesso ai corsi da parte degli individui più svantaggiati, in favore di quelli più facilmente collocabili sul mercato del lavoro. Questo fenomeno di "selezione dei migliori" si riflette sui risultati della valutazione, come chiaramente indicato dagli esiti dell'analisi multivariata (par.

2.2.2).

In particolare, rispetto ai formati MdL nell'anno 2011 (

Tabella 1.7 nel presente rapporto e Tabella 2.6 nel Rapporto 2012), si osserva in SPE una lieve diminuzione del numero di stranieri (9,8% vs. 11,4%) e un lieve aumento della fascia *under 26* (51,3% vs. 48,9%), mentre in BAS è aumentata la quota di donne (64,3% vs. 61,7%). Ovviamente, la sostanziale diminuzione del peso della direttiva MdL ha comportato un evidente cambiamento nelle proporzioni complessive del campione dei formati (Tabella 5.2), che si riflettono necessariamente sulle statistiche descrittive: i record OI rappresentano ora il 44% del campione, rispetto al 35% del precedente rapporto, mentre i formati BAS e SPE si attestano entrambi al 28% circa (vs. 31% e 34% dell'anno precedente). Pertanto, l'analisi e la comparazione degli indicatori aggregati risentono pesantemente dei suddetti effetti di composizione e vanno utilizzati con estrema cautela.

Come si osserva nella Tabella 2.5, la quota complessiva di formati occupati a un anno dal termine del percorso si è ridotta di quasi 4 punti rispetto al 2012, mostrando uno scarto complessivo di circa 7 punti dal 2011. Questo risultato, però, è almeno parzialmente riconducibile agli effetti di composizione: la quota di giovanissimi nel campione è complessivamente aumentata dal 63,2% al 66,9%, a causa soprattutto della maggior presenza di record OI, ovvero di individui che maggiormente soffrono gli alti tassi di disoccupazione giovanile caratteristici del mercato del lavoro italiano e particolarmente inaspriti a causa della perdurante crisi economica.

Tabella 2.5: Condizione professionale prevalente nel mese di ottobre, confronto 2011-2012-2013, valori percentuali.

Condizione professionale	Anno			Differenziali	
	2011	2012	2013	Δ 2012-2011	Δ 2013-2012
Occupato	41,8	37,7	33,9	-4,1	-3,8
Occupato in CIG	1,6	2,5	2,7	0,9	0,2
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	40,8	45,2	44,7	4,4	-0,5
In cerca di prima occupazione	5,2	7,2	11,1	2,0	3,9
Studente	7,3	4,7	5,2	-2,6	0,5
Tirocinante o stagista	1,8	1,8	1,9	0,0	0,1
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	1,0	0,7	0,2	-0,3	-0,5
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	0,6	0,3	0,2	-0,3	-0,1
Tot. %	100,0	100,0	100,0	/	/
Tot. V.A. campione	1559	1532	1680	/	/
Tot. V.A. universo	9905	9605	8187	/	/

* I dati 2011 si riferiscono ai formati 2010 e così via.

Disaggregando il dato per tipologia di azione, si nota ovunque un calo nei tassi di occupazione rispetto al 2011, ma un miglioramento rispetto al 2012 in BAS, che si conferma nel tempo la tipologia con le migliori prospettive occupazionali. L'azione più penalizzata è SPE, che mostra un calo del tasso di occupazione di più di 8 punti rispetto al 2011 e di quasi 4 rispetto al 2012. Infine, in OI il tasso è ulteriormente calato rispetto al 2012, evidenziando appunto il perdurare delle criticità nella disoccupazione giovanile.

Tabella 2.6: Tassi di occupazione per tipologia di azione, confronto 2011-2012-2013.

Tipo azione	Anno		
	2011	2012	2013
OI	30,6	29,8	26,7
BAS	53,0	48,1	49,6
SPE	47,1	43,9	39,0
Tot.	43,4	40,3	36,6

Complessivamente, dunque, il mercato del lavoro continua ad apprezzare e collocare figure professionali con qualifica di base, soprattutto operatori nel settore socio-sanitario ed educativo (58% dei formati BAS), mentre la crisi continua a colpire individui già dotati di un certo capitale umano, seppur debole sul mercato, che tentano di ricollocarsi specializzando la loro formazione. Inoltre, continuano a soffrire i giovani.

2.1.4 Il rientro in istruzione/formazione

Uno dei diversi indicatori calcolabili in base ai dati dell'analisi di placement delle attività formative è il “tasso di successo”, ovvero la quota di formati che a un anno dalla conclusione del corso di formazione risultano impegnati in attività lavorative o sono rientrati nel circuito dell'istruzione/formazione. Tale indicatore valorizza uno degli obiettivi “secondari” della formazione professionale che è quello di motivare – o rimotivare – l'individuo a perseguire un cammino di arricchimento del proprio capitale umano, adeguandolo anche in vista delle crescenti richieste del mercato del lavoro. Per questo motivo risulta utile analizzare le prestazioni dei vari tipi di formazione oggetto di valutazione, considerando l'insieme dei soggetti che, a valle dell'attività formativa, risultano occupati, oppure inseriti attraverso un tirocinio formativo, o ancora inattivi, in quanto inseriti in un percorso di istruzione o di ulteriore formazione professionale. Naturalmente tale indicatore va interpretato con cautela, dal momento che non necessariamente l'individuo che permane su un percorso di studio, o accetta un percorso di formazione on-the-job, lo fa per scelta esplicita e pianificata e per una volontà di approfondimento tecnico-culturale. Spesso invece tale scelta è semplicemente un'opzione di “attesa”, dettata dall'incapacità o impossibilità del formato di reperire una collocazione lavorativa.

Le tabelle che seguono analizzano, in base alle varie caratteristiche anagrafiche il tasso di successo nelle varie tipologie di azioni, e ne mostrano il differenziale con il tasso di occupazione che quantifica il peso di coloro che sono tutt'ora inseriti in un percorso di studi o sono impegnati in un'attività lavorativa con valenza formativa. In generale i differenziali più significativi fra tasso di occupazione e di successo riguardano le misure dell'obbligo d'istruzione e le azioni con corsi che portano a specializzazione. Tali tipi di formazione, frequentate prevalentemente o esclusivamente da giovani, sono caratterizzate da corsi con una notevole componente di rafforzamento del capitale umano, che può, in alcuni casi, richiedere un complemento di studi per consentire un effettivo accesso al lavoro. Al contrario i corsi che portano a qualifica di base sono frequentati da individui che hanno l'obiettivo prioritario di inserirsi rapidamente sul mercato del lavoro e che sono quindi poco interessati al proseguimento degli studi.

Il tasso di successo recupera in parte i divari fra azioni che si registrano nel caso del tasso di occupazione (si veda la Tabella 2-7 e seguenti). I 22 punti percentuali che separano il tasso di occupazione nelle azioni BAS da quello delle azioni OI, si riducono a 12 nel caso del tasso di successo. Come già osservato sopra, questo dato da un lato può essere considerato positivo, soprattutto nel caso delle azioni dell'OI, per la loro connotazione di contrasto alla dispersione scolastica. Non è però possibile approfondire con questa analisi in quale misura il ritorno alle aule non costituisca solo un riempitivo nell'attesa che si sviluppino occasioni lavorative.

Le tabelle più sotto, invece, presentano il tasso di successo, e le relative differenze (punti percentuali) rispetto al tasso di occupazione in base alle caratteristiche anagrafiche. Per quanto riguarda le differenze di genere, il rientro in istruzione pare essere superiore per le ragazze nei corsi dell'obbligo di istruzione, confermando la tendenza generale delle studentesse ad essere più risolte nel portare a termine i percorsi di studio, mentre per i maschi i differenziali sono più elevati nel caso dei corsi di specializzazione e persino nei corsi di qualifica per adulti.

Tabella 2-7: Tasso di successo e incremento rispetto al tasso di occupazione, per genere. Valori percentuali e punti percentuali.

Genere	F		M		Totale	
	Tasso	Δ	Tasso	Δ	Tasso	Δ
OI	35,8	12,9	41,2	12,1	39,0	12,3
BAS	51,9	0,4	49,0	1,9	50,6	1,0
SPE	43,2	4,3	45,0	5,8	44,1	5,1
Tot. genere	43,5	6,1	44,0	8,1	43,8	7,2

Come prevedibile considerando le differenze del tasso di successo per età, la disponibilità a continuare ad investire nella propria istruzione/formazione si riduce con il passare del tempo, fino quasi ad annullarsi al di sopra dei 35 anni.

Tabella 2-8: Tasso di successo e incremento rispetto al tasso di occupazione, per età. Valori percentuali e punti percentuali.

Età	25-		26-35		36+		Totale	
	Tasso	Δ	Tasso	Δ	Tasso	Δ	Tasso	Δ
OI	39,0	12,3	-	-	-	-	39,0	12,3
BAS	45,2	3,1	57,2	0,6	49,3	0,0	50,6	1,0
SPE	45,6	6,7	48,4	4,0	31,2	2,6	44,1	5,1
Tot. classe età	41,2	10,1	52,7	2,4	44,3	0,7	43,8	7,2

Inoltre, considerando le nazionalità, si osserva che la permanenza in un percorso di istruzione/formazione è nettamente più alta per gli italiani rispetto agli stranieri, sia nei corsi OI che in quelli MdL.

Tabella 2-9: Tasso di successo e incremento rispetto al tasso di occupazione, per nazionalità. Valori percentuali e punti percentuali.

Nazionalità	Italia		Marocco		Romania		Altro		Totale	
	Tasso	Δ	Tasso	Δ	Tasso	Δ	Tasso	Δ	Tasso	Δ
OI	40,3	13,1	29,4	8,8	39,1	2,1	35,4	14,2	39,0	12,3
BAS	48,3	0,9	36,7	2,0	63,2	0,0	53,5	1,3	50,6	1,0
SPE	45,3	5,6	37,5	0,0	60,0	0,0	25,7	2,8	44,1	5,1
Tot. nazionalità	43,5	8,4	34,1	4,4	53,4	0,9	44,0	5,8	43,8	7,2

Infine, nella **Tabella 2-10**, data la rilevanza dell'obiettivo del rientro in istruzione/formazione nel caso della Direttiva OI, l'analisi del tasso di successo viene dettagliata anche per singola azione, confrontandone i valori con quelli registrati negli anni precedenti. Negli anni analizzati i percorsi triennali registrano un tasso di occupazione più basso ma un tasso di successo più alto, rispetto ai corsi brevi con recupero di crediti formativi. In realtà il rientro in istruzione/formazione, che nel primo rapporto di placement era molto più alto ma appannaggio prevalente dei corsi triennali, nell'ultima annualità osservata risulta essere abbastanza allineato tra le due azioni. Concentrandosi maggiormente sulla dinamica temporale si può notare che nel 2013 il rientro in istruzione/formazione risulta a livelli molto più bassi rispetto al primo anno del rapporto di placement. Tale drastica contrazione è probabilmente imputabile all'effetto della crisi che spinge i giovani qualificati a ricercare immediatamente lavoro in modo da sostenere il reddito familiare. **Nel 2013 c'è stato un lieve recupero del rientro in istruzione/formazione**, rispetto al valore minimo registrato nel 2012. Va però osservato che, a causa del campionamento i valori indicati si riferiscono a un numero di intervistati molto ridotto e sono quindi

caratterizzati da un alto errore standard che rende la stima poco precisa. Tale leggero recupero diventa però più consistente se si considerano i soli rientri nella scuola, che sono nettamente aumentati (da 40 a 70 individui), anche se tale dinamica è negli indicatori percentuali mascherata dalla regressione degli studenti universitari.

Tabella 2-10: Tasso di occupazione, di successo e relativo differenziale, dettaglio per la Direttiva Obbligo d'istruzione. Valori percentuali e punti percentuali.

Azione	OIS		OIB		Totale OI		
	2013	2011	2013	2011	2013	2012	2011
Tasso di occupazione	25,7	27,0	28,1	31,9	26,7	29,8	30,6
Tasso di successo	39,4	49,6	38,6	45,3	39,0	41,5	47,6
Δ	13,7	22,6	10,6	13,4	12,3	11,7	17,0

Per approfondire le caratteristiche del rientro in istruzione o di permanenza in formazione del campione di formati, si sono indagate diverse componenti caratterizzanti del fenomeno: il tipo di istituto scelto, la modalità di rientro, le eventuali difficoltà incontrate nel "ritorno a scuola" e infine, ma non meno importante, le motivazioni che hanno guidato la scelta del singolo individuo.

I tre canali di rientro in istruzione maggiormente praticati dai formati risultano essere, *in primis*, gli istituti professionali di stato (52,3%), seguiti dagli istituti tecnici (21,6%) e, infine, dai corsi universitari o equipollenti (13,6%). Come si evince dalla seguente [Tabella 2-11](#), gli altri canali di istruzione o formazione di carattere superiore o universitaria attirano una quota del tutto residuale di formati. Il notevole calo del peso degli studi universitari (o superiori) è probabilmente legato alla riduzione del numero di studenti nei corsi di specializzazione registrata quest'anno, che soli possono ambire a iscriversi a un corso universitario. Sembrerebbe comunque persistere un fenomeno consistente di giovani adulti (esclusivamente italiani) che, dopo aver effettuato periodi lavorativi e di disoccupazione, si sono rivolti a un percorso di specializzazione che, a sua volta, li motiva a riprendere, iniziare o concludere un percorso universitario. [Il fenomeno del rientro in istruzione, favorito dalla frequenza alla formazione](#), non appare quindi solo limitato al contenimento della dispersione scolastica in età di obbligo di istruzione, ma [vale anche per profili di istruzione molto elevati, come i percorsi universitari, caratterizzati anch'essi nel nostro sistema da ampie proporzioni di abbandoni](#).

Per ciò che concerne gli altri due maggiori canali di rientro, ossia gli istituti professionali di stato e gli istituti tecnici, il rientro in istruzione riguarda essenzialmente un'utenza giovanissima, di età compresa tra i 16 e i 25 anni, che al termine di un percorso di formazione professionale decide, per svariate ragioni, di prolungare il proprio percorso di istruzione verso il conseguimento di un diploma. Può essere interessante osservare che il rientro in istruzione degli stranieri si concentra per i tre quarti negli IPS.

Molto meno rilevante è invece il fenomeno della [permanenza in un percorso di formazione](#). Esso riguarda prevalentemente le ragazze. Le numerosità presenti in questo rapporto di placement non permettono di valutare se tale quota sia da interpretarsi in senso positivo, come primo segnale di realizzazione di un canale formativo parallelo ai corsi di istruzione e composto di passi successivi, o se al contrario sussista un nucleo di individui molto difficili da occupare e da motivare e che utilizzano i corsi di formazione come parcheggio a fronte dell'insuccesso delle personali strategie di ricerca di un impiego.

Tabella 2-11 Tipi di corsi. Classificazione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.

Tipo di corso o istituto	Genere		Nazionalità		Fasce d'età		TOT	
	F	M	ITA	STRA	16-25	26-35	2013	2012
Altro corso di formazione professionale regionale	8,3	1,9	4,3	5,6	4,8	0,0	4,5	6,9
Istituto Professionale di Stato	47,2	55,8	45,7	77,8	54,8	0,0	52,3	30,6
Istituto tecnico	22,2	21,2	24,3	11,1	4,8	25,0	21,6	26,4
Liceo	5,6	5,8	7,1	0,0	1,2	25,0	5,7	1,4
Scuola delle forze armate-polizia	-	-	-	-	-	-	-	2,8
Corso ITS (Istituti Tecnici Superiori)	0,0	3,8	1,4	5,6	11,9	50,0	2,3	1,4
Corso universitario o equipollenti	16,7	11,5	17,1	0,0	22,6	0,0	13,6	27,8
Dottorato, master o specializzazione post laurea	-	-	-	-	-	-	-	2,8
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TOTALE (Valori assoluti)	36	52	70	18	84	4	88	72

La Tabella 2-12 riporta, per i soli studenti che hanno proseguito in una scuola superiore, la classe a cui sono stati ammessi. Tale informazione permette di verificare fino a che punto risulti realizzato il sistema delle equipollenze fra sistema scolastico e sistema formativo e il funzionamento delle cosiddette passerelle. E' in aumento (e risulta la casistica più diffusa, 45,7 vs. 37,5) il rientro in classe quarta senza debiti formativi, che implica il pieno riconoscimento del percorso fatto presso la formazione al fine dell'inserimento a scuola. E' anche interessante osservare come sia in crescita il numero di ragazzi ammessi in quinta, che testimonia i primi effetti del quarto anno della formazione professionale. Risulta invece poco diffusa la pratica di ammettere i ragazzi alla classe più alta (che sia la quarta dopo la qualifica o la quinta dopo il diploma professionale) applicando però dei debiti formativi da recuperare nel corso dell'anno; probabilmente il sistema scolastico è poco pronto (per mancanza di elasticità o di risorse) a gestire tali percorsi personalizzati, mentre l'individualizzazione è uno dei punti di forza del sistema formativo. Un quarto dei qualificati viene invece riammesso a una classe più bassa (seconda o terza) e un ulteriore 11% deve persino ricominciare il percorso ex novo (non è escluso che si tratti però di percorsi completamente differenti).

Osservando i dati di maggiore dettaglio, si vede che il rientro alla pari è tipico del maschio giovane e italiano. Gli stranieri mostrano più difficoltà nel far valere la propria qualifica, come evidenziato dalle percentuali sempre maggiori per le modalità riferite a rientri nelle classi più basse o con debiti formativi. Per quanto riguarda le ragazze esse si distribuiscono maggiormente su tutte le casistiche e sono quindi prevalenti rispetto ai maschi nei casi peggiori (rientri in prima), ma anche in quelli migliori (rientri in quinta).

Tabella 2-12: Classi di inserimento scolastico. Classificazione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.

Classe di inserimento scolastico	Genere		Nazionalità		Fasce d'età		TOT	
	F	M	ITA	STRA	16-25	26-35	2013	2012
Prima	18,5	7,0	7,4	25,0	11,6	0,0	11,4	15,0
Seconda o terza	22,2	25,6	22,2	31,3	23,2	100,0	24,3	22,5
Quarta con debiti formativi	11,1	2,3	5,6	6,3	5,8	0,0	5,7	15,0
Quarta senza debiti formativi	33,3	53,5	50,0	31,3	46,4	0,0	45,7	37,5
Quinta con debiti formativi	0,0	2,3	0,0	6,3	1,4	0,0	1,4	2,5
Quinta senza debiti formativi	14,8	9,3	14,8	0,0	11,6	0,0	11,4	7,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TOTALE (Valori assoluti)	27	43	54	16	69	1	70	40

I 70 soggetti che sono rientrati nei canali dell'istruzione dopo aver compiuto un percorso di formazione professionale sono stati sollecitati nel corso della nostra intervista a confrontare le difficoltà incontrate nel frequentare i due diversi percorsi formativi: l'istruzione versus la formazione professionale. Ciò che è emerso, come si nota dalla [Tabella 2.13](#), è che molti intervistati (il 35,7% dei soggetti) hanno riscontrato le stesse difficoltà nei percorsi di istruzione rispetto ai precedenti percorsi di formazione professionale. Si osserva però anche, in termini dinamici, un atteggiamento più pessimista, in quanto, rispetto alle indagini precedenti, sono molti di più i giovani che dichiarano di fare più fatica a scuola che in formazione.

Tabella 2.13: Confronto della difficoltà dei percorsi di istruzione e formazione professionale. Anni 2011-2013. Valori percentuali.

Confronto istruzione - formazione	2013	2012	2011
Ha molte più difficoltà	7,1	2,5	7.69%
Ha più difficoltà	30,0	27,5	30.77%
Ha le stesse difficoltà	35,7	27,5	19.23%
Ha meno difficoltà	18,6	30,0	26.92%
Ha molte meno difficoltà	8,6	12,5	15.38%
TOT	100,0	100,0	100,0

Infine, si è indagata la motivazione che ha spinto i formati a rientrare nei canali dell'istruzione. Come si evince dalla [Tabella 2.14](#), è emerso che il motivo predominante che ha indotto quasi il 50% dei rientrati a proseguire gli studi sia il desiderio di conseguire un diploma perché il diploma rappresenta il completamento del percorso di istruzione, una tappa fondamentale, anche in termini di riconoscimento sociale. Tale motivazione sembra guidare la scelta del rientro in formazione trasversalmente ai sottogruppi di genere e nazionalità. Risulta però anche in crescita la percezione (o forse l'auspicio) che il diploma possa essere un elemento discriminante nella ricerca del lavoro (30%) L'interesse culturale è maggiormente presente presso le ragazze, la spinta alla ricerca del lavoro è, come prevedibile più forte per i ragazzi stranieri. Pochi individui colgono esplicitamente il ruolo del percorso di formazione nel rimotivare e reindirizzare allo studio.

Tabella 2.14: Motivazione del rientro in istruzione. Classificazione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.

Genere	Nazionalità	Fasce d'età	TOT
--------	-------------	-------------	-----

<i>Motivazione del rientro in istruzione</i>	F	M	ITA	STRA	16-25	26-35	2013	2012
Conseguire un diploma per trovare più facilmente lavoro	33,3	27,9	24,1	50,0	30,4	0,0	30,0	17,5
Conseguire un diploma per completare istruzione	40,7	53,5	51,9	37,5	49,3	0,0	48,6	60,0
Interesse nelle materie di studio e crescita culturale	22,2	9,3	14,8	12,5	13,0	100,0	14,3	15,0
Fiducia nelle proprie capacità, ritrovata durante il percorso di formazione professionale	3,7	9,3	9,3	0,0	7,2	0,0	7,1	7,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TOTALE (Valori assoluti)	27	43	54	16	69	1	70	40

In sintesi, la scelta di rientrare in istruzione/formazione riguarda complessivamente 88 soggetti. In particolare, il canale istituzionale dell'istruzione secondaria superiore ha coinvolto 70 soggetti, provenienti da un percorso di formazione nell'Obbligo di Istruzione. Tra questi, lo sbocco scolastico più comune e naturale è quello degli Istituti Professionali di Stato (IPS) con un inserimento, nella maggioranza dei casi, nelle classi quarte senza debiti formativi. Esso ha accolto per lo più soggetti che hanno compiuto un percorso triennale nella formazione professionale e che, al termine di questo, hanno deciso di conseguire un diploma di scuola superiore perché mossi dal desiderio di completare il proprio percorso di istruzione, più che dalla prospettiva di facilitare nel breve termine il proprio ingresso nel mercato del lavoro. Probabilmente, la forte motivazione di investimento personale ha giocato un forte ruolo nel rendere accessibili questi percorsi di rientro nel canale dell'istruzione, tanto da farli ritenere nel 27,2% dei casi più "facili" dei percorsi compiuti nella formazione professionale.

2.2 ANALISI DI IMPATTO NETTO

Questo capitolo include diverse misure dell'impatto occupazionale netto delle azioni formative analizzate, partendo dall'analisi descrittiva dei differenziali relativi ai risultati conseguiti sul mercato del lavoro dai formati e dal campione di controllo. Tale prima valutazione descrittiva non tiene conto di possibili effetti distorsivi del risultato, quali il *selection bias* e gli effetti di composizione (presenza in certe azioni di individui più difficilmente occupabili). Una stima più corretta dell'effetto netto richiede dunque tecniche di analisi multivariata (in grado di tener conto contemporaneamente di molti fattori), presentate al par. 2.2.2.

2.2.1 Differenziale occupazionale netto

Come spiegato nel par.1.3, il campione principale è costituito dai formati giunti a conseguire il titolo di studio previsto dal corso, mentre il campione di controllo è stato estratto fra coloro che hanno abbandonato i corsi formativi BAS e SPE con diverse motivazioni, escluso il passaggio ad altro corso. Quindi, una prima stima dell'impatto netto è data dalla differenza nei risultati conseguiti sul mercato del lavoro da coloro che hanno frequentato con successo i corsi rispetto a coloro che non li hanno frequentati. Sulla validità del campione di controllo e del complesso processo di scelta che ha portato ad identificarlo come miglior gruppo di confronto possibile, si rimanda al paragrafo 1.3.

Per valutare la significatività statistica dei risultati, l'analisi d'impatto va necessariamente corredata con la breve analisi della rappresentatività e degli errori del campione di controllo al par. 1.3.2. Complessivamente, il campione rappresenta il 29% di coloro che non hanno terminato i corsi, all'incirca equi-distribuiti fra BAS e SPE (Tabella 1.11).

La Tabella 2.15 mostra il tasso di occupazione e gli intervalli di confidenza al 95% calcolati per il campione di controllo, mentre la stima del numero di occupati e dei relativi intervalli di confidenza si trova in appendice (

Tabella 5.44). Paragonando gli esiti con quelli dei formati (Tabella 2.2 e Tabella 2.3), si nota un consistente differenziale positivo di più di 20 punti percentuali in favore dei formati BAS e un vantaggio molto più ridotto per i formati SPE. Il dato è confermato osservando gli intervalli di confidenza, eccezion fatta per gli specializzati stranieri, cui è associato un margine di errore molto più ampio a causa della ridotta numerosità dello strato. Pertanto, la forchetta

del tasso di occupazione oscilla con una confidenza del 95% nel *range* (45,6 – 53,5) per i formati BAS e nel *range* (19,9 – 32,9) per i ritirati, mentre in SPE il *range* dei formati è (35,0 – 43,0) e quello dei ritirati (29,8 – 41,3). È pertanto evidente l'effetto netto positivo della formazione nel caso di azioni di qualifica di base rivolti ad adulti con bassa scolarità o immigrati, mentre l'effetto è ambiguo per le azioni di specializzazione: il *range* del tasso di occupazione presenta infatti una significativa sovrapposizione fra il gruppo dei formati e il gruppo di confronto, non consentendoci di concludere con certezza che i formati abbiano un tasso effettivamente maggiore dei ritirati, nonostante il loro dato campionario medio sia lievemente superiore (39,0 vs. 35,6).

Tabella 2.15: Tasso di occupazione e intervalli di confidenza al 95% nel gruppo di controllo per le diverse tipologie di azione, in base alla nazionalità.

Straniero	Tipo azione							
	BAS				SPE			
	t. occ.	-	+	E. std	t. occ.	-	+	E. std
No	23,6	15,4	31,8	4,2	35,5	29,4	41,7	3,1
Sì	30,2	19,5	40,9	5,4	35,7	20,3	51,1	7,9
Tot. tipo azione	26,4	19,9	32,9	3,3	35,6	29,8	41,3	2,9

Abbandonando il dettaglio relativo alla nazionalità, la **Tabella 2.16** illustra i differenziali fra campione principale e campione di controllo per condizione professionale e per tipologia di azione. I risultati confermano le osservazioni sul tasso di occupazione. In particolare, i formati BAS mostrano percentuali molto più elevate di occupati (+17,5) e di lavoratori in CIG (+5,7) e meno inserimento lavorativo tramite tirocini o *stage* (-0,2), mentre la percentuale di disoccupati è inferiore di 23 punti percentuali. Risulta evidente, dunque, come il mercato del lavoro sia ben disposto verso coloro che, disponendo di un basso titolo di studio, acquisiscono una qualifica composta da contenuti teorici e da un solido bagaglio di competenze operative.

In SPE, invece, i differenziali sono molto più contenuti: tra i formati la quota di occupati è superiore di circa 3 punti percentuali, mentre la quota di individui alla ricerca di occupazione è inferiore di 4 punti. Inoltre, sono debolmente positivi anche i differenziali sugli inseriti (+1,7) e sui rientri in istruzione (+0,3). Questi corsi, che hanno natura di specializzazione di conoscenze già acquisite, talvolta mirate all'acquisizione di competenze trasversali, in molti casi miranti a una professionalizzazione dei profili, non incidono sull'inserimento occupazionale come i corsi BAS. Probabilmente, proprio il fatto di non costituire *ex novo* un bagaglio robusto e coerente di conoscenze può essere un fattore esplicativo del loro mancato effetto occupazionale. Altre ragioni, ovviamente si potrebbero ricercare analizzando caso per caso i corsi, i loro obiettivi e il loro mercato del lavoro locale di riferimento. In questo contesto l'obiettivo è solo quello di una valutazione generale che evidenzi le principali tendenze, in base ai dati aggregati ed alla comparazione con i risultati dei formati e con quelli di altri corsi. Vi è da notare, comunque, che circa il 40% dei ritirati SPE si ritrovano a cercare lavoro dopo circa un anno, segnalando una scarsa tenuta della condizione occupazionale dei non formati.

Tabella 2.16: Condizione professionale prevalente a ottobre 2013 per tipologia di azione nel campione principale e nel campione di controllo, con calcolo del differenziale. Valori percentuali. In C2 sono stati esclusi gli intervistati che avevano abbandonato il corso per motivi di lavoro.

	Tipo azione									
	BAS					SPE				
Condizione professionale ottobre 2013	P	C	C2	Δ	$\Delta 2$	P	C	C2	Δ	$\Delta 2$
Occupato	43,9	26,4	15,9	17,5	28,0	36,9	35,6	15,2	1,3	21,7
Occupato in CIG	5,7	0,0	0,0	5,7	5,7	2,1	0,0	0,0	2,1	2,1
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	45,4	68,8	78,4	-23,4	-33,0	48,4	57,2	73,3	-8,8	-24,9
In cerca di prima occupazione	3,4	3,2	4,5	0,2	-1,1	7,0	2,6	4,8	4,4	2,2
Studente	0,4	0,0	0,0	0,4	0,4	3,4	3,1	5,7	0,3	-2,3
Tirocinante o stagista	0,6	0,8	0,0	-0,2	0,6	1,7	0,0	0,0	1,7	1,7
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	0,4	0,0	0,0	0,4	0,4	0,4	0,0	0,0	0,4	0,4
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	0,2	0,8	1,1	-0,6	-0,9	0,0	1,5	1,1	-1,5	-1,1
Tot. %	100,0	100,0	100,0			100,0	100,0	100,0		
Tot. V.A.	476	125	88			469	194	105		

Infine, nel campione di controllo è utile rilevare la differenza di composizione fra le due tipologie di azioni nelle motivazioni di ritiro (

Tabella 5.45). Come accennato in precedenza, gli iscritti SPE già posseggono un bagaglio di conoscenze spendibili sul mercato del lavoro: infatti, il 46% dei ritirati SPE nel campione ha abbandonato il corso per motivi di lavoro, contro il 30% dei ritirati BAS. Le colonne “ $\Delta 2$ ” della Tabella 2.16 mostrano il differenziale netto BAS e SPE se si escludono dal campione di controllo i ritirati per motivi di lavoro. I differenziali occupazionali perdono ovviamente in significatività, ma indicano un chiaro vantaggio addizionale dei formati rispetto al gruppo di confronto, soprattutto in SPE (+20,4 rispetto al differenziale calcolato su tutti i ritirati). Ciò suggerisce, da un lato, che i ritirati per motivi di lavoro siano intrinsecamente più forti, ovvero siano dotati di competenze (trasversali) maggiormente spendibili sul mercato del lavoro. Dall'altro, rafforza la tesi dell'impatto positivo delle politiche formative sull'occupabilità degli individui, anche nel caso degli specializzati.

I risultati sono parzialmente in linea con le analisi 2011 e 2012: è ampiamente confermato il differenziale occupazionale netto consistente e positivo a favore dei formati BAS, mentre nel 2013 migliorano gli esiti occupazionali dei formati SPE, associati a un differenziale netto negativo nelle passate edizioni. Questi risultati confermano il processo di “selezione dei migliori” (par. 2.1.3) prodotto dai tagli indifferenziati alle risorse finanziarie disponibili per la formazione regionale MdL: il differenziale occupazionale netto si è ulteriormente allargato in favore dei formati BAS, mentre le performance negative di SPE sembrano essersi riassorbite. Ne consegue, però, che la formazione professionale piemontese perde almeno parzialmente in quest'annualità la sua caratteristica propensione al recupero dei soggetti marginali e svantaggiati, avvicinandosi sempre più a un'azione per il rafforzamento del capitale umano, più che a un'azione per l'occupabilità di soggetti particolarmente deboli.

Analizzando le specificità per genere, nazionalità e fascia d'età dei differenziali occupazionali MdL, la Tabella 2.17 segnala differenziali occupazionali netti positivi a favore dei formati se donne (8,3 punti percentuale), nella fascia d'età over 25 (12-22%) e se cittadini rumeni, cui si accompagna specularmente una minor disoccupazione. I differenziali dei

rientri in istruzione, invece, hanno proporzioni molto contenute e, come prevedibile, avvantaggiano quasi esclusivamente i formati giovanissimi, così come i contratti di inserimento (tirocini e *stage*), rivolti soprattutto agli italiani.

Nonostante le basse numerosità, che incidono sul livello di significatività dell'analisi, i differenziali netti della formazione suggeriscono un effetto positivo ma molto minore rispetto alla scorsa annualità nel recupero dello svantaggio di *target* particolarmente deboli, come appunto le donne, gli adulti disoccupati e gli immigrati.

Rispetto ai risultati del precedente rapporto (Tabella 5.46), si nota un consistente avvicinamento nei differenziali di genere e un acuirsi del differenziale occupazionale a favore dei formati adulti *over 35*. Per quanto riguarda la nazionalità, invece, si è disaggregato l'effetto per gruppo etnico di provenienza, mettendo in risalto i differenziali di impatto della formazione fra marocchini (-), romeni (ampiamente +) e italiani (debolmente +), mentre la scorsa indagine rilevava il recupero dello svantaggio per i gruppi extra-comunitari.

Tabella 2.17: Differenziali nella distribuzione percentuale della condizione professionale prevalente a ottobre 2013 per genere, fascia d'età e nazionalità. Valori in punti percentuali.

Condizione professionale ottobre 2013	Genere		Fascia d'età			Nazionalità			
	ΔF	ΔM	$\Delta 25-$	$\Delta(26-35)$	$\Delta 36+$	$\Delta Italia$	$\Delta Marocco$	$\Delta Romania$	$\Delta Altro$
Occupato (compresa CIG)	8,3	0,9	-3,9	12,2	22,3	3,2	-9,2	24,0	7,6
Alla ricerca di occupazione	-12,6	-4,7	-1,4	-13,7	-20,6	-8,6	9,3	-24,8	-9,7
Studente	3,3	3,3	3,5	0,4	0,0	3,8	3,3	0,8	2,7
Tirocinante/stagista	1,5	1,6	2,5	1,0	-0,4	2,4	1,1	0,0	-1,0
Inattivo	-0,6	-1,0	-0,7	0,1	-1,4	-0,8	-4,5	0,0	0,3

Per quantificare con maggior dettaglio e precisione gli impatti, è comunque necessario procedere all'analisi multivariata.

2.2.2 Determinanti dell'occupabilità ed efficacia della formazione

La valutazione sin qui effettuata ha riguardato principalmente l'analisi degli esiti occupazionali che emergono dall'osservazione di singole variabili (*analisi uni-variata*) o dall'incrocio di due di esse (*analisi bi-variata*). In questa sezione si analizza l'effetto congiunto di più variabili (*analisi multivariata*), verificando l'impatto di ciascuna di esse sull'occupabilità mediante stime econometriche, che permettono di tenere conto anche delle loro interazioni, diagnosticando eventuali distorsioni. In questa sezione, dunque, il fenomeno dell'occupabilità non verrà solo descritto nelle sue caratteristiche, ma anche spiegato in alcune delle sue determinanti. Con l'obiettivo di valutare l'impatto netto della formazione professionale, le analisi di questo paragrafo sono state condotte congiuntamente sul campione principale e sul campione di controllo per la direttiva MdL, ovvero per tutti quei corsi per cui è stato possibile estrarre un campione controfattuale di individui non formati.

La metodologia utilizzata, conosciuta in letteratura come *modello probit* (Greene, 1993), stima la probabilità che l'individuo sia occupato o meno attraverso una forma funzionale *non lineare*. Si tratta di un modello applicato a uno *status* dicotomico, nel nostro caso occupato/non occupato, che consente di valutare quanto alcune variabili contribuiscano ad aumentare o ridurre la probabilità di essere occupati a un anno circa dalla fine del corso di formazione. Per questo fine, sono state stimate numerose versioni del modello utilizzando variabili diverse. In Tabella 2.18 sono elencate tutte le variabili che si sono dimostrate significative nello spiegare l'occupabilità e robuste alle stime. Rispetto alle due precedenti indagini, però, si osservano significative differenze nei risultati. In particolare vale la pena anticipare che non si osservano più significativi benefici per i *target* più svantaggiati.

Tabella 2.18: Variabili utilizzate per le stime probit.

<i>Variabile</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Valori</i>
Occupato	Stato occupazionale	1 occupato / 0 non occupato
Femmina	Genere	1 femmina / 0 maschio
Età	Età durante lo svolgimento del corso	Anni
Extra-comunitario	Cittadinanza	1 se extracomunitario / 0 se cittadino EU
Romeno	Cittadinanza	1 se romeno / 0 se altro
Istruzione	Durata degli studi	anni di istruzione
Disoccupazione pre	Durata della disoccupazione pre-iscrizione	Mesi
Ritirato per lavoro	Ritiro dal corso per motivi di lavoro	1 ritirato per lavoro / 0 formato o ritirato per altri motivi
Formato	Formazione	1 formato (campione principale) / 0 non formato (campione controllo)
OSS	Iscrizione a corso OSS	1 iscritto a corso OSS / 0 iscritto ad altri corsi

I risultati presentati in Tabella 2.19 indicano innanzitutto che la formazione ha un impatto positivo e altamente significativo sull'occupabilità (si rimanda al par. 2.2.3). Inoltre, per quanto riguarda le caratteristiche individuali (anagrafiche e di percorso), le variabili che impattano positivamente e in modo significativo sull'occupabilità degli individui nel campione sono l'età, il grado di istruzione, la cittadinanza. In particolare, i coefficienti per l'età evidenziano un impatto non lineare sull'occupabilità: gli individui adulti, a parità di altre condizioni, hanno maggiore probabilità di trovare un'occupazione rispetto ai giovani, ma il loro vantaggio decresce in intensità col passare del tempo (coefficiente negativo per l'età elevata al quadrato). Pertanto, la probabilità di trovare lavoro cresce con l'età, ma tale aumento è molto forte nelle fasce iniziali, mentre è più contenuto nelle fasce più mature. Ciò significa anche che la probabilità di trovare lavoro aumenta fino ad una certa soglia, che definisce la massima appetibilità del lavoratore, al di sopra della quale essa potrebbe cominciare a diminuire. In realtà tale fenomeno, insito alla forma quadratica prescelta, potrebbe anche avvenire per un'età molto avanzata, o addirittura oltre la soglia dell'età pensionistica. Non è opportuno però azzardare una stima di tale inversione, in quanto le osservazioni presenti nel campione relative ad età avanzate sono molto poche e si tratterebbe dunque di fare una proiezione al di fuori dei valori osservati.

Tabella 2.19: Risultati della stima probit sulle caratteristiche individuali dei campioni principale e di controllo (MdL).

<i>Variabile</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>S.E.</i>
Femmina	0,007	0,075
Età	0,096***	0,029
Età²	-0,001***	0,000
Istruzione	0,005	0,014
Extra-comunitario	0,147	0,094
Cittadinoromeno	0,501***	0,148
Disoccupazione pre	-0,023***	0,004
Ritirato per lavoro	1,162***	0,160
Formato	0,856***	0,119
Costante	-2,439***	0,480
Pseudo-R2 = 0,077; N = 1258		
* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$		

Il livello di istruzione ha un impatto positivo, confermando che coloro che dispongono di basi di conoscenze più robuste sono più forti sul mercato del lavoro. Tale risultato, però, non emerge nel modello più semplificato, ma diviene

significativo solo qualora si controlli per la cittadinanza: in particolare, l'impatto dell'istruzione sull'occupabilità è significativamente positivo solo per i cittadini non romeni. Tale risultato si può osservare nella Tabella 2.20, che riporta un modello che introduce le variabili di interazione. Queste permettono di differenziare l'impatto di alcune variabili (nella fattispecie commentata sopra l'istruzione) a seconda di caratteristiche rilevanti e sono propedeutiche alla stima degli impatti netti che è riportata nel paragrafo 2.2.3.

Tabella 2.20 - Risultati della stima probit con variabili interazione della formazione (MdL).

<i>Variabile</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>S.E.</i>	<i>Variabile</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>S.E.</i>
Età	0,082***	0,029	Femmina NON formata	-0,180	0,169
Età²	-0,001***	0,000	Femminaformata	-0,102	0,089
Istruzione NON romeno	0,026*	0,016	Romeno NON formato	0,159	0,375
Istruzioneromeno	-0,064	0,056	Romenoformat	0,361**	0,162
Disoccupazione pre	-0,022***	0,004	OSS NON format	0,299	0,277
Ritirato per lavoro	1,128***	0,164	OSS format	0,735***	0,110
Formato	0,647***	0,157	Costante	-2,205***	0,493

Pseudo-R2 = 0,104; N = 1258

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Approfittando delle caratteristiche del campionamento realizzato per questo placement, si è provato a testare le differenti performance della formazione anche per i maggiori gruppi etnici della Regione Piemonte (Marocco e Romania). Riguardo al ruolo dell'istruzione, è noto come i cittadini rumeni e, più in generale quelli provenienti dall'Europa dell'Est hanno spesso conseguito titoli di studio mediamente elevati che però non vengono riconosciuti, e ancor più raramente vengono valorizzati sul mercato del lavoro italiano. Questo gruppo generalmente trova occupazioni che sottoutilizzano il loro effettivo capitale umano. Da qui, l'impatto differenziato dell'istruzione per cittadinanza. Analizzando la distribuzione dei titoli di studio e il numero medio di anni di istruzione per etnia Tabella 2.21, ma anche Tabella 5.16-Tabella 5.20), si nota infatti che i formati romeni hanno mediamente un anno di studio pregresso in più rispetto agli altri stranieri, ma un anno in meno rispetto agli italiani.

.....

Tabella 2.21: Distribuzione dei titoli di studio pre-corso per nazionalità (formati, escluso OI). Valori assoluti, valori percentuali e media campionaria del numero di anni di istruzione.

Titolo di studio pre-corso	Italia		Marocco		Romania		Altro		Tot. Stranieri		Tot.	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Nessuno	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	1,0	2	0,6	2	0,2
Licenza elementare	0	0,0	1	1,8	0	0,0	3	1,5	4	1,2	4	0,4
Licenza media o avviamento	102	16,4	36	63,2	27	37,5	100	51,5	163	50,5	265	28,0
Qualifica prof. I livello	70	11,3	7	12,3	12	16,7	26	13,4	45	13,9	115	12,2
Diploma scuola superiore	356	57,2	10	17,5	29	40,3	49	25,3	88	27,2	444	47,0
Laurea triennale	46	7,4	1	1,8	1	1,4	4	2,1	6	1,9	52	5,5
Laurea spec. o vecchio ordin.	48	7,7	2	3,5	3	4,2	9	4,6	14	4,3	62	6,6
Percorsi post-laurea	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,5	1	0,3	1	0,1
Tot.	622	100,0	57	100,0	72	100,0	194	100,0	323	100,0	945	100,0
Numero medio anni istruz.	12,6		9,7		11,0		10,2		10,3		11,8	

Oltre agli effetti dell'età, dell'istruzione pregressa e della formazione, si osserva un impatto occupazionale significativamente positivo per chi non ha ultimato la formazione perché impiegatosi nel frattempo (**Ritirato per lavoro**), evidenziando il **vantaggio sul mercato del lavoro di coloro che sono in grado di attivarsi autonomamente per trovare un impiego**. Confrontando i rispettivi coefficienti, dopo circa un anno questi individui continuano ad essere più forti in termini di occupabilità rispetto a chi ha rafforzato il proprio capitale umano attraverso il percorso formativo. Questa variabile può essere pertanto intesa come *proxy di caratteristiche individuali non osservabili, che rendono più appetibili gli individui sul mercato del lavoro*. Resta da considerare, però, che alcuni vantaggi della formazione si osservano soprattutto nel medio periodo, in termini di tenuta e di condizioni qualitative dell'occupazione, ovvero aspetti che fondamentalmente sfuggono a un'analisi dicotomica sullo stato occupazionale e che richiedono tecniche di indagine longitudinale.

Quanto agli impatti sull'occupabilità per *target*, da questi dati non emergono gli effetti di recupero dello svantaggio per i soggetti deboli che emergevano nello scorso rapporto. In particolare, non si osservano effetti significativamente differenziati delle politiche formative per le donne²⁰ e per i cittadini extra-comunitari. L'unico discrimine nella cittadinanza si osserva per i cittadini romeni: la formazione ha un impatto significativamente positivo su di essi, aumentandone le probabilità di occupazione (**Romeno formato**) rispetto a un cittadino romeno non formato e rispetto ad individui di diversa cittadinanza. Questo fenomeno è emerso con evidenza grazie al nuovo piano di campionamento, che preserva la rappresentatività dei gruppi etnici più importanti, quali i romeni e i marocchini, e consente di sviscerare con maggior dettaglio gli effetti della formazione per etnia, soprattutto nell'ambito delle azioni per stranieri. L'effetto della formazione sui marocchini, invece, non è significativamente diverso rispetto alle altre nazionalità: presumibilmente, la loro maggior distanza culturale crea una barriera all'integrazione lavorativa che è più difficile da superare, sia in termini estensivi, sia in termini di qualità delle condizioni lavorative.

Un altro aspetto di recupero dello svantaggio che è scomparso riguarda i gap di istruzione. Fino all'anno scorso, nel caso dell'interazione fra istruzione e formazione si osservava un coefficiente negativo, ad indicare che l'effetto della partecipazione ai corsi diminuisce con il livello di istruzione. Ciò evidenziava come il livello di istruzione migliorasse la probabilità di trovare lavoro, indipendentemente dall'aver frequentato un corso di formazione (effetto che permane tutt'ora), ma che la formazione aveva un impatto positivo ma decrescente col livello di istruzione. Per l'anno 2013 il coefficiente dell'interazione fra formazione e istruzione non è più significativo per cui non si registra più l'effetto specifico della formazione che agisce per recuperare lo svantaggio di chi ha avuto un percorso di istruzione insufficiente.

Infine, la situazione occupazionale pre-corso (**Disoccupazione pre**) mostra un significativo impatto sull'occupabilità dell'individuo: a parità di altre condizioni, **un lungo periodo di disoccupazione precedente l'inizio del corso influisce negativamente sulla probabilità di trovare un'occupazione al termine del percorso formativo**²¹. Tale fenomeno è estremamente rilevante, in quanto evidenzia contemporaneamente più aspetti.

Da un lato, la diffusione di disoccupati di lunga durata è una *proxy* della problematicità dell'utenza dei corsi di formazione. Nel campione di questa terza annualità dell'indagine di Placement, 910 formati MdL su 945 erano alla ricerca attiva di un'occupazione prima dell'iscrizione al corso. Il 15% di essi lo era da più di un anno e mezzo, con un picco del 20% in BAS, azione per adulti con bassa scolarità (Tabella 2.22). In media, i formati alla ricerca di un lavoro lo erano da più di 10 mesi, quasi 12 in BAS. Per cui, **il 50-60% dei formati MdL sono disoccupati di medio e lungo termine che tentano un (re)inserimento nel mercato del lavoro frequentando un corso di formazione professionale**. Mediamente, sono le donne e gli adulti *over 35* a manifestare i tempi di ricerca di lavoro più lunghi (le prime soprattutto in BAS, Tabella 5.11, e i secondi soprattutto in SPE, Tabella 5.13), mentre non vi sono sostanziali differenze fra italiani e stranieri. Piuttosto, si riscontano differenze per gruppo etnico (Tabella 5.15): i marocchini manifestano i tempi di attesa più lunghi, mentre i rumeni nel campione hanno tempi di ricerca inferiori agli stessi italiani.

Tabella 2.22: Distribuzione del numero di mesi in ricerca attiva di lavoro prima dell'iscrizione al corso per tipo di azione e per genere (formati, escluso OI). Valori assoluti e media campionaria.

	BAS	SPE	Tot. MdL
<i>Disoccupazione pre-corso</i>			

²⁰ I coefficienti di genere non sono significativamente diversi da zero, né nel modello generale, né nel modello con interazione fra genere e formazione. Ciò implica che, nel campione considerato, la probabilità di occupazione non dipende dal genere e, inoltre, che la formazione non presenta effetti differenziati fra femmine e maschi.

²¹ Non risulta esserci, invece, un significativo effetto incrementale per coloro che non hanno mai lavorato prima dell'iscrizione al corso di formazione (risultato non mostrato).

	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
0-6	190	40,8	275	61,9	465	51,1
7-12	174	37,3	112	25,2	286	31,4
13-18	12	2,6	9	2,0	21	2,3
19+	90	19,3	48	10,8	138	15,2
Tot.	466	100,0	444	100,0	910	100,0
Numero medio di mesi	11,8		8,9		10,4	

In più punti di questo rapporto, così come nella letteratura sull'analisi di impatto, si è richiamata l'esistenza di variabili non osservabili, connesse alle attitudini individuali, culturali e di capitale umano in grado di ostacolare fortemente l'inserimento lavorativo. La disoccupazione di lunga durata negli adulti è in molti casi una manifestazione di tali caratteristiche nascoste.

Dall'altro lato appare evidente che l'essere esclusi dal mercato del lavoro è una situazione che origina svantaggio in termini di occupabilità. L'allontanamento dalle reti informali che lubrificano il mercato del lavoro, l'obsolescenza rapida delle competenze, ma ancora più rapida in caso delle reti di contatti utili per un reinserimento, uniti a meccanismi psico-sociali di perdita di fiducia, di autostima, di riconoscimento, sono fenomeni che si accumulano e cronicizzano al punto da diventare irrisolvibili per l'individuo. Le analisi econometriche sembrano suggerire che la formazione non sia in grado di attenuare questo problema: oltre la soglia dei 6 mesi, ovvero fra i disoccupati (pre-corso) di medio e lungo periodo, non si osservano vantaggi addizionali in termini di occupabilità fra formati e non formati. Tali effetti si ritrovano, invece, fra i disoccupati di breve termine (risultati non mostrati). Ciò suggerisce che, per i disoccupati di medio e lungo periodo, la sola formazione non sia sufficiente a recuperare il gap psico-sociale e culturale che tende ad intrappolarli al di fuori dal mercato del lavoro, relegandoli fra le file dei disoccupati non ancora scoraggiati o parcheggiandoli nel canale formativo, bensì siano necessari interventi congiunti e strutturati di politiche attive per il lavoro, con l'obiettivo di potenziare gli effetti occupazionali degli stessi interventi formativi (Sella, 2013).

Infine, non sembrano impattare significativamente caratteristiche legate al tipo di azione di riferimento (risultati non mostrati)²², eccezion fatta per gli esiti positivi della categoria OSS, di cui sotto. Il fatto che le variabili che indicano il tipo di azione risultino non significative, quando invece i differenziali occupazionali netti davano indicazioni opposte (par.2.2.1), è particolarmente significativo. Le differenti prestazioni delle azioni deriverebbero dalla differente composizione dell'utenza nelle stesse più che dalle caratteristiche dell'offerta formativa.

Avendo inserito nel modello econometrico alcune variabili di interazione (Tabella 2.20), che permettono di analizzare l'impatto delle politiche formative su specifici target, si può anche osservare l'effetto sulla specifica categoria degli Operatori socio-sanitari (OSS). I formati OSS mostrano una performance occupazionale significativamente migliore a parità di altre condizioni individuali. Ciò suggerisce che tali individui godano di un vantaggio competitivo dovuto al particolare settore occupazionale cui si indirizzano. Si conferma quindi quanto già evidente dall'esperienza pratica, ovvero che gli OSS hanno più probabilità di trovare lavoro alla fine del percorso. Il coefficiente positivo associato agli iscritti OSS che non hanno portato a termine la formazione (OSS non formato) potrebbe invece segnalare un vantaggio inosservabile da ricondurre alla disponibilità ad accettare condizioni lavorative di notevole impatto sulla propria vita personale, quali quelle richieste dalla cura degli anziani o dei malati. Tale coefficiente, comunque, non risulta significativo a un livello accettabile e va dunque utilizzato con estrema cautela.

Va infine richiamato che, se gli OSS hanno più probabilità di trovare lavoro rispetto ad altre figure professionali, il fatto che il coefficiente della formazione resti positivo e significativo anche in questa specificazione, significa che le politiche formative risultano efficaci anche se dall'insieme di analisi si esclude tale categoria (particolare e molto numerosa). Questo risultato è assolutamente in linea, con quanto mostrato attraverso l'analisi descrittiva nel rapporto 2011. Si era infatti verificato che nei corsi di qualifica per adulti con bassa scolarità (ABS) permane un differenziale occupazionale netto anche nel caso in cui dal campione si escludano i risultati relativi ai corsi OSS.

2.2.3 L'impatto netto della formazione

In questo paragrafo viene presentata una stima dell'impatto netto della formazione. Per quantificare l'impatto netto della formazione sull'occupabilità, ovvero per stimare l'aumento percentuale della probabilità di occupazione a seguito del completamento di un percorso formativo, si misura il cosiddetto effetto marginale medio (AME, Average Marginal

²² Risulta ancora una volta confermata la validità della scelta di non basare la stratificazione del campione sulle dimensioni delle azioni e delle province, in quanto tali variabili non impattano in modo sufficientemente significativo sul livello di inserimento occupazionale.

Effect). Concretamente bisogna calcolare la media dell'effetto marginale della formazione su tutti gli individui osservati, stimando la differenza nella loro occupabilità se formati o non formati, a parità di tutte le altre variabili osservate, invece del più tradizionale effetto marginale calcolato sull'individuo medio, ovvero su un unico individuo che presenti caratteristiche medie per tutte le altre variabili²³ (Ragazzi, Sella 2013b).

L'AME, calcolato sul modello in Tabella 2.20, stima un impatto netto significativo della formazione sull'occupabilità degli individui nel campione di +25,7 punti percentuale (Tabella 2.23), ovvero i formati hanno una probabilità di occupazione nel medio periodo (a circa un anno dalla formazione) che supera quella dei non formati del 25% circa. Si tratta di un impatto netto molto elevato, che risulta anche notevolmente cresciuto rispetto al risultato dell'anno precedente, in cui si avvicinava ai 15 punti percentuali. La spiegazione di questo, in base ai dati in nostro possesso, potrebbe essere cercata nella contrazione complessiva di risorse e, conseguentemente, di corsi attivati, nonché nella rimodulazione di risorse fra azioni. L'offerta più ridotta di corsi ha implicato una maggiore selezione degli allievi che ha portato a formare classi più performanti.

Tabella 2.23: Effetto marginale medio della formazione sull'occupabilità.

Variabile	AME	S.E.
Formazione	0,257***	0,032

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Una piccola parte di tale vantaggio è ascrivibile alle diverse caratteristiche individuali osservabili che caratterizzano il gruppo dei formati e quello dei non formati (risultati non mostrati), segnalando una sorta di meccanismo di selezione sulle variabili osservabili (i formati avrebbero caratteristiche osservabili migliori, mentre nulla si può dire, in questo modello, su quelle non osservabili). Resta però significativo l'impatto della formazione sull'occupabilità degli individui²⁴.

Rispetto ai risultati della scorsa annualità, l'analisi multivariata non riscontra più un significativo recupero dello svantaggio nei gruppi tradizionalmente deboli, quali le donne e gli stranieri. Gli AME dei corrispondenti sottogruppi non presentano, infatti, differenziali significativi, né nel caso delle donne (Tabella 2.24), né nel caso degli extra-comunitari (risultato non mostrato). Nel precedente rapporto, invece, si osservava un significativo svantaggio nell'occupabilità femminile dell'11,5% in assenza di formazione, completamente recuperato in presenza di formazione.

Tabella 2.24: Effetto marginale della formazione sull'occupabilità per genere e test sui differenziali AME.

Variabile	AME	S.E.	AME 2012
Formazione@			
Maschio	0,251***	0,046	0,086*
Femmina	0,261***	0,038	0,198**

Test	Δ AME	S.E.	Δ AME 2012
Femmina vs. maschio @			
Non formato	-0,051	0,050	-0,115***
Formato	-0,037	0,032	-0,002

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Presumibilmente, anche questo risultato è ascrivibile alla riduzione delle risorse disponibili per il finanziamento della

²³ Concretamente si tratta di calcolare per ogni individuo del campione quale probabilità di essere occupato viene stimata dal modello, partendo dalle condizioni individuali, e ipotizzando (indipendentemente da quanto successo nella realtà) dapprima che abbia partecipato alla formazione, e poi invece che non abbia concluso il percorso. La differenza fra le due probabilità è l'effetto marginale individuale, la media di tali effetti marginali è l'AME.

²⁴ Sulla base delle stime effettuate si calcola che la formazione avrebbe determinato un aumento medio dell'occupabilità degli individui nel campione di controllo di circa il 23 punti percentuali.

formazione (vedi par.1.1.3). Ciò ha probabilmente comportato una **modifica nei meccanismi di selezione all'ingresso**; ovvero la formazione professionale potrebbe aver selezionato solo i soggetti più motivati e occupabili, riducendo l'accesso ai corsi agli individui effettivamente più svantaggiati e maggiormente bisognosi di aiuto. **Per quanto riguarda la nazionalità, si osserva comunque uno specifico effetto della formazione sui romeni**. Ovvero, l'AME calcolato sui romeni è maggiore di 5 punti percentuali rispetto all'AME sui non romeni. Ma soprattutto, si osserva un vantaggio occupazionale dei romeni sui non romeni nel caso di formazione (Tabella 2.25), che non si osserva al di fuori del contesto formativo. **Chiaramente, questo effetto non è uno specifico intento di policy, bensì i romeni sono concentrati soprattutto nei corsi BAS e, nello specifico, per più del 50% nei corsi OSS, che notoriamente presentano le migliori chance occupazionali**. È bene ricordare, comunque, che la specificazione del modello controlla esplicitamente per l'"effetto OSS" e che quindi, anche per i romeni la formazione resta efficace (in media) anche al di fuori dei corsi OSS.

Tabella 2.25: Effetto marginale della formazione sull'occupabilità per nazionalità.

<i>Variabile</i>	<i>AME</i>	<i>S.E.</i>
Formazione@		
Non romeno	0,253***	0,047
Romeno	0,301**	0,054
<hr/>		
<i>Test</i>	<i>ΔAME</i>	<i>S.E.</i>
Romeno vs. Non Romeno@		
Non format	0,052	0,117
Formato	0,108*	0,062

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Infine, per osservare meglio la differenza negli impatti per categoria, si calcolano i cosiddetti effetti marginali medi a valori rappresentativi (MER, Marginal Effects at Representative values). Confermando i risultati delle indagini 2011 e 2012, la Tabella 2.26 mostra che **l'impatto della formazione per età è crescente fra i più giovani, raggiunge un massimo del 27% circa fra i 30 e i 35 anni e scende sotto la soglia del 20% oltre i 50 anni**. Questo stesso andamento si conferma anche nelle analisi riguardanti i sottogruppi per genere e per cittadinanza (risultati non mostrati) ed è quindi trasversale.

Tabella 2.26: Effetto marginale della formazione sull'occupabilità per età.

<i>Variabile</i>	<i>AME</i>
Formazione @ Età	
15	0,232***
20	0,253***
25	0,264***
30	0,268***
35	0,267***
40	0,261***
45	0,247***
50	0,223***
55	0,185***
60	0,137***

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

3 LA TRANSIZIONE DALLA FORMAZIONE AL LAVORO

Il presente capitolo, in continuità con il rapporto di placement precedente, propone una rappresentazione del fenomeno della transizione dalla formazione al lavoro, fornendo un quadro conoscitivo degli elementi che la caratterizzano. L'obiettivo è quello di complementare la visione "statica" degli esiti occupazionali presentata nei paragrafi precedenti, con un'analisi "dinamica" di ciò che accade nel percorso di passaggio dalla formazione al lavoro.

Per questa ragione, di seguito, attraverso il confronto tra il gruppo dei "transitati" e dei "non transitati", viene proposta un'analisi intesa a rilevare da un lato le dimensioni del fenomeno, dall'altro ad identificare le possibili relazioni dello stesso con le caratteristiche socio-anagrafiche dei formati, con l'istruzione e la formazione da loro effettuata, con le strategie di ricerca adottate e con i servizi per il lavoro ricevuti. Infine, una dimensione di analisi inedita rispetto alle precedenti linee di indagine è rappresentata dal ruolo giocato in tale transizione dalle reti personali.

3.1 DIMENSIONI E CARATTERISTICHE DEL FENOMENO

Nel campione oggetto d'indagine, la transizione dalla formazione al lavoro si è compiuta complessivamente per il 60,6% dei formati (1018 individui su 1680 nel nostro campione)²⁵. Tra i soggetti che hanno effettuato la transizione la maggior parte ha sperimentato, in tale periodo, la vigenza di un solo contratto di lavoro (67,3%). L'87,2% dei soggetti ha dichiarato di non aver avuto più di quattro contratti nel periodo considerato e solo lo 0,6% ha affermato di averne avuti più di 9 (con un unico caso che dichiara di averne avuti addirittura 20). Rilevante appare anche il dato di chi dichiara di aver lavorato senza un contratto formale, 113 persone, pari all'11,1% del campione.

Tabella 3.1: Transitati per numero di contratti. Valori assoluti e percentuali.

Numero di contratti	TRANSITATI	
	V.A.	%
Hanno lavorato senza contratto formale	113	11,1
1	685	67,3
Da 2 a 4	203	19,9
Da 4 a 8	11	1,1
Oltre i 9	6	0,6
Totale	1.018	100,0

Ulteriori indicazioni emergono considerando in maniera comparativa i gruppi dei transitati e dei non transitati. Indagando i due insiemi secondo le caratteristiche anagrafiche (sesso, età e nazionalità), emergono alcune evidenze, in sostanziale coerenza con le precedenti osservazioni fatte nel rapporto: le femmine transitano al lavoro in misura lievemente minore rispetto ai maschi, 59% vs 62%, e le persone tra 26 e 35 anni più dei giovani e degli over 35. Sul versante della nazionalità, si rileva un maggior transito al lavoro per i soggetti di cittadinanza romana (72,0%) rispetto agli italiani (60,1%) ed agli altri stranieri (60,8%). Si può dunque osservare che, dal punto di vista quantitativo, le caratteristiche individuali correlate con la situazione occupazionale puntuale registrata nel medio periodo non differiscono sostanzialmente con quelle che determinano la totalità degli eventi lavorativi tra la fine del corso e il momento dell'indagine.

Tabella 3.2: Transitati e non transitati per genere, età e nazionalità a ottobre 2013. Valori assoluti e percentuali.

Genere	Transitati	Non Transitati	Totale
--------	------------	----------------	--------

²⁵ Gli individui transitati, in questa rilevazione, sono stati definiti come soggetti che dichiarano di aver lavorato per almeno un mese tra gennaio ed ottobre 2013. Il metodo seguito è diverso da quello adottato nel precedente rapporto, dove la rilevazione del transito avveniva sulla base dei dati amministrativi delle COB, estratte da SILP. Tale scelta implica alcuni inconvenienti legati agli errori di memoria, ma permette in compenso di indagare anche l'autoimpiego e il lavoro nero.

	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Femmine	464	59,0	323	41,0	787	100,0
Maschi	554	62,0	339	38,0	893	100,0
Totale	1018	60,6	662	39,4	1680	100,0

Età	Transitati		Non Transitati		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
16-25	638	58,0	462	42,0	1100	100,0
26-35	206	69,1	92	30,9	298	100,0
36+	174	61,7	108	38,3	282	100,0
Totale	1018	60,6	662	39,4	1680	100,0

Nazionalità	Transitati		Non Transitati		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Italiana	708	60,1	470	39,9	1178	100,0
Marocchina	47	51,6	44	48,4	91	100,0
Rumena	85	72,0	33	28,0	118	100,0
Altra naz.	178	60,8	115	39,2	293	100,0
Totale	1018	60,6	662	39,4	1680	100,0

Dall'analisi del campione emerge anche che i **soggetti con istruzione più elevata transitano al lavoro più frequentemente di quelli con un'istruzione bassa**. Considerando i soli titoli di studio per i quali esiste una numerosità significativa nel campione, i formati con lauree triennali sono quelli che presentano la percentuale più elevata nel gruppo dei transitati (78,8%) mentre i soggetti dotati di licenza media inferiore sono quelli che transitano di meno (56,8%). I laureati con lauree specialistiche o del vecchio ordinamento transitano al lavoro con percentuali più basse rispetto ai triennalisti, 64,5%, il che induce a pensare che l'effetto dell'istruzione non sia lineare.

Tabella 3.3: Transitati e non transitati rispetto al titolo di studio. Valori assoluti e percentuali.

Titolo di studio	Transitati		Non Transitati		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Percorsi post-laurea	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Laurea specialistica o vecchio ordinam.	40	64,5	22	35,5	62	100,0
Laurea triennale	41	78,8	11	21,2	52	100,0
Diploma di scuola secondaria superiore	295	66,4	149	33,6	444	100,0
Qualifica professionale di I livello	163	57,2	122	42,8	285	100,0
Licenza media inferiore o avviamento	470	56,8	357	43,2	827	100,0
Licenza elementare	6	85,7	1	14,3	7	100,0
Nessun titolo	2	100,0	0	0,0	2	100,0
Totale	1018	60,6	662	39,4	1680	100,0

La formazione effettuata influenza la transizione al lavoro. I formati dei corsi di specializzazione transitano al lavoro

meno frequentemente (57,4%) rispetto a coloro che hanno seguito corsi di formazione di base (67,9%) ma più spesso dei soggetti che hanno partecipato ai percorsi dell'OI (54,2%). Tra coloro che hanno frequentato corsi di formazione BAS, i soggetti qualificati ABS ottengono risultati significativamente migliori di quelli qualificati da corsi SIS (70,6% vs 65,1%). Specularmente, tra coloro che hanno frequentato corsi di formazione SPE, sono i soggetti che hanno seguito i corsi della II.E-12-01 ad essere transitati più frequentemente dei colleghi che hanno seguito i corsi SIS (70,6% vs 65,1%). Non si rilevano invece grosse differenze da parte dei soggetti frequentanti i corsi OI, che hanno rendimenti simili sulla transizione al lavoro.²⁶

Tabella 3.4: Transitati e non transitati per formazione effettuata. Valori assoluti e percentuali.

Tipo	Azione	Transitati			Non Transitati			Totale	
		V.A.	%	%	V.A.	%	%	V.A.	%
OI	OIB	164	54,1	54,2	139	45,9	45,9	303	100,0
	OI3	234	54,2		198	45,8		432	100,0
BAS	SIS	95	65,1	67,9	51	34,9	32,2	146	100,0
	ABS	233	70,6		97	29,4		330	100,0
SPE	II.E-12-01	279	62,8	57,4	165	37,2	42,6	444	100,0
	IV.I-12-02	13	52,0		12	48,0		25	100,0
Totale		1018	60,6		662	39,4		1680	100,0

L'esperienza lavorativa precedente, infine, costituisce un buon viatico per il transito al lavoro post formazione. I dati evidenziano che chi aveva già lavorato prima di frequentare la formazione professionale, ha trovato un'occupazione più frequentemente (67,4%) di chi non ha aveva alcuna esperienza pregressa. (58,3%).

Tabella 3.5: Transitati e non transitati rispetto all'esperienza lavorativa. Valori assoluti e percentuali.

Esperienza lavorativa precedente	Transitati		Non Transitati		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
No	109	58,3	78	41,7	187	100,0
Si	511	67,4	247	32,6	758	100,0
Totale	620	65,6	325	34,4	945	100,0

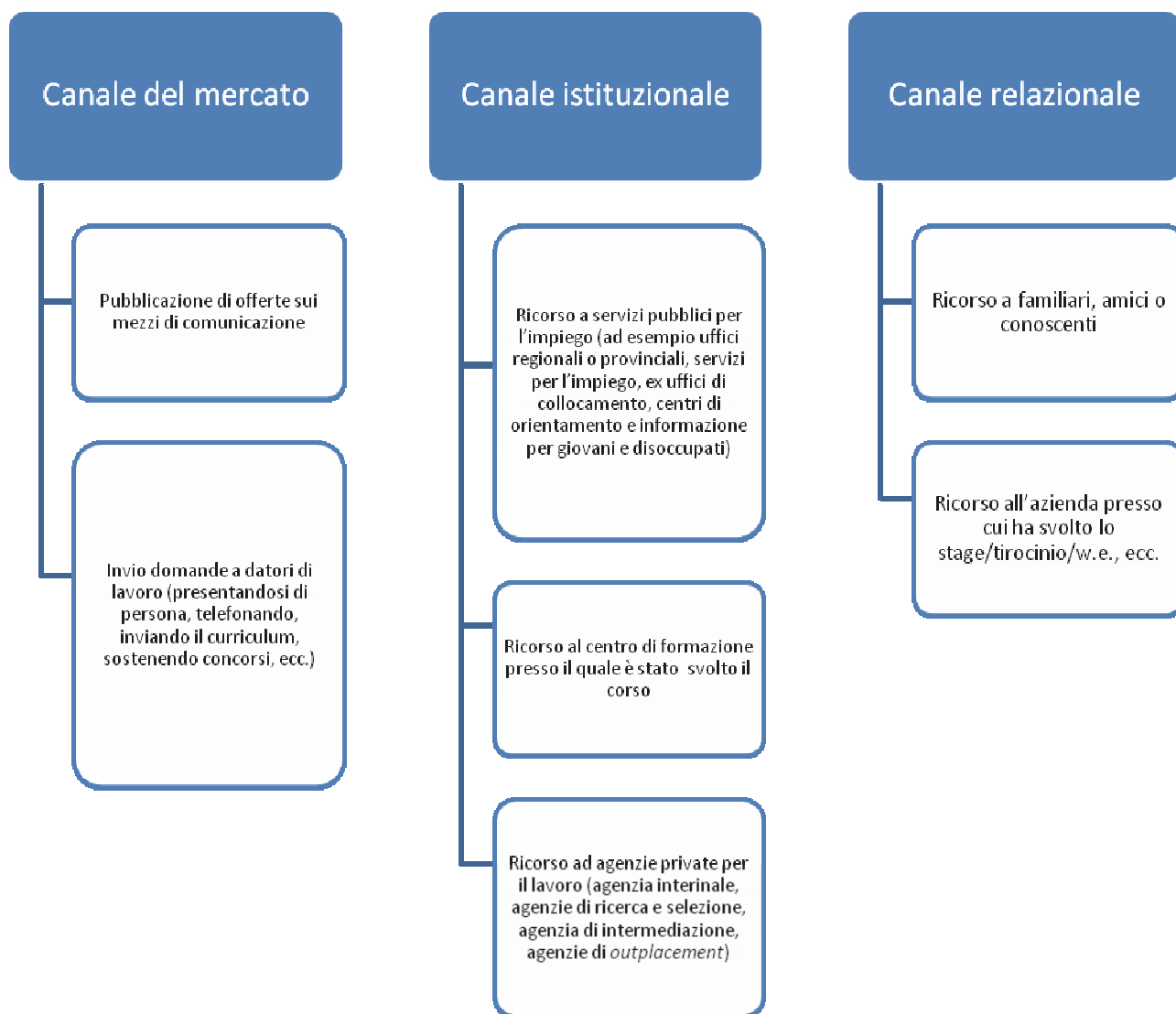
Si può dunque in conclusione osservare che, dal punto di vista quantitativo, le caratteristiche individuali correlate con la situazione occupazionale puntuale registrata nel medio periodo non differiscono sostanzialmente con quelle che determinano la totalità degli eventi lavorativi tra la fine del corso e il momento dell'indagine.

3.2 TRANSIZIONE E AZIONI DI RICERCA DEL LAVORO

Nell'ambito del questionario di placement - con l'intento di indagare l'utilizzo delle principali azioni di ricerca del lavoro intraprese dai soggetti al termine del corso di formazione - è stata strutturata una batteria di domande, organizzando le azioni rispetto a tre principali "canali" suggeriti dalla letteratura in materia (Reyneri, 2005): mercato, istituzioni e relazioni). Gli intervistati sono stati chiamati a rispondere circa l'adozione o meno di ognuna delle sette azioni di ricerca tipiche, rappresentate nella **Figura 1**.

²⁶E' ovvio che la diversa composizione per età dei tipi di formazione professionale incide sugli esiti occupazionali.

Figura 1: Azioni di ricerca per specifico canale.



L'analisi delle risposte fornite dagli intervistati ha permesso una caratterizzazione delle principali modalità di ricerca del lavoro adottate, tanto nel gruppo dei transitati, quanto in quello dei non transitati²⁷

I dati raccolti (Tabella 3-6), hanno evidenziato innanzitutto come i soggetti che hanno svolto un corso di formazione professionale abbiano poi, effettivamente, messo in atto un'ampia gamma di azioni di ricerca attiva del lavoro. Sei delle sette azioni considerate, evidenziano una percentuale di utilizzo (colonna dei SI) che supera la percentuale non utilizzo (colonna dei NO). L'unico caso in cui ciò non si verifica concerne la specifica azione di ricerca che consiste nel rivolgersi al centro di formazione presso cui si è svolto il corso. Tale atteggiamento, valido sia per i soggetti che sono transitati al lavoro sia per coloro che non sono riusciti a compiere la transizione, evidenzia come il ricorso all'ente di formazione, in generale, sia poco considerato come canale di collocamento lavorativo.

I soggetti formati a una professione si sono dimostrati disposti (in corrispondenza di sei azioni su sette) ad utilizzare ampiamente i diversi strumenti possibili nella ricerca di una collocazione lavorativa. Tale osservazione è valida, pressoché ugualmente, tanto per i soggetti transitati nel mercato del lavoro, tanto per i non transitati. L'azione che i soggetti intervistati mettono in atto *preferibilmente*, forse perché *ritenuta* più efficace o semplicemente perché più accessibile o congeniale alle caratteristiche dei soggetti che si formano professionalmente, *consiste nell'inviare direttamente domande ai datori di lavoro*. In generale, le azioni del canale del "mercato" vantano percentuali di utilizzo superiori rispetto ai restanti due canali, istituzionale e relazionale.

²⁷ Uno degli intenti propri di questa analisi è quello di capire se esistono azioni di ricerca del lavoro più efficaci di altre nel facilitare il fenomeno della transizione dalla formazione al lavoro. In questo contesto di analisi si definiscono, con un certo margine di approssimazione, "più efficaci" quelle azioni che, qualora adottate, abbiano più frequentemente condotto i soggetti ad un inserimento lavorativo.

Le strategie (insiemi di azioni di ricerca) adottate dai transitati e dai non transitati non sembrano differenziarsi in maniera netta, anche se, in media, i primi sembrano aver svolto le azioni di ricerca del lavoro con maggiore intensità rispetto ai secondi.

Tabella 3-6: Transitati e non transitati rispetto alle azioni di ricerca del lavoro. Valori percentuali.

	Azioni di ricerca del lavoro	Transitati		Non Transitati		Totale
		No	Si	No	Si	
<i>Canale del mercato</i>	a.) Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione	29,9	70,1	37,4	62,6	100,0
	b.) Ha inviato domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, sostenendo concorsi, ecc.)	17,8	82,2	16,5	83,5	100,0
<i>Canale istituzionale</i>	c.) Si è rivolto a servizi pubblici per l'impiego (ad esempio uffici regionali o provinciali, servizi per l'impiego, ex uffici di collocamento, centri di orientamento e informazione per giovani e disoccupati)	25,4	74,6	35,5	64,5	100,0
	d.) Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso	57,1	42,9	55,1	44,9	100,0
	e.) Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro (agenzia interinale, agenzie di ricerca e selezione, agenzia di intermediazione, agenzie di outplacement)	37,9	62,1	43,3	56,7	100,0
<i>Canale relazionale</i>	f.) Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti	25,2	74,8	34,1	65,9	100,0
	g.) Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc.	45,5	54,5	39,5	60,5	100,0

Un'ulteriore analisi delle risposte fornite dagli intervistati consente di dare rappresentazione delle azioni di ricerca del lavoro più frequentemente adottate da parte di diverse classi o categorie di formati (classi essenzialmente distinte per genere, nazionalità e fasce d'età); come se esistesse – sempre con un certo margine di approssimazione - una eventuale possibile propensione da parte di diverse categorie di formati ad adottare differenti strategie di ricerca attiva del lavoro. In realtà, i dati sembrerebbero suggerire una **sostanziale conformità di genere nelle strategie di ricerca del lavoro messe in atto dai formati** (vedi Tabella 5-47, in appendice statistica), salvo una leggera discrepanza (39,0% vs 48,6%) tra donne e uomini, a vantaggio di quest'ultimi, nell'azione che prevede l'utilizzo del centro di formazione per un supporto nel collocamento lavorativo. Giovani e meno giovani assumono comportamenti lievemente diversi nella ricerca del lavoro (vedi Tabella 5-48, in appendice statistica): mentre i giovanissimi (16-25 anni) privilegiano (71,9%) il ricorso al canale relazionale costituito da amici e familiari, i giovani adulti (26-35 anni) prediligono lievemente il canale del mercato e gli over 35 il canale istituzionale. Come già evidenziato nel precedente rapporto di placement, i dati sembrerebbero suggerire che **al crescere dell'età cresce l'attitudine ad utilizzare (anche) canali di ricerca slegati da precedenti esperienze personali, formative e lavorative; come se crescesse la capacità di accedere a nuove, magari più "anonime" e meno rassicuranti, fonti di offerte lavorative.**

Dalla lettura per nazionalità (vedi

Tabella 5-49, in appendice statistica) emerge una, seppur lieve, differenza dei comportamenti adottati dagli stranieri extracomunitari rispetto alle altre due classi di nazionalità, gli italiani e gli stranieri comunitari. Gli stranieri extracomunitari mostrano una maggiore inclinazione a percorrere il canale istituzionale in generale, ed in particolare un maggiore utilizzo delle azioni di consultazione delle inserzioni sui mezzi di comunicazione e di autocandidatura nelle aziende presso cui si sono svolti stage o precedenti esperienze lavorative. Lo spiccato utilizzo del canale istituzionale potrebbe essere imputabile alla possibilità, che questo canale offre, di arginare eventuali debolezze dell'utenza extracomunitaria, quali la scarsa padronanza linguistica o la limitata conoscenza dei codici impliciti che regolano l'incontro di domanda e offerta di lavoro.

3.3 TRANSIZIONE E SERVIZI AL LAVORO

I servizi al lavoro²⁸ hanno l'obiettivo di agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro dei disoccupati. In tal senso essi costituiscono un potenziale "catalizzatore" degli effetti della formazione professionale. E' quindi rilevante comprendere se e come questi siano fruiti dai formati. Per questa ragione, anche in questa annualità del rapporto di placement, si è proceduto a verificare quale fosse stato il livello di "esposizione" degli intervistati a tali servizi, presso i diversi soggetti che li erogano:

- centri per l'Impiego o sportelli provinciali o comunali;
- centri di formazione;
- agenzie interinali e di collocamento privato;
- altri punti servizio informali (centri di aiuto di associazioni, sindacati, parrocchie, enti religiosi e di volontariato).²⁹

Per verificare tale dato è stato chiesto agli intervistati di dichiarare l'eventuale fruizione di servizi al lavoro, presso ciascun ente/istituzione summenzionato. Tra i 1680 soggetti del campione, 1130 (il 67,3%) dichiarano di non essersi rivolti ad alcun ente/istituzione per usufruire di servizi. I rimanenti 550, che rispondono positivamente, dichiarano per circa un quarto (22,4%) di aver contattato un ente/istituzione e, per meno di un decimo (7,9%), di averne contattati due. Solo lo 0,5% di chi risponde positivamente sembra aver frequentato tutte e quattro le tipologie di ente. L'esposizione ai servizi è stata quindi relativamente bassa ed ha coinvolto poco più di un terzo dei soggetti del campione. I soggetti esposti hanno ricevuto, in media 3 servizi a testa.

Tabella 3.7: Formati per soggetti erogatori di servizi per il lavoro frequentati. Valori assoluti e percentuali.

Soggetti erogatori di SPL frequentati	Formati	
	V.A.	%
0	1130	67,3
1	377	22,4
2	133	7,9
3	32	1,9

²⁸ Con tale etichetta si definiscono tutti quei servizi, erogati da soggetti pubblici o privati, finalizzati a sostenere l'accesso o il reinserimento nel mercato del lavoro dei cittadini. In tal senso, i servizi al lavoro costituiscono uno strumento prioritario e fondamentale delle moderne politiche attive del lavoro. Al loro interno, vengono di solito identificate le seguenti categorie: accoglienza, orientamento professionale (consulenza orientativa, informazione orientativa, formazione orientativa), accompagnamento al lavoro (affiancamento e tutoraggio della persona nell'inserimento lavorativo, incontro domanda ed offerta).

²⁹ In Piemonte i servizi al lavoro, originariamente erogati dai soli Cpl, sono via via divenuti, grazie al Piano Straordinario per l'Occupazione ed all'accordo Stato Regioni del 12 febbraio 2009, uno degli elementi cardine delle misure anti-crisi e la loro attuazione si è estesa ad una serie di soggetti altri, come le agenzie del lavoro. Inoltre, con la legge regionale 34/2008, la Regione Piemonte ha avviato un processo di specificazione delle funzioni e delle attività in materia di servizi per il lavoro, al fine di assicurare maggiore efficacia all'incontro domanda/offerta, che ha condotto alla definizione di standard di servizio comuni (D.G.R. 66-3576 del 19/03/2012) e all'istituzione di un elenco di soggetti accreditati a realizzare politiche attive del lavoro nel rispetto degli standard regionali (D.G.R. 30-4008 del 11/06/2012). Il processo di accreditamento, ormai concluso, sta per entrare nella sua fase operativa e, a regime, costituirà un vero e proprio sistema regionale dei servizi per l'impiego a carattere misto pubblico-privato, con prestazioni ordinarie garantite da tutti i punti della rete e prestazioni dipendenti dalla programmazione regionale. In questa fase di transizione l'erogazione di servizi al lavoro è comunque avvenuta, in maniera più o meno regolata, attraverso una pluralità di soggetti: Cpl o sportelli provinciali o comunali, agenzie di formazione, agenzie interinali e di collocamento privato, altri punti servizio informali (centri di aiuto di associazioni, sindacati, parrocchie, enti religiosi e di volontariato).

4	8	0,5
Totale	1680	100,0

Gli intervistati, che dichiarano di aver ricevuto uno più servizi al lavoro, hanno usufruito di questi principalmente presso i centri di formazione (39,6%) e presso i centri per l'impiego (29,2%). In misura molto contenuta (7,3%), invece, hanno ricevuto tali prestazioni presso punti servizio informali (centri di aiuto di associazioni, sindacati, parrocchie, enti religiosi e di volontariato). Il servizio al lavoro maggiormente usufruito presso i diversi enti è stato la “consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro” (19,5% del totale), seguito dal “supporto alla redazione del cv” (16,5%) e dall’incontro domanda/offerta di lavoro (15,5%). Il servizio che è stato meno utilizzato è stato la “consulenza per la creazione d’impresa”, al quale ha fatto ricorso appena il 2,6% dei formati.

Tabella 3.8: Servizi per il lavoro usufruiti dai formati per ente/istituzione. Valori assoluti e percentuali.

Servizi al lavoro	Centro per l'impiego		Centro di formazione		Agenzie interinali e di collocamento private		Altri punti di servizio informali		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Informazione sulle altre opportunità formative presenti sul territorio	60	12,2	46	11,4	69	10,3	20	16,3	195	11,6
Consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro	98	19,9	73	18,1	134	20,1	23	18,7	328	19,5
Bilancio motivazionale e delle competenze	36	7,3	26	6,5	45	6,7	12	9,8	119	7,1
Supporto alla redazione del cv	88	17,8	64	15,9	126	18,9	19	15,4	297	17,6
Preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro	75	15,2	65	16,1	123	18,4	15	12,2	278	16,5
Incontro domanda/offerta di lavoro	77	15,6	91	22,6	90	13,5	21	17,1	279	16,5
Inserimento orientativo tramite tirocinio o stage (escluso lo stage del corso di formazione)	48	9,7	30	7,4	60	9,0	9	7,3	147	8,7
Consulenza per la creazione di impresa	11	2,2	8	2,0	20	3,0	4	3,3	43	2,6
Totale	493	100,0	403	100,0	667	100,0	123	100,0	1686	100,0
Totale generale	493	39,6	403	29,2	667	23,9	123	7,3	1686	

La distribuzione dei servizi si è rivelata abbastanza simile tra i diversi enti/istituzioni, con alcune peculiarità specifiche. Il maggior numero di servizi di incontro domanda/offerta di lavoro, in proporzione, sono stati realizzati presso i centri di formazione (22,6%)³⁰. I punti di servizio informali, si sono distinti per la più elevata erogazione di servizi d’informazione sulle altre opportunità formative presenti sul territorio (16,3%) e per il servizio di bilancio di

³⁰ Questo dato pare in parziale contrasto con quelli descritti nel paragrafo precedente dove emerge che gli individui si rivolgono molto raramente ai centri presso cui hanno svolto i corsi, mentre quasi tutti gli individui hanno usufruito presso tali centri di servizi di incontro domanda/offerta di lavoro. Tale situazione è solo un’apparente incongruenza nei dati, ma registra invece una situazione non pienamente efficace nel sistema formale e informale dei servizi al lavoro. Sono moltissimi i centri di formazione che erogano durante il percorso formativo o subito a valle di esso dei servizi per il lavoro. Quello che accade molto più raramente è invece che l’individuo, una volta iniziato il proprio percorso di inserimento, fatto di ricerca attiva, di illusioni e disillusioni, di primi provvisori successi e anche di frequenti fallimenti, ritorni presso il centro, per esempio a qualche mese dalla conclusione del corso, per ricevere ulteriore supporto. Si registra dunque, nel servizio di assistenza all’inserimento lavorativo una frattura, un passaggio di ruolo dall’ente di formazione ad altri centri servizio – principalmente i centri per l’impiego – che non è in alcun modo integrato. Si perde dunque tutto un patrimonio di conoscenza sul portfolio individuale competenze e difficoltà, che è stato costruito nei mesi di formazione e che permette un’azione di accompagnamento al lavoro molto incisiva. Si auspica per il futuro una riduzione di tale frattura, realizzabile sia attraverso progetti di integrazione fra attori diversi, sia prolungando l’azione intrapresa dal centro di formazione all’inizio del processo di inserimento.

competenze (9,8%). Le agenzie interinali e di collocamento private hanno invece erogato, in proporzione, un maggior numero di servizi di consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro (20,1%), di supporto alla redazione del cv (18,9%) e di preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro (18,4%). Da ultimi, i centri per l'impiego si sono distinti, rispetto agli altri enti/istituzioni, per il servizio di inserimento orientativo tramite tirocinio o stage (9,7%).

Analizzando le distribuzioni dei servizi usufruiti dai transitati e dai non transitati non è possibile cogliere differenze sistematiche tra i due gruppi, se non marginali. Osservando i dati aggregati per l'insieme degli enti/istituzioni erogatrici si osserva, infatti, come questi siano abbastanza simili. I transitati tuttavia sembrano aver goduto, percentualmente, di due servizi specifici in misura maggiore:

- Informazione sulle altre opportunità formative presenti sul territorio (12,1% vs 10,4%);
- Incontro domanda/offerta di lavoro (17,2% vs 15%);

Per contro i non transitati sembrano aver usufruito più frequentemente dei transitati della "consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro" (22,2% vs 18,3%).

Tabella 3.9 – Servizi per il lavoro fruiti dai formati, per transitati e non transitati. Valori assoluti e percentuali

Servizi al lavoro	Transitati		Non Transitati		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Informazione sulle altre opportunità formative presenti sul territorio	142	12,1	53	10,4	195	11,6
Consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro	215	18,3	113	22,2	328	19,5
Bilancio motivazionale e delle competenze	83	7,0	36	7,1	119	7,1
Supporto alla redazione del cv	208	17,7	89	17,5	297	17,6
Preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro	195	16,6	83	16,3	278	16,5
Incontro domanda/offerta di lavoro	203	17,2	76	15,0	279	16,5
Inserimento orientativo tramite tirocinio o stage (escluso lo stage del corso di formazione)	104	8,8	43	8,5	147	8,7
Consulenza per la creazione di impresa	28	2,4	15	3,0	43	2,6
Totale	1178	100,0	508	100,0	1686	100,0

3.4 IL RUOLO DELLE RETI PERSONALI NELLA TRANSIZIONE DALLA FORMAZIONE AL LAVORO

La letteratura sociologica ed economica attribuisce un ruolo rilevante alle reti personali nella fase di ricerca di un lavoro³¹. L'estensione e l'intensità delle reti sembra avere un effetto sulla capacità dell'individuo di ottenere un impiego. Per questa ragione si è scelto di indagare, nel campione di beneficiari, l'impatto che la presenza di reti sociali di diversa natura (con la famiglia, gli amici e i conoscenti) esercita sul fenomeno della transizione dalla formazione

³¹ Le reti sociali sono considerate, nella letteratura sociologica ed economica (Burt, 2001; Portes, 1998; Granovetter, 1974), un mezzo efficace di trasmissione delle informazioni operante in un contesto di asimmetria informativa³¹, che coinvolge gli attori principali nel mercato del lavoro, coloro che domandano e coloro che offrono lavoro. Da un lato, chi cerca lavoro (offre lavoro) può entrare in contatto, grazie alle proprie reti personali, con un certo numero di opportunità lavorative altrimenti "irraggiungibili", diminuendo così il costo totale associato all'attività di ricerca di un impiego - sia i costi diretti sia i cosiddetti costi opportunità³¹ - ed aumentando contestualmente la probabilità di trovare un'occupazione (Ioannides and Loury, 2004; Lin, 2001; Marsden, 2001; Erickson, 2001; Petersen et al., 2000). Dall'altro lato, chi domanda lavoro (i potenziali datori di lavoro) potrebbe beneficiare delle reti personali nel meccanismo di selezione dei candidati. Infatti, supponendo, come è stato dimostrato (Montgomery, 1991), che gli individui intrattengano relazioni sociali con persone aventi caratteristiche simili alle proprie, è plausibile che il datore di lavoro possa utilizzare la propria conoscenza dell'individuo "ponte", ossia di colui che dà la propria referenza, per dedurre quelle caratteristiche dei candidati che sono altrimenti ai suoi occhi inosservabili.

professionale al lavoro. Nell'ambito dell'indagine solo alcune delle relazioni teoricamente previste sono state confermate. In particolare, è emerso che la presenza di reti personali con amici, conoscenti e familiari non stretti non ha alcun effetto significativo nel veicolare la transizione dalla formazione professionale al lavoro per i soggetti del nostro campione. In aggiunta a ciò, si è osservata una correlazione negativa tra la probabilità occupazionale dei beneficiari e la presenza di una stretta relazione familiare con genitori e figli. In altri termini, sembrerebbe che l'intrattenere una stretta ed intensa relazione con i genitori ed i figli ostacoli o rallenti in qualche modo l'ingresso dei beneficiari nel mercato del lavoro. Tale risultato, che si presta alle diverse interpretazioni sotto esposte, è ricavato dall'applicazione di un modello di stima della probabilità di trovare lavoro basato sulle caratteristiche individuali, che viene progressivamente arricchito con specificazioni sempre più dettagliate sulle caratteristiche del network personale.

3.4.1 Legami forti e legami deboli nelle reti sociali

L'effetto esercitato dalla presenza di reti sociali sul fenomeno della transizione dalla formazione al lavoro sembrerebbe dipendere dalla natura specifica ed intrinseca delle reti sociali, e in particolare dal fatto che esse siano caratterizzate dalla presenza di legami forti o legami deboli. I legami forti sono quelli che un individuo solitamente intrattiene con la propria famiglia e con gli amici più intimi. Queste relazioni collegano generalmente individui caratterizzati da "somiglianza" (Granovetter, 1974) e spesso da una certa conoscenza reciproca. La somiglianza reciproca consente alla persona che funge da intermediario nella ricerca di lavoro di essere utilizzata dal potenziale datore di lavoro per approssimare le cosiddette caratteristiche inosservabili del potenziale nuovo dipendente; mentre la conoscenza reciproca consente di filtrare le offerte di lavoro più aderenti al profilo dei beneficiari. Questo tipo di relazioni forti, però, ha il limite di non consentire a un individuo di accedere ad "ambienti altri" rispetto al proprio, incrementando conseguentemente le proprie opportunità di lavoro.

Al contrario i cosiddetti legami deboli, quelli cioè che si intrattengono con i propri conoscenti (Coser, 1975) permettono di accedere o di essere intermediati verso ambiti che normalmente non si frequenta, in cui non si sa come muoversi, che non si conoscono. I conoscenti sono infatti persone con cui l'individuo intrattiene un rapporto basato su uno specifico aspetto della propria esistenza (per esempio l'abitare vicini, il praticare uno stesso sport, il frequentare un circolo o un luogo di ritrovo), ma il conoscente può in qualche modo veicolare informazioni o legami utili per la ricerca del lavoro in ambiti completamente diversi da quelli normalmente frequentati dall'individuo. *Se ci si concentra sul caso italiano, la letteratura economica e quella sociologica (Barbieri, 1997) sottolineano come il modello occupazionale chiuso che caratterizza il mercato del lavoro italiano, unito all'assenza di servizi pubblici per il lavoro che garantiscano un efficiente ed aperto incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e alla presenza di reti personali molto dense rappresentino fattori che incentivano l'utilizzo dei network personali forti nel processo di reclutamento. Allo stesso tempo è stato sottolineato come i legami forti siano principalmente usati da chi ha risorse personali limitate e che l'importanza di questi legami forti decresce con gli avanzamenti di carriera e con il livello di istruzione (Pellizzari, 2004; Pistaferri, 1999; Barbieri, 1997).*

Nell'ambito di questo rapporto di placement, si è deciso di tentare una valutazione dell'effetto esercitato sulla transizione dalla formazione al lavoro sia dalle reti personali forti sia da quelle deboli. Ciò è stato studiato ponendo una serie di quesiti che, per entrambi i tipi di legame, indagano da un lato il numero di relazioni (riferite all'ambito territoriale italiano per gli stranieri) e l'intensità della loro frequentazione, dall'altro cercano di comprendere il ruolo che tali relazioni hanno rivestito nella ricerca del lavoro. In particolare, come è già stato dettagliatamente descritto nel paragrafo 1.3.3, relativamente alle reti personali se ne è valutata l'esistenza (la presenza o meno di relazioni familiari e sociali nella vita dei beneficiari), l'estensione (il numero di persone con cui i beneficiari intrattengono relazioni personali: il numero di familiari, di amici e di conoscenti) e l'intensità (intesa come numero di contatti settimanali con i diversi individui facenti parte della rete personale dei beneficiari).³²

3.4.2 Rilevanza della dimensione della rete relazionale

La verifica dell'esistenza di una correlazione fra la dimensione della rete sociale descritta dagli intervistati e la probabilità di trovare un lavoro si basa sul modello di stima dell'occupabilità già impiegato nel paragrafo 2.2.2. Il modello qui viene arricchito con le principali dimensioni della rete stessa. In particolare, l'analisi multivariata è finalizzata a valutare la relazione esistente tra l'avvenuta transizione o meno dei singoli

³² Misurare l'estensione e le caratteristiche del network sociale dell'individuo è un'opera realmente complessa non appena ci si allontani dall'analisi qualitativa di singole storie individuali. Tale complessità ovviamente poi si amplifica nel momento in cui si aspira a correlare tale misurazione della rete con l'occupabilità della persona. Si tratta di una relazione sicuramente esistente e variamente argomentata nella letteratura, ma che molto raramente viene trattata in analisi qualitative. L'ampiezza del campione dell'analisi di placement e la possibilità di basarsi su un questionario di indagine che, seppur composto esclusivamente da quesiti chiusi raggiunge livelli analitici notevoli, ha permesso di far emergere alcuni risultati, ma le evidenze raggiunte con questa analisi non sono né numerose, né forti quanto quelle relative alle analisi sulle altre determinanti dell'occupabilità riportate al capitolo 2.2.2).

beneficiari ed una serie di variabili che riguardano l'esistenza, l'estensione e l'intensità di un certo tipo di relazioni e che si vanno ad aggiungere a quelle che li connotano tanto dal punto di vista anagrafico, quanto relativamente alle loro pregresse esperienze formative e lavorative.

Per valutare l'effetto delle reti personali sul fenomeno della transizione dalla formazione al lavoro dei beneficiari di politiche formative, si è partiti quindi da un cosiddetto "modello base sull'occupabilità" (prima colonna della [Tabella 3.10](#)), che mettesse in relazione il fenomeno della transizione dei beneficiari con alcune caratteristiche anagrafiche e con variabili legate alle passate esperienze formative e professionali dei beneficiari. Dopodiché si sono aggiunte gradatamente le variabili connotanti le reti personali, dando origine a modelli econometrici caratterizzati da un crescente dettaglio nella definizione delle reti.

Come si evince dalla Tabella 3.10, nel modello identificato con l'etichetta "Rete1" (seconda colonna), viene introdotta nel cosiddetto "modello base" una variabile inerente la sola esistenza o meno di una rete sociale per ogni tipo di potenziale relazione personale (con genitori, figli, con il partner, i fratelli, i parenti, gli amici e i conoscenti). Analogamente, nei modelli "Rete2" e "Rete3" si introducono, sostituendole alla sola indicazione di presenza (variabile dicotomica), per ogni tipo di rete personale, rispettivamente una variabile connotante l'estensione e una connotante l'intensità di frequentazione delle singole reti.

Ciò che emerge dall'analisi multivariata, condotta sul modello base e sui tre modelli di rete, è l'evidenza di una significativa correlazione negativa tra l'esistenza di reti familiari strette con genitori e figli e l'occupabilità dei beneficiari. In particolare, sembra che la presenza di reti personali molto forti (con genitori e figli) sia rilevante di per sé (modello "Rete1") piuttosto che per via della sua estensione (modello "Rete2") o della sua intensità (modello "Rete3"). Ferma restando la difficoltà nel trovare indicatori adeguati per rappresentare estensione e intensità delle reti personali, questi risultati si prestano ad interpretazioni non univoche, specie per ciò che riguarda l'effetto sull'occupabilità della presenza di figli o di genitori.

La presenza di figli nelle reti sociali dei beneficiari tenderebbe ad inibire l'occupabilità dei beneficiari stessi, probabilmente per via della necessità dei beneficiari di accudire personalmente i propri figli (spiegando così anche perché la presenza di figli sia rilevante di per sé più che avere numerosi figli).

Tabella 3.10 – Modello probit base ed estensioni sulle reti sociali. * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01.

<i>Variable</i>	<i>Modello base</i>	<i>Rete 1 (dummy)</i>	<i>Rete 2 (# nodi)</i>	<i>Rete 3 (# nodi * intensità)</i>
Femmina	-0.117	-0.113	-0.131	-0.128
Età	0.081***	0.071**	0.073**	0.073**
Età	-0.001***	-0.001**	-0.001**	-0.001**
Educazione(anni) * i.Rumeno	0.029***	0.021	0.023	0.024
0				
1	-0.064	-0.070	-0.069	-0.075
Disoccupazione precedente (mesi)	-0.022***	-0.020***	-0.021***	-0.020***
Ritirato per lavoro	1.119***	1.154***	1.173***	1.168***
Formazione	0.677***	0.677***	0.713***	0.698***
1.Rumeno * i.Formazione	1.275	1.096	1.098	1.236
0				
1	1.392**	1.352**	1.358**	1.439**
1.OSS * i.Formazione	0.270	0.251	0.263	0.267
0				
1	0.741***	0.754***	0.745***	0.739***
Genitori		-0.316***	-0.113*	-0.004**
Fratelli/Sorelle		0.157	0.075	0.002
Partner		0.039	0.061	0.001
Figli		-0.265**	-0.117*	-0.004*
Parenti		0.089	0.012	0.001
Amici		0.048	-0.004	-0.000
Conoscenti		0.087	0.001	0.000
Costante	-2.275***	-2.026***	-2.003***	-2.013***
Pseudo-R2	0.101	0.114	0.111	0.109
N	1,258	1,211	1,211	1,190

3.4.3 Le relazioni familiari strette

Un ulteriore approfondimento sul modello “Rete 1”, visibile nella seguente Tabella 3.11, mostra come la presenza di figli sembrerebbe non avere alcun effetto sugli uomini e invece un significativo effetto negativo sull’occupabilità delle donne straniere. Tale elemento induce a sostenere l’interpretazione secondo la quale le persone che non possono delegare la cura dei figli, magari perché scarsamente protette da un punto di vista sociale (lontananza della rete familiare larga) o istituzionale (maggiore difficoltà a usufruire degli scarsi servizi di conciliazione presenti nel nostro sistema) come le donne straniere, risultano maggiormente ostacolate nell’ingresso nel mercato del lavoro. Nel valutare questo risultato non si deve perdere di vista l’età media piuttosto ridotta degli utenti della formazione professionale. In tal caso dunque i figli non possono che essere di giovane età e rappresentare dunque un impegno più che un’opportunità per allargare il proprio network.

Anche la presenza di una rete relazionale forte con i genitori sembrerebbe avere un impatto negativo sull'occupabilità dei beneficiari. Il 97% degli individui che popolano il nostro campione ha dichiarato di intrattenere una relazione giornaliera con i propri genitori. E' perciò altamente probabile - anche se non direttamente verificabile dai dati in nostro possesso - che per molti degli intervistati si tratti di genitori conviventi con i beneficiari. In questo caso, è plausibile che il coefficiente negativo che lega la rete genitoriale e l'occupabilità dei beneficiari sia spiegabile, almeno in parte, dalla presenza di un prolungato supporto economico erogato dai genitori, che potrebbe disincentivare e ritardare l'ingresso dei figli nel mercato del lavoro, fino a quando non si presenti per questi un'opzione occupazionale soddisfacente. Un'ulteriore elaborazione dei dati a nostra disposizione (Tabella 3.11, estensione 2), tuttavia, sembrerebbe però suggerire che le reti genitoriali non favoriscano in generale il conseguimento di un'occupazione, probabilmente perché non sanno rappresentare un utile veicolo di informazioni spendibile per l'ingresso nel mercato del lavoro, specialmente per i maschi italiani. E' probabile, anche se non direttamente verificabile, che i genitori dei beneficiari che popolano il nostro campione siano individui non particolarmente forti sul mercato del lavoro, specialmente in questo periodo di crisi economica, per cui anche la loro capacità di fungere da intermediari nella ricerca di lavoro dei figli potrebbe essere effettivamente alquanto limitata e basarsi su reti sociali a loro volta abbastanza povere dal punto di vista occupazionale. Sempre tenendo conto delle caratteristiche anagrafiche tipiche dei formati è invece piuttosto improbabile che i problemi di cura dei genitori anziani, che agirebbero dunque nella stessa direzione di quanto riscontrato per i figli piccoli, siano una spiegazione significativa del segno negativo del coefficiente.

Tabella 3.11 – Estensioni del Modello “Retel”: effetti specifici per i target deboli. * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

Variabile		Legami forti	
1.genitori* i.straniero * i.femmina			
Estensione 1	0	0	-0.400*** [0.150]
	0	1	-0.346** [0.143]
	1	0	-0.058 [0.216]
	1	1	0.053 [0.231]
1.figli * i.straniero * i.femmina			
Estensione 2	0	0	0.007 [0.256]
	0	1	-0.022 [0.167]
	1	0	-0.107 [0.224]
	1	1	-0.279* [0.169]
Parenti (#) * i.straniero			
Estensione 3		0	0.011 [0.014]
		1	0.176* [0.107]
Conoscenti (#) * i.femmina			
Estensione 4		0	0.007 [0.011]
		1	-0.021* [0.011]

Le correlazioni che emergono nell'ambito dei legami familiari stretti (genitori e figli) non si estendono a tutte le altre variabili di rete (misuranti la prossimità relazionale con fratelli, sorelle, partner, parenti, amici e conoscenti), che infatti risultano in generale non significativamente correlate con l'occupabilità individuale dei beneficiari. E' possibile che ciò sia, anche solo parzialmente, imputabile all'eterogeneità del campione che abbiamo considerato, oltre che a tutti i possibili errori di misura legati alla descrizione delle reti individuali. Qualora si circoscrivano le caratteristiche dei beneficiari in modo da generare sottogruppi abbastanza omogenei di individui (vedi Tabella 3.11) emerge, infatti, che alcune variabili di rete risultano significativamente correlate all'occupabilità dei beneficiari. Ad esempio, al crescere dell'estensione dei network parentali, cresce la probabilità di occupazione per i beneficiari stranieri. Ciò potrebbero derivare da un effetto legato all'integrazione: gli stranieri con un'ampia rete parentale sul territorio risultano maggiormente integrati dei beneficiari

stranieri con una debole rete parentale, sintomo spesso di una storia breve sul territorio e dunque di un minore radicamento. Diverso è il discorso per la rete amicale. Nonostante la suddivisione del campione in gruppi omogenei, non si osserva alcun effetto significativo da parte delle reti amicali sulla probabilità lavoro occupazionale degli individui nel campione, mentre si osserva un seppur debole effetto positivo delle reti personali costituite dai conoscenti nella transizione dei beneficiari di genere maschile, confermando la loro maggiore propensione ad usare le reti personali deboli nella ricerca di un lavoro rispetto alle colleghe di genere femminile (Ioannides, 2004), come sarà più dettagliatamente ripreso nel prossimo paragrafo.

3.4.4 L'utilizzo delle reti nella ricerca del lavoro

L'uso di reti personali e, in particolare di quelle deboli, è solo uno dei diversi canali, formali e informali, usati dai beneficiari adulti in Piemonte per scovare opportunità lavorative. Questo paragrafo indaga diversi aspetti concernenti il comportamento dei beneficiari di politiche formative nella ricerca del lavoro, con l'obiettivo di valutare l'efficacia rispetto al conseguimento di un lavoro di medio periodo/termine delle reti personali rispetto agli altri canali di ricerca del lavoro. Si tratta di un approfondimento delle argomentazioni già presentate nel paragrafo 3.2, focalizzate però in questo caso sul tema delle reti personali e sul solo target di beneficiari di politiche formative afferenti alla direttiva MdL.

Per ciò che concerne l'utilizzo delle reti personali deboli (legate allo sport, alle associazioni religiose, culturali, di volontariato, ludiche, ristorative ecc..), come si era già tra l'altro intuito nella precedente Tabella 3.10, i dati (vedi Tabella 3.11) confermano una maggiore propensione degli uomini e degli italiani ad intrattenersi in attività che coinvolgano una rete relazionale debole. In particolare, circa quattro stranieri su dieci dichiarano di non frequentare affatto alcun luogo di ritrovo dal carattere ludico-culturale, escludendo in questo modo a priori di poter usufruire di qualsiasi informazione su opportunità occupazionali emergenti nell'ambito di questo canale. Ciò è particolarmente degno di nota se si considera che i legami deboli sono considerati, almeno da una certa letteratura sociologica (Granovetter 1973, 1974), il principale canale di circolazione di informazioni utili alla "navigazione" nel mercato del lavoro, a differenza dell'informazione che circola all'interno delle reti relazionali forti, considerata ridondante ed inefficiente ai fini occupazionali. In particolare, circa il 70% degli italiani che popolano il nostro campione ha dichiarato espressamente di ottenere informazioni utili ai fini della ricerca occupazionale dalla propria cerchia di conoscenti (rete debole), e il 60% ha chiesto loro esplicitamente di essere presentato a qualche datore di lavoro.

Tabella 3.12 – Utilizzo delle reti deboli per sesso e cittadinanza. Valori percentuali

Azione	Sesso		Cittadinanza	
	F	M	straniero	italiano
Ricevere consigli per scegliere un corso di formazione	57.5	60.5	50.7	62.7
Avere informazioni su come e dove cercare lavoro	60.4	66.8	53.5	68.0
Utilizzare i loro contatti personali con datori di lavoro	49.2	59.2	42.1	59.5
Non ha utilizzato reti deboli	32.2	24.9	40.1	23.5

La seguente Tabella 3.13 interroga esplicitamente i beneficiari che hanno trovato una collocazione occupazionale una volta trascorso un medio periodo (ottobre 2013) dal termine del corso di formazione, su come questi abbiano trovato tale impiego. Confermando il ruolo fondamentale delle reti personali nella ricerca del lavoro, intuito dalla letteratura socio-economica almeno per ciò che concerne il mercato del lavoro italiano, emerge (Tabella 3.13) che **circa un beneficiario su tre ha dichiarato di aver trovato lavoro grazie alle proprie reti personali**. Questa evidenza, abbastanza trasversale rispetto al genere, risulta molto più marcata per gli stranieri rispetto agli italiani, che sembrerebbero aver parzialmente "sostituito" l'utilizzo delle reti personali con l'invio diretto della domanda di lavoro presso le imprese: canale, quest'ultimo, sicuramente più diretto ma probabilmente più ostico da percorrere per chi, come alcuni stranieri, abbia difficoltà linguistiche o semplicemente una scarsa conoscenza delle regole d'ingaggio sul mercato del lavoro

italiano.

Tabella 3.13 – Utilizzo dei canali di ricerca per gli occupati di medio-periodo per sesso e cittadinanza. Valori percentuali

Canale ricerca lavoro	Total	Sesso		Cittadinanza	
		F	M	straniero	italiano
a.) Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione	7.1	4.3	10.2	2.7	9.5
b.) Ha inviato domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, sostenendo concorsi, ecc.)	21.8	27.7	15.3	16.2	24.7
c.) Si è rivolto a servizi pubblici per l'impiego (ad esempio uffici regionali o provinciali, servizi per l'impiego, ex uffici di collocamento, centri di orientamento e informazione per giovani e disoccupati)	3.6	4.3	2.7	2.2	4.3
d.) Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso	3.9	3.2	4.7	3.8	4.0
e.) Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro (agenzia interinale, agenzie di ricerca e selezione, agenzia di intermediazione, agenzie di outplacement)	7.7	6.7	9.0	7.6	7.8
f.) Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti	34.7	34.9	34.5	45.4	29.0
g.) Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc.	13.5	12.6	14.5	14.0	13.2
h.) Contatto diretto con il datore di lavoro	5.8	5.0	6.7	7.0	5.2
Altro	1.9	1.4	2.3	1.1	2.3
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Le seguenti Tabella 3.14 e Tabella 3.15 suddividono l'incidenza nell'uso sia di reti personali sia di altri canali di ricerca del lavoro per dimensione d'impresa e livelli di salario ed istruzione. Ciò che emerge è che l'importanza delle reti personali decresce radicalmente al crescere delle dimensioni d'impresa ed è maggiore negli impieghi con bassi salari. Mentre non emergono (Tabella 3.15) evidenti correlazioni significative tra l'uso delle reti personali ed il livello di istruzione.

Tabella 3.14 – Utilizzo dei canali di ricerca per gli occupati di medio-periodo per dimensione d'impresa. Valori percentuali

<i>Canale ricerca lavoro</i>	Micro 1-4	Piccola 5-14	Media 15-49	Grande 50+	Totale
a.) Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione	6.1	9.0	4.2	11.0	7.1
b.) Ha inviato domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, sostenendo concorsi, ecc.)	14.3	19.4	27.1	29.7	21.8
c.) Si è rivolto a servizi pubblici per l'impiego (ad esempio uffici regionali o provinciali, servizi per l'impiego, ex uffici di collocamento, centri di orientamento e informazione per giovani e disoccupati)	3.4	5.2	2.5	2.2	3.6
d.) Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso	2.7	3.0	5.9	6.0	3.9
e.) Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro (agenzia interinale, agenzie di ricerca e selezione, agenzia di intermediazione, agenzie di outplacement)	1.6	6.7	13.6	9.9	7.7
f.) Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti	52.4	33.6	25.4	20.9	34.7
g.) Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc.	10.9	14.9	17.0	13.2	13.5
h.) Contatto diretto con il datore di lavoro	4.1	7.5	3.4	7.7	5.8
Altro	4.8	0.7	0.8	0.0	1.9
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

I risultati presentati in questa sezione, correlanti in qualche modo l'utilizzo delle reti personali con l'occupabilità dei beneficiari, vanno considerati alla luce della particolarità del target di individui a cui le politiche formative piemontesi sono indirizzate. Nella maggior parte dei casi si tratta di individui fragili sul mercato del lavoro, aventi spesso storie personali e familiari complicate, sicuramente difficilmente investigabili e misurabili attraverso variabili quantitative. In ogni caso ciò che è emerso in maniera molto evidente in questo approfondimento tematico è come i beneficiari di politiche formative preferiscano in generale i canali di ricerca del lavoro informali, come le reti personali, rispetto a canali più formali e più anonimi. Allo stesso tempo sembrerebbe emergere che le reti personali di questi individui non siano in grado di supportarli nella ricerca un lavoro. E' probabile infatti che gli individui che popolano tali reti, in primis i genitori dei beneficiari stessi, presentino a loro volta delle debolezze sul mercato del lavoro, esacerbate plausibilmente dal perdurare della crisi economica.

Tabella 3.15 – Utilizzo dei canali di ricerca per gli occupati di medio-periodo per salario netto e istruzione. Valori percentuali

Canale ricerca lavoro	Salario Netto				Istruzione		
	1-500	501-1000	1001-1500	1501+	Basso	Medio	Alto
a.) Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione	5.9	4.9	10.4	25.0	2.7	8.9	8.4
b.) Ha inviato domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, sostenendo concorsi, ecc.)	15.7	23.9	24.5	0.0	23.3	20.6	23.9
c.) Si è rivolto a servizi pubblici per l'impiego (ad esempio uffici regionali o provinciali, servizi per l'impiego, ex uffici di collocamento, centri di orientamento e informazione per giovani e disoccupati)	8.8	1.6	1.7	0.0	0.7	4.1	7.0
d.) Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso	3.9	4.1	4.7	0.0	4.8	3.8	2.8
e.) Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro (agenzia interinale, agenzie di ricerca e selezione, agenzia di intermediazione, agenzie di outplacement)	1.0	8.6	11.3	0.0	8.2	7.9	5.6
f.) Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti	48.0	34.2	26.4	37.5	34.9	35.4	31.0
g.) Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc.	11.8	15.2	11.3	25.0	15.7	13.0	11.3
h.) Contatto diretto con il datore di lavoro	3.9	5.8	7.6	0.0	6.8	5.4	5.6
Altro	1.0	1.6	1.9	12.5	2.7	0.9	4.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

In conclusione, per un simile target di utenza sembrerebbe importante ricevere ulteriore assistenza nelle ricerca del lavoro, magari proprio da parte dei servizi di pubblico impiego o dalle agenzie formative, oppure da enti terzi, non-profit, che possano sostituire le reti personali nel processo di trasmissione di informazione informale utile alla ricerca di un lavoro ma che mantengano quel livello in informalità che pare essere gradito. Ciò sarebbe particolarmente desiderabile in un mercato del lavoro popolato da micro e piccole imprese, dove il meccanismo della referenza e della reputazione riveste un ruolo fondamentale. Il fenomeno della transizione appare tutto sommato in linea ed anzi lievemente superiore ai dati dello scorso anno (60,6% vs 57%)³³. Il transito è condizionato, in misura diversa, dal livello di istruzione, dal sesso e dalla nazionalità ma su di esso non sembrano incidere in maniera significativa i servizi.

³³ Come spiegato in precedenza, tale confronto va preso con cautela essendo il risultato di differenti modalità di rilevazione della condizione di "transitato" tra le due annualità. Esso ha un valore puramente indicativo.

4 CONCLUSIONI

Il capitolo tira le fila dell'intero rapporto, proponendo una serie di elementi utili per la riflessione dei *policymaker* regionali e degli *stakeholder*. A tal fine, nel primo paragrafo, vengono ripresentate alcune delle evidenze emerse nel corso dell'indagine, articolate e discusse nella forma di risposte ai quesiti valutativi, un confronto tra i risultati occupazionali del 2012 e quelli del 2013 ed alcune considerazioni generali sull'interpretazione dei risultati. Nel secondo paragrafo, invece, si procede ad una riflessione sulle modalità e sulle possibili direzioni di sviluppo dell'indagine di placement nelle prossime annualità.

4.1 RISPOSTE AI QUESITI VALUTATIVI

4.1.1 Qual è stata l'efficacia delle iniziative formative valutate?

- Quali *target* hanno mostrato di beneficiare maggiormente degli interventi formativi?

Questo rapporto ha effettuato un'analisi approfondita sull'efficacia delle azioni formative per particolari *target* di individui, sia attraverso statistiche descrittive bivariate, sia isolando gli effetti delle diverse variabili individuali sull'occupabilità. Si è cercato, all'interno di un fenomeno complesso e multidimensionale, di isolare le relazioni fra le singole caratteristiche individuali e l'efficacia netta delle azioni formative. Purtroppo l'analisi di efficacia esclude le due azioni dell'obbligo di istruzione, per le quali non è possibile costruire un gruppo di controllo ed è quindi necessario limitarsi all'analisi descrittiva.

I giovani.

I giovani sono significativamente svantaggiati sul mercato del lavoro. Lo si intuisce già osservando le differenti prestazioni delle azioni, caratterizzate da età media molto differente. Le azioni OI hanno un tasso di occupazione del 26%, le azioni di specializzazione, caratterizzate da un'utenza giovane ma non minorenni del 40%, mentre circa la metà dei formati lavora nelle azioni BAS, frequentate da un'utenza più adulta. Specularmente, il livello di disoccupazione supera il 60% nei corsi OI, mentre nei corsi negli SPE si aggira sul 55% e sul 50% nei corsi BAS, ad attestare la difficoltà di collocazione lavorativa dei giovanissimi.

Paragonando gli esiti delle fasce di età (Tabella 5.38 e Tabella 5.39 in appendice), più di un individuo su due è occupato nella fascia 26-35, che risulta essere la più produttiva in termini di placement post-formazione, mentre gli ultra 35enni sono occupati nel 44% dei casi e gli *under 26* in meno di un caso su tre, perché subiscono gli effetti dell'alta disoccupazione giovanile. Ragionando per tipologia di azione, tutte le fasce d'età si collocano meglio in BAS, a conferma della buona performance occupazionale della tipologia. I livelli di ricerca di occupazione, invece, si attestano complessivamente sul 56% e toccano punte massime tra gli ultra 35enni specializzati (66%) e fra i giovanissimi in OI (60%), mentre il livello minimo si registra fra i 26-35enni in BAS (41%). Infine, il rientro in istruzione coinvolge praticamente la sola fascia dei giovani *under 26* in OI (9,5%) e SPE (5%), mentre è praticamente nullo in BAS (2 individui).

Anche l'analisi multivariata conferma che, a parità di altre condizioni, la probabilità di trovare lavoro cresce con l'età, anche se in modo meno che proporzionale. Il vantaggio di "invecchiare" è cioè forte per le classi di età più giovani ma si riduce con il passare degli anni. Tale miglioramento è un fenomeno continuo, legato probabilmente all'accumulo delle esperienze di lavoro e di vita, mentre non si configura una netta ripartizione e contrapposizione fra giovani e adulti, comunque si definisca la soglia fra i due insiemi.

Purtroppo la situazione piemontese sembra condividere con il quadro europeo anche la resistenza ai rimedi posti in essere. L'efficacia marginale della formazione (cioè l'incremento della probabilità di trovare lavoro che deriva dall'aver frequentato un corso, che rappresenta l'impatto netto della formazione) per i giovani è infatti positiva ma più bassa rispetto alle altre classi di età; essa è soprattutto bassa nel caso dei giovanissimi *under-20*, per i quali è addirittura inferiore a quella degli over 45, mentre raggiunge il suo massimo per le classi di età più ambite sul mercato del lavoro, ovvero quelle dei giovani adulti fra i 30 e i 35 anni.

Emerge quindi una forte indicazione sulla necessità di rendere maggiormente incisive le azioni formative rivolte ai giovani, in particolare la II.E.12.01 che si ricorda avere un'utenza prevalentemente giovanile³⁴. Tale azione è concepita nell'ottica di fornire un percorso professionalizzante ai giovani a valle del conseguimento

³⁴ In particolare nella II.E.12.01 gli *under 26* sono il 52%, mentre la IV.I.12.02 divide la sua utenza tra la classe 26-35 e gli over 35.

di un titolo di studio, al fine di favorirne l'occupabilità, anche in relazione alle esigenze del sistema produttivo. Evidentemente tale obiettivo non è attualmente raggiunto, anche se la maggiore selettività ha decisamente migliorato le performance dell'azione. E' difficile spingere oltre il giudizio su cosa e come vada riformato, in quanto per valutare veramente cosa funzioni e cosa sia da rinnovare occorrerebbe conoscere le caratteristiche dell'offerta formativa. Certamente, in questo periodo di programmazione occorre pensare in modo specifico ad azioni rivolte ai giovani usciti dal sistema di istruzione, riformando l'attuale offerta in modo da renderla utile, cioè sia appetibile per tale categoria di giovani, sia adeguata alle esigenze del mercato del lavoro.

Lo svantaggio dei giovani in realtà non è un fattore puramente anagrafico, ma è legato indissolubilmente al mancato accumulo di esperienze lavorative pregresse. Benché non sia possibile verificarlo in questo placement con i dati attualmente disponibili, è probabile che la variabile età accorpi l'effetto della variabile non osservata "durata delle esperienze lavorative pre-formazione"³⁵. Se questa ipotesi risultasse corretta, la formazione da sola potrebbe rivelarsi un'arma non sufficiente poiché essa non può sostituire quella formazione *on the job* che per il mercato pare essere indispensabile. Ciò implica concretamente che l'azione formativa deve includere un'importante parte di alternanza con il lavoro e che, a valle della formazione, deve esserci una sistematica integrazione con ulteriori politiche attive di inserimento sul mercato del lavoro (tirocini in primo luogo, ma anche reti di inserimento, servizi di accompagnamento al lavoro, incentivi all'assunzione di giovani, ecc.).

Le donne.

L'analisi di statistica descrittiva mostra che le donne hanno livelli di inserimento lavorativo comparabili a quelle dei corsisti maschi. Per le donne formate nel 2012 tale uguaglianza, almeno quantitativa, pare non risultare più dal saldo di due dinamiche differenti. L'occupabilità delle donne non formate, a parità di altre condizioni, non è significativamente diversa da quella degli uomini. In questo campione il puro effetto di genere pare scomparso, così come non si registra più una maggiore efficacia delle politiche formative per le donne. Evidentemente la maggiore selettività in ingresso ha fatto permanere nei corsi prevalentemente donne facilmente occupabili per le loro caratteristiche personali, o per la loro disponibilità ad accettare lavori molto richiesti.

Gli stranieri.

Da un punto di vista descrittivo va innanzitutto osservato che, all'interno del gruppo degli stranieri, vi è una netta distinzione fra etnie, che hanno modelli di partecipazione alla formazione e percorsi di inserimento molto differenti. Purtroppo, data la numerosità del campione, che contiene solo una quota limitata di stranieri, commisurata alla loro presenza nei corsi, non è possibile fare analisi dettagliate attendibili, se non per due etnie: i romeni e i marocchini.

I romeni sono caratterizzati da indicatori migliori rispetto alle altre etnie e persino rispetto a quelli degli italiani. Anche i differenziali occupazionali netti, che indicano l'impatto netto al lordo degli effetti di composizione segnalano ottime prestazioni occupazionali per i romeni: il differenziale dei cittadini con nazionalità romena è +24%, contro una media degli stranieri del 7,6% e una media degli italiani del 3,2%. Infine, per quanto riguarda l'analisi multivariata, i romeni sono gli unici per i quali l'aver partecipato a un corso di formazione costituisce un vantaggio addizionale, mentre la loro nazionalità non costituisce di per sé determinante dell'occupabilità nel nostro campione.

Al contrario i Marocchini non sembrano godere di vantaggi particolari dalla partecipazione ai corsi, mentre le loro prestazioni occupazionali misurate dai differenziali occupazionali, sono negative (-9,2%) perfino peggiori della media degli stranieri. Naturalmente è probabile che questo risultato dipenda dalla composizione dei formati marocchini.

In generale, per gli stranieri formati nel 2012 non si registra più uno svantaggio iniziale in termini di occupabilità. L'occupabilità degli stranieri formati, a parità di altre condizioni, non è significativamente diversa da quella degli italiani. In questo campione il puro effetto di nazionalità, che era presente nelle indagini precedenti pare scomparso, mentre solo più per i romeni si riscontra una maggiore efficacia delle politiche formative rispetto alla globalità dei formati. Evidentemente la maggiore selettività in ingresso ha fatto permanere nei corsi molto più stranieri facilmente occupabili per le loro caratteristiche personali, o per la loro disponibilità ad accettare lavori molto richiesti.

Altre condizioni individuali di debolezza.

La letteratura di tipo qualitativo evidenzia frequentemente come i **disoccupati di lunga durata** siano una

³⁵ Questo rappresenta una futura direzione di ricerca, realizzabile ricorrendo alla banca dati SILP sulle comunicazioni obbligatorie oppure introducendo un'apposita domanda nel questionario.

categoria con notevoli difficoltà di reinserimento. Questo risultato è confermato, e quantificato, dall'analisi di placement; la probabilità di trovare lavoro alla fine della formazione diminuisce man mano che cresce il periodo passato alla ricerca di lavoro prima dell'inizio del corso. La formazione però non riesce a recuperare questo handicap iniziale. La formazione migliora le chance di trovare lavoro dei disoccupati di breve durata. Al contrario dall'analisi econometrica emerge che i disoccupati di lunga durata non migliorano la loro occupabilità partecipando ai corsi. Probabilmente per i disoccupati di medio e lungo periodo, la sola formazione non è sufficiente a recuperare il gap psico-sociale e culturale che tende ad intrappolarli al di fuori dal mercato del lavoro, relegandoli fra le file dei disoccupati non ancora scoraggiati o parcheggiandoli nel canale formativo, e deve essere integrata da interventi congiunti e strutturati di politiche attive per il lavoro, che accompagnino e sostengano il processo di inserimento con l'obiettivo di potenziare gli effetti occupazionali degli stessi interventi formativi.

Un altro elemento che viene confermato è che il **livello di istruzione** ha un impatto positivo, aumentando l'occupabilità a parità di altre variabili. E' quindi corretto puntare a rafforzare il capitale umano degli adulti con bassa scolarità.

- Quali tipi di azioni formative hanno dato i risultati migliori?

L'analisi descrittiva sui differenziali occupazionali netti sembra evidenziare esiti nettamente positivi per i corsi per adulti miranti a qualifica di base, confermando i risultati della precedente indagine, mentre le prestazioni dei corsi di specializzazione restano molto più basse ma sono positive, anche se non si escludono dal campione di controllo gli individui che hanno abbandonato il corso perché hanno trovato lavoro nel frattempo e che sono caratterizzati da una posizione di forza sul mercato del lavoro.

Tali risultati richiedono però un'analisi più approfondita. Le differenze che emergono dai differenziali occupazionali sono pesantemente influenzate dalla composizione dei corsi in base a caratteristiche individuali che incidono sull'occupabilità, e sono trainate dalla presenza dei corsi del settore socio-sanitario. Nelle analisi multivariate, se si inserisce una variabile per isolare l'effetto specifico dei corsi OSS, la differenza nelle performance delle varie azioni diventa non significativa.

Un risultato specifico che viene invece confermato sia dall'analisi descrittiva, sia da quella econometrica è l'efficacia dei corsi relativi al settore socio-sanitario. I formati dei corsi "Operatore socio-sanitario" presentano risultati occupazionali significativamente migliori a parità di altre condizioni individuali, confermando la tenuta di tale specifico settore del mercato del lavoro anche in condizioni di crisi come quello attuale. Va però anche richiamato che i risultati confermano altresì l'efficacia netta della formazione professionale (ancorché su livelli inferiori) anche per le altre tipologie di corsi.

Infine, resta da ricordare che non è stato possibile effettuare una specifica analisi di impatto netto sulle azioni OI, poiché non è possibile ravvisare un soddisfacente campione di controllo. Tali azioni, infatti, costituiscono principalmente uno strumento di lotta alla dispersione e non è possibile identificare un opportuno campione di confronto fra i dispersi.

- In che misura i corsi hanno favorito il rientro in istruzione, in particolare per la direttiva obbligo di istruzione?

Complessivamente 88 individui su 1680 (5,2%) sono rientrati in un percorso di istruzione o stanno continuando a formarsi. Il loro peso sale al 7,2% se si includono gli individui attualmente impiegati in un tirocinio, ovvero in un percorso di lavoro con valenza formativa. Ovviamente il peso di tali reinserimenti varia molto in base all'età (10% prima dei 25 anni, solo 2,4% sopra i 25 e quasi nullo oltre il 36) e, di conseguenza, per tipologia di azione, a seconda dell'utenza prevalente.

Dei vari potenziali canali di rientro in istruzione, solo tre risultano cospicuamente battuti dai formati: gli istituti professionali di stato (52,3% nel 2013 vs. 30,6% nel 2012), gli istituti tecnici (21,6% vs 26,4%) e i corsi universitari o equipollenti (13,6 vs 27,8%). In termini dinamici possiamo dunque dire che, dopo il netto arresto del 2011, in cui il rientro in istruzione si era fortemente ridotto a causa delle difficoltà economiche della crisi che spingevano le famiglie a ricercare un rapido inserimento lavorativo a sostegno dei redditi, esso pare ora in lieve crescita. Si sono però molto più concentrate le destinazioni a valle della formazione, con una predominanza netta degli Istituti professionali di stato e una contrazione dei percorsi universitari.

Il canale dell'istruzione universitaria rappresenta lo sbocco maggiormente battuto da giovani adulti che, a volte dopo aver effettuato periodi lavorativi e di disoccupazione, si sono rivolti a un percorso formativo MdL di specializzazione

che, a sua volta, sembrerebbe averli motivati a riprendere, iniziare o concludere un percorso universitario. Si tratta di un fenomeno che si è ridimensionato quest'anno anche a causa della riduzione degli iscritti ai corsi di specializzazione.

Diversamente, il rientro nei canali dell'istruzione secondaria superiore ha coinvolto principalmente i giovanissimi, di età compresa tra i 16 e i 25 anni, provenienti da un percorso di formazione nell'Obbligo di Istruzione. Esso ha accolto per lo più soggetti che hanno compiuto un percorso triennale nella formazione professionale e che, al termine di questo, hanno deciso di conseguire un diploma di scuola superiore perché mossi dal desiderio di completare il proprio percorso di istruzione più che dalla prospettiva di facilitare nel breve termine il proprio ingresso nel mercato del lavoro. La formazione professionale in OI sembrerebbe aver agito efficacemente nel rinforzare le competenze e la motivazione di questi soggetti. Tra questi, lo sbocco scolastico più comune e naturale è rappresentato dagli Istituti Professionali di Stato (IPS) con un inserimento, nella maggioranza dei casi e sempre più frequentemente, nella classe quarta senza debiti formativi. Sembra quindi migliorare il sistema delle interconnessioni fra la scuola e la formazione, che favorisce una migliore integrazione dei percorsi senza discontinuità. Sono anche in crescita, seppure ancora sporadici (11,4%) i passaggi alla quinta dopo aver conseguito il diploma professionale.

In conclusione, le azioni formative in OI e in MdL sembrerebbero incentivare rientri in istruzione di diversa natura: i percorsi formativi in OI agiscono nel senso del contenimento della dispersione scolastica in età di obbligo di istruzione, fornendo nei casi migliori una nuova spinta al completamento degli studi per il conseguimento di un diploma di maturità; nell'ambito delle azioni MdL, i corsi BAS non sembrerebbero incentivare alcun rientro in istruzione, mentre i corsi di specializzazione risulterebbero favorire l'ingresso o il rientro in percorsi universitari, caratterizzati anch'essi nel nostro sistema da ampie proporzioni di abbandoni.

- Quante persone hanno effettivamente trovato lavoro grazie alla formazione?

È possibile fornire una risposta indicativa a questo quesito valutativo a partire dalle stime econometriche sugli effetti marginali medi. La risposta, chiaramente, non è univoca e cambia almeno parzialmente in base al modello esplicativo scelto. Pertanto, è impossibile fornire un numero preciso e affidabile, ma si possono indicare dei ragionevoli intervalli di confidenza, da cui inferire l'impatto sull'universo dei formati ³⁶.

Stimando l'effetto marginale medio (AME) della formazione nel campione adottato, indipendentemente dal *target* specifico, si calcola un impatto netto medio sull'occupabilità del 25,7%, con un intervallo di confidenza al 95% tra il 19,3% e il 32,0%. Ovvero, nel campione l'aver frequentato un corso di formazione aumenta la propria probabilità di occupazione del 25% circa, cioè circa 25 formati su 100 hanno trovato un lavoro che altrimenti non avrebbero trovato. Riportando il ragionamento all'universo dei formati MdL, inclusi nel campione per l'analisi multivariata, si ha, con il 95% di probabilità, che il numero di persone che hanno trovato lavoro in seguito alla formazione valutata sia nel *range* 871-1444, su di un totale di 4514 formati.

4.1.2 In che modo variano i risultati occupazionali dei formati tra il 2012 ed il 2013?

Il confronto 2012-2013 sugli esiti occupazionali dei formati (par. 2.1.3) evidenzia, come prevedibile nell'attuale contesto congiunturale, un peggioramento generalizzato, caratterizzato da minor occupazione, decremento dei salari e maggiore brevità degli impieghi. I dati presentano variazioni non drastiche, soprattutto tenendo conto degli intervalli di confidenza legati all'inferenza, ma che segnalano un regresso su tutti i fronti. Tale risultato mostra come la crisi in atto vada a colpire sia gli aspetti quantitativi sia quelli qualitativi dell'inserimento occupazionale dei formati.

Gli occupati complessivi (compresi gli occupati in CIG) continuano il loro *trend* discendente dal 43,4% del 2011 al 40,2% del 2012 al 36,6% del 2013. È invece lievemente diminuita la disoccupazione, che dal 40,8% del 2011 passava al 45,2% nel 2012 e si attesta nel 2013 al 44,7%, ma aumenta considerevolmente la quota di soggetti in cerca di prima occupazione, transitata dal 5,2% al 7,2% all'11,1%. Il numero di studenti, invece, si riprende un po', a parziale recupero della contrazione del 2012, interpretabile come indice di un aggravarsi della crisi: la loro quota è transitata dal 7,3% del 2011 al 4,7% del 2012 al 5,2% del 2013. La scelta di continuare a studiare è meno praticata, in particolare nelle famiglie meno abbienti, probabilmente perché lo stato di emergenza indotto dalla crisi economica ha spinto le persone a cercare lavoro con maggiore decisione. A corroborare questa ipotesi concorre anche l'andamento complessivo degli inattivi (inattivo diverso da studente + altro inattivo): la loro quota sul totale, tra 2012 e 2013, è diminuita di 0,6 punti percentuali, mantenendo l'andamento della precedente annualità verso un rientro nelle forze di lavoro.

³⁶ Si tratta in realtà di una stima molto grezza, che andrebbe ricalibrata utilizzando dei coefficienti correttivi che riportino il singolo individuo nel campione all'universo e, conseguentemente, delle tecniche econometriche in grado di tenere conto dello specifico disegno di campionamento adottato.

4.2 FUTURI SVILUPPI DI RICERCA

I risultati sintetizzati in questa conclusione, i fenomeni e le evoluzioni che si sono registrate nel corso dei primi tre anni di osservazione portano alla luce ulteriori direzioni di ricerca nella valutazione delle azioni formative per i disoccupati. Tali spunti di approfondimento sono elencati e presentati sinteticamente in questo paragrafo, nella coscienza che essi rappresentano delle sfide rilevanti non solo nell'ambito del mandato di cui il presente volume rappresenta l'output, ma anche di altri approfondimenti valutativi che riguardino le politiche formative, del lavoro e quelle sociali.

- Selection bias.

Le considerazioni riportate più sopra sottolineano un forte cambiamento nell'utenza dei corsi di formazione valutati, che riguardano non soltanto le caratteristiche osservabili ma anche quelle più latenti ma sempre fortemente in grado di influenzare l'occupabilità. Questo riapre il fronte della distorsione da selezione, ovvero la possibilità che il campione principale e quello di controllo differiscano non solo per la politica formativa ma anche per qualche caratteristica osservabile o meno. In tal caso i risultati di impatto netto sarebbero affetti da distorsione sistematica. Si ritiene opportuno, benché la presenza di distorsione da selezione sia stata esclusa, approfondire tale tematica e monitorare con attenzione le caratteristiche dell'analisi controfattuale.

- Lo svantaggio individuale

Questo tema, strettamente connesso al punto precedente, riveste un'importanza particolare nella tipologia di corsi analizzata che, per le sue caratteristiche più che per le categorie a cui è destinata, si può nei fatti caratterizzare più come una politica di recupero di recupero dello svantaggio che di accrescimento del capitale umano. Il sistema formativo piemontese risulta particolarmente specializzato in tale tipologia di percorsi, con approcci che affondano le loro radici nella storia ma che si arricchiscono continuamente con innovazioni sociali. Comprendere e misurare lo svantaggio che caratterizza l'utenza della formazione professionale risulta prezioso a tutti i livelli: a quello operativo per continuamente adeguare gli strumenti di intervento di fronte all'evoluzione del bisogno sociale, a quello valutativo, per poter seriamente apprezzare il valore aggiunto del servizio pubblico erogato, a quello di governo e di programmazione, per poter percepire con chiarezza gli effetti diretti e indiretti (come quest'annata di valutazione ha dimostrato) delle decisioni.

Nello stesso tempo tale svantaggio è un fenomeno sfuggente, in quanto multiforme e multidimensionale, oltre che difficile da misurare per la delicatezza delle questioni che la sua osservazione nella vita delle persone solleva e che difficilmente possono essere adeguatamente sondate con indagini demoscopiche. La frontiera della trattazione dello svantaggio (che sia di iscritti ai corsi, ma più in generale di beneficiari di politiche di sostegno) nell'ambito della valutazione delle politiche resta dunque un campo aperto che deve essere esplorato con l'impiego congiunto di tecniche e di apporti disciplinari differenti.

- Aspetti qualitativi dell'inserimento lavorativo

L'integrazione sul mercato del lavoro non può essere ritratta in modo esaustivo da una variabile dicotomica lavora/non lavora; il quadro deve essere arricchito di dati, ampiamente presenti in questa analisi di placement, che descrivono le caratteristiche dell'impiego trovato dopo il corso di formazione (tipo di contratto, lavoro full time o part time, coerenza, remunerazione). Avendo verificato nelle indagini precedenti la scarsa leggibilità e utilizzabilità di tali dati dispersi su una lista di tabelle, si ritiene utile esplorare la validità a fini valutativi del calcolo di indicatori sintetici (esistono allo scopo diverse opzioni metodologiche alternative) che esprimano la qualità dell'inserimento lavorativo. Tali indicatori permetterebbero di rispondere a interessanti quesiti valutativi, come per esempio:

- Le categorie che trovano maggiormente lavoro, in particolare in tempi di crisi, ci riescono perché sono disposti ad accettare condizioni peggiori?
- E' vero che il gap dei soggetti deboli è spesso superato dalle politiche attive in termini quantitativi, mentre esso persiste in termini qualitativi?
- La crisi ha gravemente deteriorato la qualità degli impieghi trovati dagli utenti della formazione professionale?

- I percorsi di inserimento a valle della formazione

Numerosi sintomi in questo rapporto e nelle edizioni precedenti sembrano indicare che quello che accade a valle del corso di formazione è essenziale per comprenderne e determinarne l'esito. Per questo motivo riteniamo necessario proseguire nel solco iniziato con gli approfondimenti tematici sull'inserimento lavorativo, ad analizzare i percorsi che portano i formati alla situazione di medio periodo analizzata dal rapporto di placement. Questo può naturalmente avvenire in diverse direzioni, tra cui ci pare rilevante sottolineare:

- La persistenza degli impieghi. Attraverso modelli appositi (analisi di durata) è possibile studiare la persistenza nello stato di occupazione/inoccupazione, ponendola in relazione con le variabili individuali e di percorso.
- Analisi longitudinale dei percorsi: quali fattori (in particolare che avvengono a valle della formazione) permettono di far sì che i percorsi lavorativi si consolidino in un percorso virtuoso di crescita? E in quali condizioni gli insuccessi iniziali incastrano l'individuo in una trappola di precarietà, sottooccupazione e scoraggiamento?
- Quale è il ruolo dei servizi al lavoro in questi percorsi? Oltre ad approfondire quali siano i fabbisogni dell'utenza e quali i servizi che maggiormente vi rispondono, è fondamentale inserire i servizi al lavoro nell'ottica temporale del percorso dell'individuo. In quale momento (o in quali condizioni, o dopo quali esperienze) il supporto è particolarmente efficace e in grado di spezzare la spirale che porta l'individuo allo scoraggiamento e all'uscita dalle forze di lavoro, vanificando così l'investimento formativo?

4.3 CONSIDERAZIONI GENERALI

I risultati di quest'indagine di placement confermano molti dei risultati delle analisi precedenti sul sistema formativo piemontese, ma evidenziano anche alcune significative differenze, che registrano come alcuni cambiamenti nella struttura dei finanziamenti possano avere effetti rilevanti e difficilmente preventivabili a priori.

Tra il 2011 e il 2012 c'è stata una contrazione delle risorse impegnate nei corsi oggetto di valutazione del 9%, che ha portato una riduzione negli iscritti del 14,6%. Tale dinamica non ha interessato in ugual misura tutte le tipologie di politica formativa. In particolare, le azioni della direttiva Obbligo d'Istruzione non hanno subito tagli, mentre nella direttiva Mercato del Lavoro gli impegni sono stati quasi inferiori del 25%. Al suo interno in termini relativi si sono contratte maggiormente le misure miranti all'inclusione sociale degli stranieri (III.G.06.04 – SIS, -35,1%) e i corsi di specializzazione della IV.I.12.02 (-40,8%). Ma in termini assoluti, a causa della maggiore dimensione iniziale, la maggiore contrazione di corsi e di studenti ha riguardato la II.E.12.01 (-5.160.922 di impegni, con una riduzione di quasi 900 iscritti).

Dunque, questa riduzione ha causato contemporaneamente un cambiamento sia in termini quantitativi (meno studenti ammessi ai corsi) sia in termini qualitativi (diversa composizione dell'utenza), che ha influito sugli esiti e sulle caratteristiche del placement.

Un primo risultato generale emerso dall'analisi di impatto netto è stato il miglioramento dell'efficacia complessiva delle azioni formative. Nel rapporto di placement 2012 (qualificati 2011) quasi il 15% delle persone aveva trovato lavoro grazie alla formazione. Tale impatto netto sale al 25% tra i qualificati 2012. Anche considerando i differenziali occupazionali netti (che però sono affetti da problemi di composizione, ovvero non tengono conto delle differenti condizioni individuali di occupabilità degli utenti tipici delle differenti azioni), si osserva un chiaro miglioramento nell'impatto netto. Infatti, mentre è ampiamente confermato il differenziale occupazionale netto consistente e positivo a favore dei formati BAS, nel 2013 migliorano gli esiti occupazionali dei formati SPE, associati a un differenziale netto negativo nelle passate edizioni. Questo miglioramento nelle prestazioni occupazionali medie è connesso a un processo di "selezione dei migliori", sia da un punto di vista dei beneficiari (sono rimasti i corsi meglio progettati), sia soprattutto in termini di destinatari: poiché l'offerta formativa è stata ridotta, i posti rimasti sono stati occupati da studenti più meritevoli e promettenti e, conseguentemente, più ambiti sul mercato del lavoro.

In secondo luogo, per spiegare la differente efficacia occorre prendere in considerazione il cambiamento nella struttura dell'utenza. Se i processi di allocazione delle risorse e quelli di selezione delle agenzie formative lasciano fuori dai corsi i più giovani (soprattutto dai corsi di specializzazione), e poi le donne e gli stranieri più fragili, l'effetto complessivo è un innalzamento dell'occupabilità in uscita, per la presenza nelle classi di soggetti che erano già più occupabili in partenza. Questa considerazione è supportata da un altro risultato dell'analisi multivariata (paragrafo 2.2.2). Nel rapporto di placement 2012 era emerso che per alcune categorie di soggetti deboli (in particolare le donne e gli stranieri) si verificavano differenziali occupazionali non significativi, che però mascheravano un duplice effetto: da un lato le donne e gli stranieri extracomunitari erano meno forti in partenza sul mercato del lavoro rispetto ai gruppi forti (uomini

e italiani), ma tale handicap iniziale veniva recuperato grazie a una maggiore efficacia della formazione per tali categorie. Tale effetto di recupero non si verificava invece per altre due categorie di soggetti svantaggiati, ovvero i giovani e i disoccupati di lunga durata. Quello che accade nella presente analisi di placement, è che resta confermato lo svantaggio di giovani e disoccupati di lungo termine, mentre non è più significativo lo svantaggio iniziale delle donne e degli stranieri. Contemporaneamente, si perde anche l'effetto di recupero differenziato per tali categorie di soggetti deboli.

Dall'interpretazione quantitativa dei dati dell'indagine emerge dunque una conclusione molto rilevante per la riflessione sulla programmazione successiva. E' stato sufficiente ridurre le risorse impegnate per il finanziamento dei corsi di formazione per generare una maggiore selezione in ingresso, che da un lato ha favorito gli studenti migliori e più performanti, ma dall'altro ha tagliato fuori quei soggetti più in difficoltà e più bisognosi di aiuto per il quali il sistema piemontese pareva aver acquisito capacità distintive e una particolare efficacia. E questo prima ancora di introdurre qualsiasi meccanismo premiale sui risultati in termini di occupazione. In tale fattispecie le agenzie formative, che vedrebbero riconosciuta una parte della loro remunerazione solo in presenza di prestazioni occupazionali eccellenti in uscita dai corsi, sarebbero ulteriormente ed esplicitamente incentivate a formare solo gli individui con buone prospettive occupazionali. Occorre dunque fare estrema attenzione nell'implementazione di sistemi di incentivazione, in quanto l'effetto perverso può essere quello di non aumentare l'efficacia reale ma solo la selezione in ingresso, perdendo tutta quella parte di efficacia, molto difficile da misurare, connessa al recupero dello svantaggio.

Gran parte del problema sta nella misurazione dell'efficacia stessa. Va sottolineato che non è una mania da ricercatore, ma un problema reale. Se infatti si analizzano le prestazioni in base a una variabile misurata solo in uscita (per esempio il livello di occupazione a un certo tempo dalla fine del corso), si indice inevitabilmente selezione, in quanto non c'è modo di quantificare il valore aggiunto dell'attività formativa. Questo a sua volta dipende dal livello individuale in ingresso. A parità di tasso di occupazione in uscita, più basso sarà il livello dell'occupabilità iniziale, maggiore è il valore aggiunto, cioè l'efficacia reale della formazione. Il problema è che tale occupabilità è una variabile latente e multidimensionale, cioè deriva da una serie di caratteristiche molto diverse (anagrafiche e di percorso), solo in parte osservabili.

Fino ad oggi l'ampio e complesso sistema delle politiche formative era riuscito a coniugare con gli stessi strumenti obiettivi molto differenti come l'arricchimento del capitale umano e il miglioramento delle condizioni di inclusione lavorativa e sociale. La scelta di introdurre meccanismi di premialità e di selettività - quale di fatto è una contrazione importante di risorse, ma molto più diverrebbe l'introduzione di incentivi ai corsi in cui molti trovano lavoro - impone invece una netta differenziazione degli strumenti (cioè delle azioni) e dei meccanismi di assegnazione. Se è corretto che sia confermata dalle prestazioni reali dei formati sul mercato la validità di politiche miranti a migliorare il livello delle competenze della forza lavoro piemontese per consentire al sistema economico di mantenersi su livelli di eccellenza, diverso è il caso delle politiche miranti a fronteggiare le difficoltà di particolari gruppi della popolazione. In questo caso deve essere riconosciuto un beneficio aggiuntivo a chi si prende in carico soggetti che - per esempio a fronte dell'analisi dei loro percorsi pregressi oppure in seguito a segnalazione da parte dei servizi sociali - affrontano il mercato del lavoro con un handicap che non sono in grado di risolvere da soli.

5 APPENDICE STATISTICA: I RISULTATI DELL'INDAGINE

L'appendice riporterà per completezza i dati relativi ai quesiti del questionario che non vengono esplicitamente trattati in appositi paragrafi tematici.

5.1 IL CAMPIONE

Tabella 5.1: Distribuzione dei record dei formati per nazionalità, fascia d'età e genere nell'universo (U, area grigia) e nel campione principale (C), secondo le due dimensioni di stratificazione (tipo di azione, straniero). Valori percentuali.

Variabile	Modalità	Popolazione	Tipi azione			Tot.	Straniero	
			OI	BAS	SPE		No	Si
Nazionalità	Italia	U	84,3	57,5	90,2	79,3	100,0	0,0
		C	75,6	44,3	87,6	70,1	100,0	0,0
	Marocco	U	3,0	7,8	1,5	3,8	0,0	18,3
		C	4,6	10,3	1,7	5,4	0,0	18,1
	Romania	U	4,2	9,0	2,6	5,0	0,0	24,0
		C	6,3	12,0	3,2	7,0	0,0	23,5
	Altro	U	8,5	25,6	5,7	11,9	0,0	57,7
		C	13,5	33,4	7,5	17,4	0,0	58,4
	Tot.	U	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		C	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Variabile	Modalità	Popolazione	Tipi azione			Tot.	Straniero	
			OI	BAS	SPE		No	Si
Fasce d'età	25-	U	100,0	26,6	51,3	66,9	70,3	54,0
		C	100,0	26,5	51,0	65,5	70,2	54,4
	26-35	U	0,0	29,3	32,5	17,1	15,5	23,2
		C	0,0	30,5	32,6	17,7	15,6	22,7
	36+	U	0,0	44,2	16,3	16,0	14,2	22,8
		C	0,0	43,1	16,4	16,8	14,2	22,9
	Tot.	U	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		C	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Variabile	Modalità	Popolazione	Tipi azione			Tot.	Straniero	
			OI	BAS	SPE		No	Si
Genere	F	U	39,5	64,3	53,2	49,8	50,1	48,8
		C	39,2	56,7	48,8	46,8	46,0	48,8
	M	U	60,5	35,7	46,8	50,2	49,9	51,2
		C	60,8	43,3	51,2	53,2	54,0	51,2
	Tot.	U	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

		C	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
--	--	----------	-------	-------	-------	--------------	-------	-------

Tabella 5.2: Distribuzione campionaria delle classi d'età per tipologia di azione e genere. Valori percentuali.

Classe d'età	Tipologia azione						Tot. Classe
	OI		BAS		SPE		
	F	M	F	M	F	M	
25-	26,2	40,6	4,9	6,5	10,4	11,4	100,0
26-35	0,0	0,0	29,2	19,5	26,2	25,2	100,0
36+	0,0	0,0	45,7	27,0	13,1	14,2	100,0
Tot. Azione	17,1	26,6	16,1	12,3	13,6	14,3	100,0
	43,7		28,4		27,9		100,0
Tot. azione 2011	13,6	21,4	19,3	12,1	18,2	15,4	100,0
	35,0		31,4		33,6		100,0

Tabella 5.3: Distribuzione dei record dei formati per azione nell'universo (U, area grigia) e nel campione principale (C). Valori percentuali, valori assoluti ed errori campionari.

Tipo formazione	Azione	U		C		Errore
		V.A.	%	V.A.	%	
OI	OIB	1512	18,5	303	18,0	5,1
	OI3	2161	26,4	432	25,7	4,3
BAS	SIS	509	6,2	146	8,7	6,7
	ABS	1545	18,9	330	29,6	4,8
SPE	II.E-12-01	2329	28,4	444	26,4	4,2
	IV.I-12-02	131	1,6	25	1,5	18,1
	Tot.	8187	100,0	1680	100,0	2,2

Tabella 5.4: Distribuzione dei record dei formati per provincia del corso nell'universo (U, area grigia) e nel campione principale (C). Valori assoluti, percentuali ed errori campionari.

Provincia corso	U		C		Errore
	V.A.	%	V.A.	%	
Alessandria	998	12,5	211	12,6	6,1
Asti	380	4,5	75	4,5	10,4
Biella	292	3,9	66	3,9	10,8
Cuneo	1151	12,6	215	12,8	6,2
Novara	553	6,6	111	6,6	8,5
Torino	4271	52,8	883	52,6	3,0
Verbano-Cusio-Ossola	256	3,5	60	3,6	11,3
Vercelli	286	3,5	59	3,5	11,6
Tot.	8187	100,0	1680	100,0	2,2

Tabella 5.5: Distribuzione dei contatti per il campione di controllo. Valori assoluti e percentuali.

Modalità	Contatti	
	V.A.	%
Non rintracciati in 10 richiami	165	19,3
Inesistenti o errati	119	14,0
Rifiuti	153	17,9
Non eleggibili	87	10,3
Intervistati	329	38,5
Totale contatti	853	100,0
Tasso di risposta	50,8	

*Si sono dovuti escludere 10 record intervistati per discrepanza fra i dati amministrativi e l'intervista circa il conseguimento del titolo finale.

5.2 IL CONTESTO DI PARTENZA

Tabella 5.6: Situazione occupazionale pre-corso per tipo di azione e per genere (escluso OI). Valori assoluti.

Condizione professionale ottobre 2013	Tipo azione						Tot. Azioni		
	BAS			SPE			F	M	Tot.
	F	M	Tot.	F	M	Tot.			
Disoccupato	244	180	424	153	152	305	397	332	729
In cerca di 1a occupazione	18	20	38	54	68	122	72	88	160
Studente	5	5	10	17	18	35	22	23	45
Tirocinante/stagista	0	0	0	2	1	3	2	1	3
Inattivo	3	1	4	3	1	4	6	2	8
Tot.	270	206	476	229	240	469	499	446	945

Tabella 5.7: Situazione occupazionale pre-corso per tipo di azione e per genere (escluso OI). Valori percentuali.

Condizione professionale ottobre 2013	Tipo azione						Tot. Azioni		
	BAS			SPE			F	M	Tot.
	F	M	Tot.	F	M	Tot.			
Disoccupato	90,4	87,4	89,1	66,8	63,3	65,0	79,6	74,4	77,1
In cerca di 1a occupazione	6,7	9,7	8,0	23,6	28,3	26,0	14,4	19,7	16,9
Studente	1,9	2,4	2,1	7,4	7,5	7,5	4,4	5,2	4,8
Tirocinante/stagista	0,0	0,0	0,0	0,9	0,4	0,6	0,4	0,2	0,3
Inattivo	1,1	0,5	0,8	1,3	0,4	0,9	1,2	0,4	0,8
Tot.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 5.8: Situazione occupazionale pre-corso per tipo di azione e per fascia d'età (escluso OI). Valori assoluti.

Condizione professionale ottobre 2013	Tipo azione						Tot. Azioni			
	BAS			SPE						
	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	Tot.
Disoccupato	96	131	197	113	117	75	209	248	272	729
In cerca di 1a occupazione	24	8	6	101	20	1	125	28	7	160
Studente	5	4	1	23	12	0	28	16	1	45
Tirocinante/stagista	0	0	0	1	2	0	1	2	0	3
Inattivo	1	2	1	1	2	1	2	4	2	8
Tot.	126	145	205	239	153	77	365	298	282	945

Tabella 5.9: Situazione occupazionale pre-corso per tipo di azione e per fascia d'età (escluso OI). Valori percentuali.

Condizione professionale ottobre 2013	Tipo azione						Tot. Azioni			
	BAS			SPE						
	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	Tot.
Disoccupato	76,2	90,3	96,1	47,3	76,5	97,4	57,3	83,2	96,5	77,1
In cerca di 1a occupazione	19,0	5,5	2,9	42,3	13,1	1,3	34,2	9,4	2,5	16,9
Studente	4,0	2,8	0,5	9,6	7,8	0,0	7,7	5,4	0,4	4,8
Tirocinante /stagista	0,0	0,0	0,0	0,4	1,3	0,0	0,3	0,7	0,0	0,3
Inattivo	0,8	1,4	0,5	0,4	1,3	1,3	0,5	1,3	0,7	0,8
Tot.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

.....

Tabella 5.10: Situazione occupazionale pre-corso per tipo di azione e per nazionalità (escluso OI). Valori assoluti e percentuali.

<i>Condizione professionale ottobre 2013</i>	<i>BAS</i>															
	<i>Italia</i>			<i>Marocco</i>			<i>Romania</i>			<i>Altro</i>			<i>Tot. Stranieri BAS</i>		<i>Tot. BAS</i>	
	<i>V.A.</i>	<i>%</i>		<i>V.A.</i>	<i>%</i>		<i>V.A.</i>	<i>%</i>		<i>V.A.</i>	<i>%</i>		<i>V.A.</i>	<i>%</i>	<i>V.A.</i>	<i>%</i>
Disoccupato	191	90,5		39	79,6		56	98,2		138	86,8		233	87,9	424	89,1
In cerca di 1a occupazione	16	7,6		6	12,2		1	1,8		15	9,4		22	8,3	38	8,0
Studente	3	1,4		3	6,1		0	0,0		4	2,5		7	2,6	10	2,1
Tirocinante/ stagista	0	0,0		0	0,0		0	0,0		0	0,0		0	0,0	0	0,0
Inattivo	1	0,5		1	2,0		0	0,0		2	1,3		3	1,1	4	0,8
Tot.	211	100,0		49	100,0		57	100,0		159	100,0		265	100,0	476	100,0

<i>Condizione professionale ottobre 2013</i>	<i>SPE</i>															
	<i>Italia</i>			<i>Marocco</i>			<i>Romania</i>			<i>Altro</i>			<i>Tot. Stranieri SPE</i>		<i>Tot. SPE</i>	
	<i>V.A.</i>	<i>%</i>		<i>V.A.</i>	<i>%</i>		<i>V.A.</i>	<i>%</i>		<i>V.A.</i>	<i>%</i>		<i>V.A.</i>	<i>%</i>	<i>V.A.</i>	<i>%</i>
Occupato (compresa CIG)	266	64,7		6	75,0		7	46,7		26	74,3		39	67,2	305	65,0
In cerca di occupazione	107	26,0		2	25,0		5	33,3		8	22,9		15	25,9	122	26,0
Studente	33	8,0		0	0,0		1	6,7		1	2,9		2	3,4	35	7,5
Tirocinante/stagista	1	0,2		0	0,0		2	13,3		0	0,0		2	3,4	3	0,6
Inattivo	4	1,0		0	0,0		0	0,0		0	0,0		0	0,0	4	0,9
Tot.	411	100,0		8	100,0		15	100,0		35	100,0		58	100,0	469	100,0

.....

Tabella 5.11: Distribuzione del numero di mesi in ricerca attiva di lavoro prima dell'iscrizione al corso per tipo di azione e per genere (escluso OI). Valori assoluti e media campionaria.

Disoccupazione pre-corso	Tipo azione										Tot. azioni		
	BAS			SPE			SPE			Tot. azioni			
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	
0-6	102	88	190	131	144	275	233	232	465				
7-12	102	72	174	55	57	112	157	129	286				
13-18	7	5	12	4	5	9	11	10	21				
19+	53	37	90	28	20	48	81	57	138				
Tot.	264	202	466	218	226	444	482	428	910				
Numero medio di mesi	12,4	10,9	11,7	9,4	8,5	8,9	11,0	9,6	10,4				

Tabella 5.12: Distribuzione del numero di mesi in ricerca attiva di lavoro prima dell'iscrizione al corso per tipo di azione e per genere (escluso OI). Valori percentuali.

Disoccupazione pre-corso	Tipo azione										Tot. Azioni		
	BAS			SPE			SPE			Tot. Azioni			
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	
0-6	38,6	43,6	40,8	60,1	63,7	61,9	48,3	54,2	51,1				
7-12	38,6	35,6	37,3	25,2	25,2	25,2	32,6	30,1	31,4				
13-18	2,7	2,5	2,6	1,8	2,2	2,0	2,3	2,3	2,3				
19+	20,1	18,3	19,3	12,8	8,8	10,8	16,8	13,3	15,2				
Tot.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0				

.....

Tabella 5.13: Distribuzione del numero di mesi in ricerca attiva di lavoro prima dell'iscrizione al corso per tipo di azione e per fascia d'età (escluso OI). Valori assoluti e media campionaria.

Disoccupazione pre-corso	Tipo azione										Tot. azioni		
	BAS					SPE							
	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	Tot.
0-6	57	58	75	158	88	29	215	146	104	465			
7-12	45	56	73	48	41	23	93	97	96	286			
13-18	5	4	3	6	2	1	11	6	4	21			
19+	16	24	50	14	12	22	30	36	72	138			
Tot.	123	142	201	226	143	75	349	285	276	910			
Numero medio di mesi	9,9	10,8	13,6	7,1	8,5	15,3	8,1	9,7	14,0	10,4			

Tabella 5.14: Distribuzione del numero di mesi in ricerca attiva di lavoro prima dell'iscrizione al corso per tipo di azione e per fascia d'età (escluso OI). Valori percentuali.

Disoccupazione pre-corso	Tipo azione										Tot. azioni		
	BAS					SPE							
	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	Tot.
0-6	46,3	40,8	37,3	69,9	61,5	38,7	61,6	51,2	37,7	51,1			
7-12	36,6	39,4	36,3	21,2	28,7	30,7	26,6	34,0	34,8	31,4			
13-18	4,1	2,8	1,5	2,7	1,4	1,3	3,2	2,1	1,4	2,3			
19+	13,0	16,9	24,9	6,2	8,4	29,3	8,6	12,6	26,1	15,2			
Tot.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabella 5.15: Distribuzione del numero di mesi in ricerca attiva di lavoro prima dell'iscrizione al corso per tipo di azione e per nazionalità (escluso OI). Valori assoluti, valori percentuali e media campionaria.

Disoccupazione pre-corso	BAS										Tot. Stranieri BAS		Tot. BAS	
	Italia		Marocco		Romania		Altro		V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%						
0-6	92	44,4	14	29,2	18	31,6	66	42,9	98	37,8	190	40,8		
7-12	68	32,9	22	45,8	27	47,4	57	37,0	106	40,9	174	37,3		
13-18	5	2,4	0	0,0	5	8,8	2	1,3	7	2,7	12	2,6		
19+	42	20,3	12	25,0	7	12,3	29	18,8	48	18,5	90	19,3		
Tot.	207	100,0	48	100,0	57	100,0	154	100,0	259	100,0	466	100,0		
Numero medio di mesi	11,8		13,1		10,9		11,6		11,7		11,8			

Disoccupazione pre-corso	SPE										Tot. Stranieri SPE		Tot. SPE	
	Italia		Marocco		Romania		Altro		V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%						
0-6	248	63,8	4	57,1	6	42,9	17	50,0	27	49,1	275	61,9		
7-12	96	24,7	2	28,6	3	21,4	11	32,4	16	29,1	112	25,2		
13-18	7	1,8	0	0,0	0	0,0	2	5,9	2	3,6	9	2,0		
19+	38	9,8	1	14,3	5	35,7	4	11,8	10	18,2	48	10,8		
Tot.	389	100,0	7	100,0	14	100,0	34	100,0	55	100,0	444	100,0		
Numero medio di mesi	8,6		8,3		15,7		9,6		11,0		8,9			

Tabella 5.16: Distribuzione dei titoli di studio pre-corso per tipo di azione e per genere (escluso OI). Valori assoluti e media campionaria del numero di anni di istruzione.

Titolo di studio pre-corso	Tipo azione									
	BAS			SPE			Tot. azioni			
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	Tot.
Nessuno	1	1	2	0	0	0	1	1	2	
Licenza elementare	1	3	4	0	0	0	1	3	4	
Licenza media o avviamento	141	107	248	3	14	17	144	121	265	
Qualifica prof. I livello	23	34	57	17	41	58	40	75	115	
Diploma scuola superiore	92	54	146	151	147	298	243	201	444	
Laurea triennale	5	2	7	24	21	45	29	23	52	
Laurea specialistica o vecchio ordinamento	7	4	11	34	17	51	41	21	62	
Percorsi post-laurea	0	1	1	0	0	0	0	1	1	
Tot.	270	206	476	229	240	469	499	446	945	
Numero medio anni di istruzione	10,3	10,0	10,2	13,8	13,0	13,4	11,9	11,6	11,8	

.....

Tabella 5.17: Distribuzione dei titoli di studio pre-corso per tipo di azione e per genere (escluso OI). Valori percentuali.

Titolo di studio pre-corso	Tipo azione									
	BAS			SPE			Tot. azioni			
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	Tot.
Nessuno	0,4	0,5	0,4	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2
Licenza elementare	0,4	1,5	0,8	0,0	0,0	0,0	0,2	0,7	0,4	0,4
Licenza media o avviamento	52,2	51,9	52,1	1,3	5,8	3,6	28,9	27,1	28,0	28,0
Qualifica prof. I livello	8,5	16,5	12,0	7,4	17,1	12,4	8,0	16,8	12,2	12,2
Diploma scuola superiore	34,1	26,2	30,7	65,9	61,3	63,5	48,7	45,1	47,0	47,0
Laurea triennale	1,9	1,0	1,5	10,5	8,8	9,6	5,8	5,2	5,5	5,5
Laurea specialistica. o vecchio ordinamento	2,6	1,9	2,3	14,8	7,1	10,9	8,2	4,7	6,6	6,6
Percorsi post-laurea	0,0	0,5	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1
Tot.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 5.18: Distribuzione dei titoli di studio pre-corso per tipo di azione e per fascia d'età (escluso OI). Valori assoluti e media campionaria del numero di anni di istruzione.

Titolo di studio pre-corso	Tipo azione										Tot. azioni			
	BAS					SPE								
	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	Tot.	
Nessuno	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
Licenza elementare	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	4
Licenza media o avviamento	59	67	122	8	1	8	67	130	68	1	67	130	68	265
Qualifica prof. I livello	23	15	19	36	11	11	59	30	26	11	59	26	30	115
Diploma scuola superiore	42	49	55	183	76	39	225	94	125	76	225	125	94	444
Laurea triennale	0	5	2	11	31	3	11	5	36	31	11	36	5	52
Laurea specialistica. o vecchio ordinamento	0	6	5	1	34	16	1	21	40	34	1	40	21	62
Percorsi post-laurea	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Tot.	126	145	205	239	153	77	365	282	298	153	365	298	282	945
Numero medio anni di istruzione	10,1	10,6	9,9	12,7	14,5	13,3	11,8	10,9	12,6	14,5	11,8	12,6	10,9	11,8

.....

Tabella 5.19: Distribuzione dei titoli di studio pre-corso per tipo di azione e per fascia d'età (escluso OI). Valori percentuali.

Titolo di studio pre-corso	Tipo azione										Tot. azioni				
	BAS				SPE				25-		26-35		36+		Tot.
	25-	26-35	36+	36+	25-	26-35	26-35	36+	25-	26-35	26-35	36+			
Nessuno	0,8	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,4	0,2		
Licenza elementare	0,8	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	1,0	0,0	0,0	0,4		
Licenza media o avviamento	46,8	46,2	59,5	3,3	3,3	0,7	10,4	18,4	22,8	46,1	28,0	28,0	28,0		
Qualifica prof. I livello	18,3	10,3	9,3	15,1	7,2	14,3	16,2	8,7	12,2	12,2	12,2	12,2	12,2		
Diploma scuola superiore	33,3	33,8	26,8	76,6	49,7	50,6	41,9	33,3	47,0	47,0	47,0	47,0	47,0		
Laurea triennale	0,0	3,4	1,0	4,6	20,3	3,9	1,8	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5		
Laurea specialistica. o vecchio ordinamento	0,0	4,1	2,4	0,4	22,2	20,8	13,4	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6		
Percorsi post-laurea	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1		
Tot.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tabella 5.20: Distribuzione dei titoli di studio pre-corso dei percorsi formativi di base per nazionalità (escluso OI). Valori assoluti, valori percentuali e media campionaria del numero di anni di istruzione.

Titolo di studio pre-corso	BAS												Tot. Stranieri BAS		Tot. BAS			
	Italia			Marocco			Romania			Altro			V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
	V.A.	%		V.A.	%		V.A.	%		V.A.	%							
Nessuno	0	0,0		0	0,0		0	0,0		2	1,3		2	0,8		2	0,4	
Licenza elementare	0	0,0		1	2,0		0	0,0		3	1,9		4	1,5		4	0,8	
Licenza media o avviamento	88	41,7		35	71,4		27	47,4		98	61,6		160	60,4		248	52,1	
Qualifica prof. I livello	27	12,8		6	12,2		7	12,3		17	10,7		30	11,3		57	12,0	
Diploma scuola superiore	87	41,2		5	10,2		20	35,1		34	21,4		59	22,3		146	30,7	
Laurea triennale	4	1,9		1	2,0		1	1,8		1	0,6		3	1,1		7	1,5	
Laurea specialistica. o vecchio ordinamento	5	2,4		1	2,0		2	3,5		3	1,9		6	2,3		11	2,3	
Percorsi post-laurea	0	0,0		0	0,0		0	0,0		1	0,6		1	0,4		1	0,2	
Tot.	211	100,0		49	100,0		57	100,0		159	1,3		265	100,0		476	100,0	
Numero medio anni di istruzione	10,8		9,2		10,6		9,5		9,7		10,2							

.....

Tabella 5.21: Distribuzione dei titoli di studio pre-corso dei percorsi formativi di specializzazione per nazionalità (escluso OI). Valori assoluti, valori percentuali e media campionaria del numero di anni di istruzione.

Titolo di studio pre-corso	SPE																
	Italia			Marocco			Romania			Altro			Tot. Stranieri SPE			Tot. SPE	
	V.A.	%		V.A.	%		V.A.	%		V.A.	%		V.A.	%		V.A.	%
Nessuno	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Licenza elementare	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Licenza media o avviamento	14	3,4	1	12,5	0	0,0	2	5,7	3	5,2	17	3,6					
Qualifica prof. I livello	43	10,5	1	12,5	5	33,3	9	25,7	15	25,9	58	12,4					
Diploma scuola superiore	269	65,5	5	62,5	9	60,0	15	42,9	29	50,0	298	63,5					
Laurea triennale	42	10,2	0	0,0	0	0,0	3	8,6	3	5,2	45	9,6					
Laurea specialistica. o vecchio ordinamento	43	10,5	1	12,5	1	6,7	6	17,1	8	13,8	51	10,9					
Percorsi post-laurea	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0					
Tot.	411	100,0	8	100,0	15	100,0	35	100,0	58	100,0	469	100,0					
Numero medio anni di istruzione	13,4		12,7		12,7		13,3		13,1		13,4						

5.3 LA CONDIZIONE LAVORATIVA DEI FORMATI

Tabella 5.22: Distribuzione per rapporto di lavoro degli inseriti, in rapporto all'azione e al genere. Valori percentuali

Rapporto di lavoro	Tipo azione												TOT	
	OI			BAS			SPE			TOT			%	V.A.
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT		
Alle dipendenze retribuito con contratto	53,3	60,6	58,1	87,1	81,0	84,5	72,8	62,6	67,5	70,6	457			
Alle dipendenze retribuito senza contratto	18,7	11,3	13,8	9,4	6,0	7,9	3,3	7,1	5,2	9,1	59			
Autonomo	1,3	3,5	2,8	0,7	5,0	2,5	6,5	9,1	7,9	4,2	27			
Coadiuvante di impresa familiare	0,0	6,3	4,1	0,0	0,0	0,0	2,2	2,0	2,1	2,0	13			
Parasubordinato	5,3	4,9	5,1	2,9	2,0	2,5	7,6	4,0	5,8	4,3	28			
Tirocinio, stage, praticantato, LSU	21,3	13,4	16,1	0,0	6,0	2,5	7,6	15,2	11,5	9,7	63			
TOT per azione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	647			

Tabella 5.23: Distribuzione per dimensione aziendale, misurata in termini di numero addetti, degli inseriti in rapporto all'azione, al genere ed alla nazionalità. Valori percentuali.

Numero di addetti	Genere		Nazionalità				Fasce d'età				TOT	
	F	M	ITA	MA	RO	ALTRO	16-25	26-35	36 e +	%	V.A.	
Da 1 a 4 addetti	37,5	33,4	37,0	25,0	20,3	40,0	39,33	29,50	30,97	35,3	205	
Da 5 a 14 addetti	25,5	32,8	29,7	45,8	32,2	22,0	31,71	30,94	20,35	29,3	170	
Da 15 a 49 addetti	25,5	15,1	17,1	8,3	32,2	27,0	15,24	22,30	30,97	20,0	116	
Da 50 a 249 addetti	9,1	14,8	13,4	16,7	8,5	8,0	11,28	12,23	14,16	12,1	70	
250 addetti e più	2,5	3,9	2,8	4,2	6,8	3,0	2,44	5,04	3,54	3,3	19	
TOT %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	580	

TOT V.A.	275	305	397	24	59	100	328	139	113	580
----------	-----	-----	-----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----

Tabella 5.24: Distribuzione per dimensione aziendale, misurata in termini di numero addetti, degli inseriti in rapporto all'azione ed al genere. Valori percentuali.

Numero di addetti	Tipo azione												TOT	
	OI			BAS			SPE			SPE			%	V.A.
	F	M	TOT	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF		
Da 1 a 4 addetti	66,2	41,0	49,8	23,4	28,3	25,5	41,2	27,7	34,1	34,1	27,7	34,1	36,4	223
Da 5 a 14 addetti	23,0	35,3	31,0	20,3	30,4	24,5	32,9	29,8	31,3	31,3	29,8	31,3	28,8	176
Da 15 a 49 addetti	5,4	12,2	9,9	38,3	20,7	30,9	20,0	14,9	17,3	17,3	14,9	17,3	19,6	120
Da 50 a 249 addetti	5,4	9,4	8,0	13,3	13,0	13,2	4,7	25,5	15,6	15,6	25,5	15,6	12,1	74
250 addetti e più	0,0	2,2	1,4	4,7	7,6	5,9	1,2	2,1	1,7	1,7	2,1	1,7	3,1	19
TOT per azione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	612

Tabella 5.25 – Distribuzione per genere, nazionalità e fascia d'età delle tipologie contrattuali degli inseriti ad ottobre 2013 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.

Tipologia contrattuale	Genere		Nazionalità				Fasce d'età			Totale
	F	M	ITA	MA	RO	ALTRI	16-25	26-35	36 e +	
	Apprendistato (o altri contratti a causa mista)	11,2	14,0	16,1	0,0	9,3	6,5	21,7	4,7	0,0
Collaborazione occasionale	2,9	2,9	2,6	3,8	1,9	4,3	4,7	0,8	1,0	2,9
Lavoro a progetto o co.co.co.	3,3	2,5	3,2	0,0	5,6	1,1	3,1	3,1	1,9	2,9
Lavoro domestico	0,4	0,4	0,3	0,0	0,0	1,1	0,4	0,8	0,0	0,4
Lavoro interinale (o somministrazione)	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	1,1	0,8	0,0	0,0	0,4
Lavoro intermittente	0,0	0,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,2
Tempo determinato a carattere non stagionale	42,1	40,9	41,2	46,2	33,3	46,2	39,0	47,2	40,8	41,5
Tempo determinato a carattere stagionale	13,6	15,3	15,4	15,4	11,1	12,9	14,2	11,8	18,4	14,5
Tempo indeterminato (tipico o standard)	26,4	22,7	20,6	34,6	38,9	26,9	15,7	31,5	37,9	24,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 5.26 – Distribuzione per genere, nazionalità, fascia d'età della durata dei contratti non a tempo indeterminato per gli occupati all'ottobre 2013 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.

Durata dei contratti	Genere		Nazionalità				Fasce d'età			Totale
	F	M	ITA	MA	RO	ALTRI	16-25	26-35	36 e +	
Meno di 15 giorni	2,7	3,2	2,7	0,0	2,6	4,8	3,3	1,0	3,9	2,9
Da più di 15 giorni fino a 3 mesi	28,3	37,2	29,4	61,1	28,9	43,4	33,8	24,5	40,8	33,0
Da 4 mesi a un anno	43,5	36,4	40,9	33,3	44,7	33,7	31,8	54,1	52,6	39,7
Da più di 1 anno a 3 anni	13,9	17,0	16,6	5,6	13,2	14,5	19,5	14,3	1,3	15,5
Più di 3 anni	7,2	4,0	6,5	0,0	7,9	1,2	7,6	3,1	0,0	5,5
Durata non definita	4,5	2,4	3,9	0,0	2,6	2,4	4,0	3,1	1,3	3,4
Meno di 15 giorni	2,7	3,2	2,7	0,0	2,6	4,8	3,3	1,0	3,9	2,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 5.27 – Distribuzione per genere, nazionalità e fascia d'età della retribuzione netta mensile degli occupati all'ottobre 2013, valori percentuali.

Retribuzione netta mensile	Genere		Nazionalità				Fasce d'età			Totale
	F	M	ITA	MA	RO	ALTRI	16-25	26-35	36 e +	
Fino a 500 Euro	30,3	18,5	11,1	10,4	7,8	9,6	25,3	24,6	19,4	24,0
Da più di 500 a 1000 Euro	52,8	56,1	61,3	32,3	44,9	50,7	58,9	43,3	56,3	54,5
Da più di 1000 a 1500 Euro	16,1	23,0	23,4	57,3	41,1	36,6	14,8	29,9	21,4	19,8
Da più di 1.500 Euro a 2000 Euro	0,8	1,4	2,7	0,0	6,2	0,0	0,3	2,2	1,9	1,1
Più di 2000 Euro	0,0	1,0	1,5	0,0	0,0	3,1	0,7	0,0	1,0	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5.4 ANALISI PER DIRETTIVA E AZIONE

Tabella 5.28 – Distribuzione per tipo d'azione formativa della durata dei contratti non a tempo indeterminato per gli occupati all'ottobre 2013 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.

Durata dei contratti	Tipo azione			Totale
	OI	BAS	SPE	
Meno di 15 giorni	3,4	3,2	2,1	2,9
Da piu di 15 giorni fino a 3 mesi	34,5	38,0	25,5	33,0
Da 4 mesi a un anno	32,2	44,9	43,3	39,7
Da piu di 1 anno a 3 anni	12,4	11,4	24,1	15,5
Più di 3 anni	11,3	0,0	4,3	5,5
Durata non definita	6,2	2,5	0,7	3,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 5.29 – Distribuzione per tipo d'azione formativa della retribuzione netta mensile degli occupati all'ottobre 2013 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.

Retribuzione netta mensile	Tipo azione			Totale
	OI	BAS	SPE	
Fino a 500 Euro	28,0	18,9	26,3	24,0
Da piu di 500 a 1000 Euro	60,0	53,9	49,4	54,5
Da piu di 1000 a 1500 Euro	10,3	26,2	21,9	19,8
Da piu di 1.500 Euro a 2000 Euro	0,6	1,0	1,9	1,1
Piu di 2000 Euro	1,1	0,0	0,6	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 5.30 – Distribuzione per azione formativa, della retribuzione media mensile degli occupati all'ottobre 2013.

Retribuzione media mensile	Tipo azione			Totale
	OI	BAS	SPE	
Fino a 500 Euro	346,9	321,5	390,5	353,4
Da piu di 500 a 1000 Euro	795,8	877,5	842,9	839,2
Da piu di 1000 a 1500 Euro	1255,6	1187,8	1216,0	1208,4
Da piu di 1.500 Euro a 2000 Euro	1600,0	1800,0	1900,0	1816,7
Piu di 2000 Euro	2400,0		2005,0	2268,3
Totale	740,3	862,5	832,8	814,2

Tabella 5.31 – Distribuzione per tipo d'azione formativa delle tipologie contrattuali degli inseriti ad ottobre 2013 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.

Tipologia contrattuale	Tipo azione			Totale per tipologia
	OI	BAS	SPE	
Apprendistato (o altri contratti a causa mista)	25,5	1,4	16,5	12,6
Collaborazione occasionale	4,4	1,9	2,9	2,9
Lavoro a progetto o co.co.co.	3,6	1,0	5,0	2,9
Lavoro domestico	0,0	0,5	0,7	0,4
Lavoro interinale (o somministrazione)	0,7	0,5	0,0	0,4
Lavoro intermittente	0,0	0,5	0,0	0,2
Tempo determinato a carattere non stagionale	33,6	45,2	43,9	41,5
Tempo determinato a carattere stagionale	17,5	15,9	9,4	14,5
Tempo indeterminato (tipico o standard)	14,6	33,2	21,6	24,6
Totale per azione	100,0	100,0	100,0	100,0

5.5 LA COERENZA DELLA COLLOCAZIONE LAVORATIVA

Tabella 5.32: Distribuzione del voto medio espresso dagli inseriti sulla coerenza tra i contenuti tecnico-professionali appresi durante il corso e il lavoro svolto. Distribuzione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.

Voto sulla coerenza	Genere		Nazionalità				Fasce d'età			TOT
	F	M	ITA	MA	RO	ALTRI	16-25	26-35	36 e +	V.A.
0	5	4	6	0	2	1	4	2	3	9
1	30	36	49	2	5	10	38	19	9	66
2	4	6	9	1	0	0	8	1	1	10
3	3	7	9	0	0	1	6	3	1	10
4	8	5	11	0	1	1	7	4	2	13
5	16	29	31	3	3	8	28	13	4	45
6	18	16	29	1	1	3	21	9	4	34
7	30	49	58	2	7	12	50	21	8	79
8	64	67	88	4	14	25	76	25	30	131
9	34	42	55	2	5	14	42	19	15	76
10	92	74	95	10	24	37	84	36	46	166
MEDIA	7,3	6,9	6,9	7,6	7,7	7,6	7,0	6,9	7,8	7,1

Tabella 5.33: Distribuzione del voto medio espresso dagli occupati sul ruolo della formazione professionale nel facilitare l'inserimento lavorativo. Suddivisione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.

Voto sul ruolo FP	Genere		Nazionalità				Fasce d'età			TOT
	F	M	ITA	MA	RO	ALTRI	16-25	26-35	36 e +	VA
0	3	4	5	0	1	1	3	1	3	7
1	29	21	36	3	2	9	23	16	11	50
2	2	6	7	0	1	0	5	3	0	8
3	3	2	5	0	0	0	4	1	0	5
4	5	7	9	1	1	1	7	4	1	12
5	19	28	35	2	2	8	24	12	11	47
6	13	20	30	0	1	2	20	9	4	33
7	23	25	28	1	6	13	29	13	6	48
8	40	54	67	3	7	17	61	20	13	94
9	31	40	43	4	10	14	48	11	12	71
10	123	109	147	11	31	43	114	58	60	232
MEDIA	8	8	7,4	7,8	8,4	7,9	7,6	7,3	7,8	7,6

Tabella 5.34: Distribuzione del voto medio espresso dagli occupati sull'adeguatezza delle competenze acquisite durante il corso nello svolgimento delle mansioni lavorative. Suddivisione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.

Voto sul ruolo FP	Genere		Nazionalità				Fasce d'età			TOT
	F	M	ITA	MA	RO	ALTRI	16-25	26-35	36 e +	VA
1	94	80	126	5	14	29	89	47	38	174
2	16	16	24	1	5	2	18	8	6	32
3	10	17	23	1	1	2	15	8	4	27
4	12	19	25	1	1	4	19	5	7	31
5	31	42	51	0	9	13	44	18	11	73
6	24	31	39	3	6	7	36	12	7	55
7	18	27	26	2	4	13	30	10	5	45
8	20	32	30	3	7	12	36	12	4	52
9	10	12	5	5	3	9	8	6	8	22
10	44	33	51	2	9	15	34	16	27	77
MEDIA	4,7	4,9	4,5	5,9	5,3	5,5	4,8	4,6	5,1	4,8

Tabella 5.35: Distribuzione del voto medio espresso dagli inseriti sulla coerenza tra i contenuti tecnico-professionali appresi durante il corso e il lavoro svolto. Suddivisione per tipo di corso. Valori percentuali.

Voti	OI		MdL			TOT
	OIB	OI3	SIS	ABS	SPE	
0 - 10	7,1	7,1	7,5	7,9	6,3	7,1

.....

5.6 LE ANALISI DI IMPATTO

Tabella 5.36: Condizione professionale prevalente a ottobre 2013 per tipo di azione e per genere. Valori assoluti.

Condizione professionale ottobre 2013	Tipo azione												Tot. azioni		
	OI			BAS			SPE			Tot. azioni					
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
Occupato (compresa CIG)	66	130	196	139	97	236	89	94	183	294	321	615			
In cerca di occupazione	184	262	446	127	105	232	129	131	260	440	498	938			
Studente	28	42	70	1	1	2	7	9	16	36	52	88			
Tirocinante/stagista	9	12	21	0	3	3	3	5	8	12	20	32			
Inattivo	1	1	2	3	0	3	1	1	2	5	2	7			
Tot.	288	447	735	270	206	476	229	240	469	787	893	1680			

Tabella 5.37: Condizione professionale prevalente a ottobre 2013 per tipo di azione e per genere. Valori percentuali.

Condizione professionale ottobre 2013	Tipo azione												Tot. azioni		
	OI			BAS			SPE			Tot. azioni					
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
Occupato (compresa CIG)	22,9	29,1	26,7	51,5	47,1	49,6	38,9	39,2	39,0	37,4	35,9	36,6			
In cerca di occupazione	63,9	58,6	60,7	47,0	51,0	48,7	56,3	54,6	55,4	55,9	55,8	55,8			
Studente	9,7	9,4	9,5	0,4	0,5	0,4	3,1	3,8	3,4	4,6	5,8	5,2			
Tirocinante/stagista	3,1	2,7	2,9	0,0	1,5	0,6	1,3	2,1	1,7	1,5	2,2	1,9			
Inattivo	0,3	0,2	0,3	1,1	0,0	0,6	0,4	0,4	0,4	0,6	0,2	0,4			
Tot.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabella 5.38: Condizione professionale prevalente a ottobre 2013 per tipo di azione e per fascia d'età. Valori assoluti.

Condizione professionale ottobre 2013	Tipo azione											Tot. azioni			
	OI	BAS			SPE							26-35	36+	Tot.	
		25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+					
Occupato (compresa CIG)	196	53	82	101	93	68	22	342	150	123	615				
In cerca di occupazione	446	69	59	104	130	79	51	645	138	155	938				
Studente	70	2	0	0	12	4	0	84	4	0	88				
Tirocinante/stagista	21	2	1	0	4	2	2	27	3	2	32				
Inattivo	2	0	3	0	0	0	2	2	3	2	7				
Tot.	735	126	145	205	239	153	77	1100	298	282	1680				

Tabella 5.39: Condizione professionale prevalente a ottobre 2013 per tipo di azione e per fascia d'età. Valori percentuali.

Condizione professionale ottobre 2013	Tipo azione											Tot. azioni			
	OI	BAS			SPE							26-35	36+	Tot.	
		25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+					
Occupato (compresa CIG)	26,7	42,1	56,6	49,3	38,9	44,4	28,6	31,1	50,3	43,6	36,6				
In cerca di occupazione	60,7	54,8	40,7	50,7	54,4	51,6	66,2	58,6	46,3	55,0	55,8				
Studente	9,5	1,6	0,0	0,0	5,0	2,6	0,0	7,6	1,3	0,0	5,2				
Tirocinante/stagista	2,9	1,6	0,7	0,0	1,7	1,3	2,6	2,5	1,0	0,7	1,9				
Inattivo	0,3	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0	2,6	0,2	1,0	0,7	0,4				
Tot.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0				

Tabella 5.40: Condizione professionale prevalente a ottobre 2013 per tipo di azione e per nazionalità. Valori assoluti e percentuali.

Condizione professionale ottobre 2013	OI										Tot. Stranieri OI		Tot. OI	
	Italia		Marocco		Romania		Altro		V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%						
Occupato (compresa CIG)	151	27,2	7	20,6	17	37,0	21	21,2	45	25,1	196	26,7		
In cerca di occupazione	330	59,4	24	70,6	28	60,9	64	64,6	116	64,8	446	60,7		
Studente	54	9,7	3	8,8	1	2,2	12	12,1	16	8,9	70	9,5		
Tirocinante/stagista	19	3,4	0	0,0	0	0,0	2	2,0	2	1,1	21	2,9		
Inattivo	2	0,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,3		
Tot.	556	100,0	34	100,0	46	100,0	99	100,0	179	100,0	735	100,0		

Condizione professionale ottobre 2013	BAS										Tot. Stranieri BAS		Tot. BAS	
	Italia		Marocco		Romania		Altro		V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%						
Occupato (compresa CIG)	100	47,4	17	34,7	36	63,2	83	52,2	136	51,3	236	49,6		
In cerca di occupazione	108	51,2	30	61,2	21	36,8	73	45,9	124	46,8	232	48,7		
Studente	1	0,5	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,4	2	0,4		
Tirocinante/stagista	1	0,5	1	2,0	0	0,0	1	0,6	2	0,8	3	0,6		
Inattivo	1	0,5	1	2,0	0	0,0	1	0,6	2	0,8	3	0,6		
Tot.	211	100,0	49	100,0	57	100,0	159	100,0	265	100,0	476	100,0		

<i>Condizione professionale ottobre 2013</i>	<i>SPE</i>											
	Italia			Marocco			Romania			Altro		
	V.A.	%		V.A.	%		V.A.	%		V.A.	%	
Occupato (compresa CIG)	163	39,7	3	37,5	9	60,0	8	22,9	20	34,5	183	39,0
In cerca di occupazione	223	54,3	5	62,5	6	40,0	26	74,3	37	63,8	260	55,4
Studente	15	3,6	0	0,0	0	0,0	1	2,9	1	1,7	16	3,4
Tirocinante/stagista	8	1,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	1,7
Inattivo	2	0,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,4
Tot.	411	100,0	8	100,0	15	100,0	35	100,0	58	100,0	469	100,0

Tabella 5.41: Tassi di occupazione e successo per le diverse tipologie di azione e per genere.

<i>Tipo azione</i>	Tasso di occupazione						Tasso di successo					
	F		M		Tot. tipo azione		F		M		Tot. tipo azione	
OI	22,9	29,1	26,7	35,8	41,2	39,0	22,9	29,1	26,7	35,8	41,2	39,0
BAS	51,5	47,1	49,6	51,9	49,0	50,6	38,9	39,2	39,0	43,2	45,0	44,1
SPE	37,4	35,9	36,6	43,5	44,0	43,8	37,4	35,9	36,6	43,5	44,0	43,8

.....

Tabella 5.42: Tassi di occupazione e successo per le diverse tipologie di azione e per classe d'età.

Tipo azione	Tasso di occupazione				Tasso di successo			
	25-	26-35	36+	Tot. tipo azione	25-	26-35	36+	Tot. tipo azione
OI	26,7	-	-	26,7	39,0	-	-	39,0
BAS	42,1	56,6	49,3	49,6	45,2	57,2	49,3	50,6
SPE	38,9	44,4	28,6	39,0	45,6	48,4	31,2	44,1
Tot. classe età	31,1	50,3	43,6	36,6	41,2	52,7	44,3	43,8

Tabella 5.43: Tassi di occupazione e successo per le diverse tipologie di azione e per nazionalità.

Tipo azione	Tasso di occupazione					Tasso di successo				
	Italia	Marocco	Romania	Altro	Tot. tipo azione	Italia	Marocco	Romania	Altro	Tot. tipo azione
OI	27,2	20,6	37,0	21,2	26,7	40,3	29,4	39,1	35,4	39,0
BAS	47,4	34,7	63,2	52,2	49,6	48,3	36,7	63,2	53,5	50,6
SPE	39,7	37,5	60,0	22,9	39,0	45,3	37,5	60,0	25,7	44,1
Tot. nazionalità	35,1	29,7	52,5	38,2	36,6	43,5	34,1	53,4	44,0	43,8

Tabella 5.44: Stima degli occupati e intervalli di confidenza al 95 nel gruppo di controllo, per le diverse tipologie di azione e per il campione totale, in base alla nazionalità.

Straniero (nazionalità)	Tipo azione					
	BAS			SPE		
	Occ.	-	+	Occ.	-	+
No	54	35	72	209	173	246
Sì	60	39	82	37	21	53
Tot. tipo azione	113	85	141	246	206	286

.....

Tabella 5.45: Distribuzione delle motivazioni di ritiro nel campione di controllo, per tipo di azione. Valori percentuali.

Motivo Ritiro	BAS		SPE	
	V.A.	%	V.A.	%
Perché ha trovato lavoro nel frattempo	37	29,6	89	45,9
Per problemi familiari	32	25,6	28	14,4
Perché non era soddisfatto del corso o del periodo di tirocinio	17	13,6	20	10,3
Ha concluso il corso ma non ha ottenuto l'attestato finale	11	8,8	16	8,2
Per motivi di salute	10	8,0	11	5,7
Perché ha deciso di frequentare altri percorsi di formazione o studio	6	4,8	11	5,7
Altro	12	9,6	18	9,3
Non so	0	0,0	1	0,5
Tot.	125	100,0	194	100,0

Tabella 5.46: Rapporto 2011 – Differenziali nella distribuzione percentuale della condizione professionale prevalente a ottobre 2012 per genere, fascia d'età e nazionalità. Valori in punti percentuale.

Condizione professionale ottobre 2012	Genere		Fascia d'età			Nazionalità		
	ΔF	ΔM	$\Delta 25-$	$\Delta(26-35)$	$\Delta 36+$	ΔEU	ΔITA	$\Delta NO EU$
Occupato (compresa CIG)	13,7	-2,4	-4,5	11,2	12,1	0,6	3,4	9,0
Alla ricerca di occupazione	-12,3	1,8	2,5	-10,6	-8,5	2,7	-2,2	-10,7
Studente	0,4	1,9	3,1	1,1	-1,7	0,0	0,6	2,0
Tirocinante/stagista	-0,4	-1,4	-1,2	-1,6	0,0	0,0	-0,8	-1,8
Inattivo	-1,4	0,0	0,1	-0,1	-1,9	-3,3	-1,1	1,5

5.7 LA TRANSIZIONE FORMAZIONE-LAVORO

Tabella 5-47: Strategie di ricerca del lavoro rispetto al genere. Valori percentuali.

	Strategie di ricerca del lavoro							TOT
	NO			SI			TOT	
	F	M	TOT	F	M	TOT		
a. Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione	34,4	34,5	34,5	65,6	65,5	65,5	100,0	
b. Ha inviato domande a datori di lavoro	16,0	17,9	17,0	84,0	82,1	83,0	100,0	
c. Si è rivolto a servizi pubblici per l'impiego	30,0	32,8	31,5	70,0	67,2	68,5	100,0	
d. Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso	61,0	51,4	55,9	39,0	48,6	44,1	100,0	
e. Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro	42,3	40,0	41,2	57,6	59,9	58,8	100,0	
f. Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti	31,7	29,7	30,6	68,4	70,3	69,4	100,0	
g. Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc.	43,8	40,1	41,8	56,2	59,9	58,2	100,0	

Tabella 5-48: Strategie di ricerca del lavoro rispetto alle fasce d'età. Valori percentuali.

	Strategie di ricerca del lavoro							TOT
	NO			SI			TOT	
	16-25	26-35	36+	16-25	26-35	36+		
a. Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione	36,3	29,9	32,3	63,7	70,1	67,7	65,5	100,0
b. Ha inviato domande a datori di lavoro	19,1	13,1	13,1	80,9	86,9	86,	83,0	100,0
c. Si è rivolto a servizi pubblici per l'impiego	31,3	34,2	29,	68,	65,8	70,6	68,5	100,
d. Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso	55,6	56,7	56,0	44,4	43,3	44,0	44,1	100,0
e. Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro	47,0	31,5	28,7	53,0	68,5	71,3	58,8	100,0
f. Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti	28,1	35,9	34,8	71,9	64,1	65,2	69,4	100,0
g. Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc.	43,3	40,6	37,6	56,7	59,4	62,4	58,2	100,0

Tabella 5-49: Strategie di ricerca del lavoro rispetto alla nazionalità. Valori percentuali.

Strategie di ricerca del lavoro	NO			SI			TOT		
	EU	ITA	NO EU	TOT	EU	ITA		NO EU	TOT
a. Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione	40,2	35,2	30,0	34,5	59,8	64,8	70,0	65,5	100,0
b. Ha inviato domande a datori di lavoro	15,9	16,6	18,6	17,0	84,1	83,4	81,4	83,0	100,0
c. Si è rivolto a servizi pubblici per l'impiego	31,8	33,5	24,9	31,5	68,2	66,5	75,1	68,5	100,0
d. Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso	57,6	58,4	47,	55,9	42,4	41,7	52,4	44,1	100,0
e. Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro	40,2	44,4	31,4	41,2	59,8	55,6	68,6	58,8	100,0
f. Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti	26,5	32,1	27,3	30,6	73,5	67,9	72,7	69,4	100,0
g. Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc.	41,7	44,0	35,1	41,8	58,3	56,0	64,9	58,2	100,0

Tabella 5.50 – Servizi per il lavoro fruiti presso il Centro per l'Impiego, per transitati e non transitati. Valori assoluti e percentuali

Servizi al lavoro	Transitati		Non Transitati		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Informazione sulle altre opportunità formative presenti sul territorio	38	12,2	22	12,2	60	12,2
Consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro	57	18,3	41	22,7	98	19,9
Bilancio motivazionale e delle competenze	23	7,4	13	7,2	36	7,3
Supporto alla redazione del cv	58	18,6	30	16,6	88	17,8
Preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro	48	15,4	27	14,9	75	15,2
Incontro domanda/offerta di lavoro	50	16,0	27	14,9	77	15,6
Inserimento orientativo tramite tirocinio o stage (escluso lo stage del corso di formazione)	33	10,6	15	8,3	48	9,7
Consulenza per la creazione di impresa	5	1,6%	6	3,3%	11	2,2%
Totale	312	100,0%	181	100,0%	493	100,0%

.....

Tabella 5.51 – Servizi per il lavoro fruiti presso il Centro di formazione, per transitati e non transitati. Valori assoluti e percentuali

	Transitati		Non Transitati		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
<i>Servizi al lavoro</i>						
Informazione sulle altre opportunità formative presenti sul territorio	48	10,5	21	10,1	69	10,3
Consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro	90	19,6	44	21,2	134	20,1
Bilancio motivazionale e delle competenze	29	6,3	16	7,7	45	6,7
Supporto alla redazione del cv	87	19,0	39	18,8	126	18,9
Preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro	84	18,3	39	18,8	123	18,4
Incontro domanda/offerta di lavoro	65	14,2	25	12,0	90	13,5
Inserimento orientativo tramite tirocinio o stage (escluso lo stage del corso di formazione)	41	8,9	19	9,1	60	9,0
Consulenza per la creazione di impresa	15	3,3	5	2,4	20	3,0
Totale	459	100,0	208	100,0	667	100,0

.....

Tabella 5.52 – Fruizione dei servizi per il lavoro presso le Agenzie interinali e di collocamento private, per transitati e non transitati. Valori assoluti e percentuali

	Transitati		Non Transitati		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
<i>Servizi al lavoro</i>						
Informazione sulle altre opportunità formative presenti sul territorio	38	12,4	8	8,3	46	11,4
Consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro	50	16,3	23	24,0	73	18,1
Bilancio motivazionale e delle competenze	21	6,8	5	5,2	26	6,5
Supporto alla redazione del cv	47	15,3	17	17,7	64	15,9
Preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro	50	16,3	15	15,6	65	16,1
Incontro domanda/offerta di lavoro	73	23,8	18	18,8	91	22,6
Inserimento orientativo tramite tirocinio o stage (escluso lo stage del corso di formazione)	22	7,2	8	8,3	30	7,4
Consulenza per la creazione di impresa	6	2,0	2	2,1	8	2,0
Totale	307	100,0	96	100,0	403	100,0

.....

Tabella 5.53 – Fruizione dei servizi per il lavoro presso altri punti di servizio informali, per transitati e non transitati. Valori assoluti e percentuali

	Transitati		Non Transitati		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
<i>Servizi al lavoro</i>						
Informazione sulle altre opportunità formative presenti sul territorio	18	18,0	2	8,7	20	16,3
Consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro	18	18,0	5	21,7	23	18,7
Bilancio motivazionale e delle competenze	10	10,0	2	8,7	12	9,8
Supporto alla redazione del cv	16	16,0	3	13,0	19	15,4
Preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro	13	13,0	2	8,7	15	12,2
Incontro domanda/offerta di lavoro	15	15,0	6	26,1	21	17,1
Inserimento orientativo tramite tirocinio o stage (escluso lo stage del corso di formazione)	8	8,0	1	4,3	9	7,3
Consulenza per la creazione di impresa	2	2,0	2	8,7	4	3,3
Totale	100	100,0	23	100,0	123	100,0

Tabella 5.54: – Frequenza di contatti con i genitori. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali.

Frequenza	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Tutti i giorni	638	57,3	476	42,7	100,0
Più di una volta a settimana	4	36,4	7	63,6	100,0
Una volta a settimana	5	71,4	2	28,6	100,0
Più di una volta al mese	0	0	0	0	100,0
Una volta al mese	0	0	0	0	100,0
Mai	0	0	1	100,0	100,0
Rifiuta	1	100,0	0	0	100,0
Totale	648	57,1	486	42,9	100,0

Tabella 5.55: – Frequenza di contatti con i fratelli. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali.

Frequenza	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Tutti i giorni	424	59,9	284	40,1	100,0
Più di una volta a settimana	7	53,8	6	46,2	100,0
Una volta a settimana	5	83,3	1	16,7	100,0
Più di una volta al mese	1	100,0	0	0,0	100,0
Una volta al mese	1	100,0	0	0,0	100,0
Mai	0	0	0	0,0	100,0
Rifiuta	2	100,0	0	0,0	100,0
Totale	440	60,2	291	39,8	100,0

Tabella 5.56– Frequenza di contatti con il coniuge/convivente/figli. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali.

Frequenza	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Tutti i giorni	281	65,8	146	34,2	100,0

Più di una volta a settimana	2	66,7	1	33,3	100,0
Una volta a settimana	0	0,0	0	0,0	100,0
Più di una volta al mese	0	0,0	0	0,0	100,0
Una volta al mese	0	0,0	0	0,0	100,0
Mai	0	0,0	1	100,0	100,0
Rifiuta	1	100,0	0	0,0	100,0
Totale	284	65,7	148	34,3	100,0

Tabella 5.57: – Frequenza di contatti con altri parenti. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali.

<i>Frequenza</i>	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Tutti i giorni	86	65,2	46	34,8	100,0
Più di una volta a settimana	2	100,0	0	100,0	100,0
Una volta a settimana	1	100,0	0	100,0	100,0
Più di una volta al mese	0	0,0	0	0,0	100,0
Una volta al mese	2	100,0	0	0,0	100,0
Due volte all'anno	2	100,0	0	0,0	100,0
Mai	1	100,0	0	0,0	100,0
Rifiuta	0	0,0	0	0,0	100,0
Totale	94	67,1	46	32,9	100,0

Tabella 5.58: – Amici in Italia, persone che sente molto vicino a sé e frequenta con continuità nel tempo. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali.

<i>Amici</i>	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%

Più di 10	308	59,6	209	40,4	100,0
Tra 5 e 10	362	62,1	221	37,9	100,0
Meno di 5	306	60,7	198	39,3	100,0
Nessuno	33	55,9	26	44,1	100,0
Non so	5	71,4	2	28,6	100,0
Rifiuta	4	40,0	6	60,0	100,0
Totale	1018	60,6	662	39,4	100,0

Tabella 5.59: – Contatti con gli amici in Italia. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali.

Frequenza	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Tutti i giorni	456	59,9	305	40,1	100,0
Due volte a settimana	452	62,7	269	37,3	100,0
Due volte a mese	60	56,1	47	43,9	100,0
Due volte all'anno	2	50,0	2	50,0	100,0
Non so	9	60,0	6	40,0	100,0
Rifiuta	6	46,2	7	53,8	100,0
Totale	985	60,8	636	39,2	100,0

Tabella 5.60: – Lingua parlata dagli stranieri, con gli amici in Italia. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali.

Lingua parlata	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Italiano	194	59,1	134	40,85	100,0
La Sua lingua di origine	86	65,6	45	34,35	100,0
Altra lingua	11	84,6	2	15,38	100,0
Rifiuta	0	0,0	1	100,00	100,0
Totale	291	61,5%	182	38,48	100,0

Tabella 5.61: – Amici sul territorio italiano, della stessa nazionalità dell'intervistato straniero. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali.

Amici della stessa nazionalità	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Tutti	26	56,5	20	43,5	100,0
Più della metà	41	67,2	20	32,8	100,0

Circa metà	79	61,2	50	38,8	100,0
Meno della Metà	95	65,1	51	34,9	100,0
Nessuno	47	54,0	40	46,0	100,0
Rifiuta	3	75,0	1	25,0	100,0
Totale	291	61,5	182	38,5	100,0

Tabella 5.62: – Disponibilità a rivolgersi a famigliari e amici stretti in caso di disoccupazione, per ricevere consigli per scegliere un CFP. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali.

<i>Disponibilità</i>	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Si	874	59,5	596	40,5	100,0
No	143	68,8	65	31,3	100,0
Non so	1	50,0	1	50,0	100,0
Totale	1018	60,6	662	39,4	100,0

Tabella 5.63: – Disponibilità a rivolgersi a famigliari e amici stretti in caso di disoccupazione, per avere informazioni su come e dove cercare lavoro. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali.

<i>Disponibilità</i>	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Si	911	59,5	620	40,5	100,0
No	104	71,7	41	28,3	100,0
Non so	3	75,0	1	25,0	100,0
Totale	1018	60,6	662	39,4	100,0

Tabella 5.64: – Disponibilità a rivolgersi a famigliari e amici stretti in caso di disoccupazione, per avere informazioni su come utilizzare i loro contatti personali con i datori di lavoro. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali.

<i>Disponibilità</i>	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Si	198	64,9	107	35,1	100,0
No	10	43,5	13	56,5	100,0
Non so	810	59,9	542	40,1	100,0
Totale	1018	60,6	662	39,4	100,0

Tabella 5.65: – Frequentazione dei luoghi sportivi negli ultimi 12 mesi. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali

Frequenza	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE	
	VA	%	VA	%	VA	%
Tutti i giorni	33	49,3	34	50,7	67	100,0
Più di una volta a settimana	216	65,9	112	34,1	328	100,0
Una volta a settimana	122	68,9	55	31,1	177	100,0
Più di una volta al mese	59	72,8	22	27,2	81	100,0
Una volta al mese	41	63,1	24	36,9	65	100,0
Due volte all'anno	15	65,2	8	34,8	23	100,0
Mai	529	56,6	405	43,4	934	100,0
Non so	3	60,0	2	40,0	5	100,0
Totale	1018	60,6	662	39,4	1680	100,0

Tabella 5.66: – Frequentazione dei bar e dei luoghi di ritrovo del quartiere, negli ultimi 12 mesi. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali

Frequenza	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE	
	VA	%	VA	%	VA	%
Tutti i giorni	71	62,3	43	37,7	114	100,0
Più di una volta a settimana	230	63,4	133	36,6	363	100,0
Una volta a settimana	181	55,7	144	44,3	325	100,0
Più di una volta al mese	83	64,8	45	35,2	128	100,0
Una volta al mese	72	75,0	24	25,0	96	100,0
Due volte all'anno	10	58,8	7	41,2	17	100,0
Mai	366	58,3	262	41,7	628	100,0
Non so	3	42,9	4	57,1	7	100,0
Rifiuta	2	100,0		0,0	2	100,0
Totale	1018	60,6	662	39,4	1680	100,0

Tabella 5.67: – Frequentazione dei centri e/o associazioni (culturali, religiose, di volontariato), negli ultimi 12 mesi. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali

Frequenza	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE	
	VA	%	VA	%	VA	%
Tutti i giorni	9	45,0	11	55,0	20	100,0
Più di una volta a settimana	44	62,0	27	38,0	71	100,0
Una volta a settimana	84	63,2	49	36,8	133	100,0
Più di una volta al mese	57	73,1	21	26,9	78	100,0
Una volta al mese	50	58,8	35	41,2	85	100,0
Due volte all'anno	17	48,6	18	51,4	35	100,0
Mai	751	60,1	498	39,9	1249	100,0

Non so	5	62,5	3	37,5	8	100,0
Rifiuta	1	100,0		0,0	1	100,0
Totale	1018	60,6	662	39,4	1680	100,0

Tabella 5.68: – Persone con le quali entra a contatto nei luoghi che frequenta. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali

<i>Contatti</i>	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Più di 10	279	61,3	176	38,7	100,0
Tra 5 e 10	273	65,2	146	34,8	100,0
Meno di 5	207	58,1	149	41,9	100,0
Nessuno	0	0,0	0	0,0	100,0
Non so	8	72,7	3	27,3	100,0
Rifiuta	3	50,0	3	50,0	100,0
Totale	770	61,7	477	38,3	100,0

Tabella 5.69: – Persone con le quali entra a contatto tramite cellulare/ facebook/ social network/ e-mail, nei luoghi che frequenta. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali

<i>Contatti</i>	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Più di 10	162	61,6	101	38,4	100,0
Tra 5 e 10	261	64,4	144	35,6	100,0
Meno di 5	262	61,5	164	38,5	100,0
Nessuno	75	54,7	62	45,3	100,0
Non so	6	54,5	5	45,5	100,0
Rifiuta	4	80,0	1	20,0	100,0
Totale	770	61,7	477	38,3	100,0

Tabella 5.70: – Disponibilità a rivolgersi ai conoscenti in caso di disoccupazione, per ricevere consigli per scegliere un CFP. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali

Disponibilità	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Si	642	61,0	410	39,0	100,0
No	127	66,1	65	33,9	100,0
Non so	1	33,3	2	66,7	100,0
Totale	770	61,7	477	38,3	100,0

Tabella 5.71: – Disponibilità a rivolgersi ai conoscenti in caso di disoccupazione, per avere informazioni su come e dove cercare lavoro. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali

Disponibilità	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Si	699	61,7	433	38,3	100,0
No	71	61,7	44	38,3	100,0
Non so	0	0,0	0	0,0	100,0
Totale	770	61,7	477	38,3	100,0

Tabella 5.72: – Disponibilità a rivolgersi ai conoscenti in caso di disoccupazione, per avere informazioni su come utilizzare i loro contatti personali con i datori di lavoro. Transitati e non transitati, valori assoluti e percentuali

Disponibilità	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE
	VA	%	VA	%	%
Si	594	61,9	366	38,1	100,0
No	172	61,9	106	38,1	100,0
Non so	4	44,4	5	55,6	100,0
Totale	770	61,7	477	38,3	100,0

5.8 QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEGLI ESITI OCCUPAZIONALI

Buongiorno, potrei parlare con [NOME]? La chiamo per un'indagine del Consiglio Nazionale delle Ricerche, sul corso di formazione a cui Lei si è iscritto nell'anno 2012. La Regione Piemonte desidera valutare l'utilità dei corsi che finanzia e avere suggerimenti per il miglioramento dei corsi. I dati raccolti saranno trattati in forma anonima e utilizzati per analisi generali e non sui singoli casi. Le verranno rivolte alcune domande sull'ambiente in cui vive, sul corso a cui ha partecipato e sul suo percorso lavorativo.

Nota per l'intervistatore: per non appesantire eccessivamente l'introduzione all'intervista, leggere le righe ulteriori soltanto in caso di perplessità manifestata dall'intervistato.

Si ricorda che, qualora nel corso dell'intervista il soggetto faccia difficoltà a comprendere taluni concetti, l'intervistatore dovrà provvedere a semplici farli (es. scuola di formazione invece di ente di formazione)

L'indagine coinvolge 2000 persone in Piemonte, che hanno partecipato ai corsi di formazione finanziati dalla Regione Piemonte e dal Fondo Sociale Europeo nel 2012. Se desidera avere informazioni più approfondite sulla ricerca posso darle i recapiti dei ricercatori che curano l'indagine (dott. Igor Benati (0116824937), dott.sa Lisa Sella (0116824950)).

A. CONTESTO PERSONALE/FAMILIARE PRECEDENTE AL CORSO

Il primo gruppo di quesiti riguarda la sua situazione personale, familiare e lavorativa prima del corso.

Nota per l'intervistatore: le domande sullo stato professionale non possono essere poste ai ragazzi in obbligo d'istruzione (OI) che, per età, prima di iniziare il corso erano tenuti ad essere studenti. Sono quindi riservate a MdL, comprese le interviste per il campione di controllo. Per l'OI si passi direttamente alla domanda 4.

1. Nel momento dell'iscrizione all'attività regionale di formazione, qual era la sua condizione professionale prevalente? *(solo MdL)*

Note per l'intervistatore:

- il periodo di riferimento è il mese di iscrizione all'attività
- il termine prevalente si riferisce ai casi di doppia condizione, per esempio studente/lavoratore, per tutti gli altri casi è irrilevante. Si consiglia di non leggerlo, ma di specificarlo solo all'occorrenza
- nel caso in cui l'intervistato sia incerto se definirsi occupato oppure disoccupato/in cerca di prima occupazione perché svolgeva piccoli lavori saltuari (es. ripetizioni, promoter, ecc.), propendere per identificarlo come non occupato (disoccupato/in cerca di prima occupazione)

- a. Occupato (compresa CIG o chi aveva un lavoro che sarebbe iniziato in futuro)
[era in CIG? SI NO]

L'INTERVISTA FINISCE QUI

- b. Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione
[era iscritto alle liste di mobilità? SI NO]

c. In cerca di prima occupazione

d. Studente (ovvero iscritto a un corso scolastico/universitario)

e. Tirocinante/stagista

f. Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)

g. Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)

2. Stava cercando attivamente lavoro? *(solo MdL)* SI NO

Note per il programmatore & intervistatore:

- Se SI & (1.f | 1.g), *incoerenza: era inattivo o in cerca di occupazione? ripetere la domanda 1*

- Se NO & (1.c | 1.b), *incoerenza: era inattivo? ripetere la domanda 1*

[Se SI, da quanti mesi? N. |__|__|]

3. Prima di iniziare l'attività formativa (o iscriversi, nel caso non l'abbia mai frequentata) aveva mai avuto esperienze lavorative? *(solo MdL)*

SI NO

Note per il programmatore & intervistatore:

- Se SI & (1.c), incoerenza: era in cerca di prima occupazione? ripetere la domanda 1
- Se NO & (1.b), incoerenza: era in cerca di prima occupazione? ripetere la domanda 1

4. Al momento di iscriversi all'attività organizzata dalla Regione, quale era il titolo di studio più alto da lei conseguito?

Note per il programmatore & intervistatore:

- Se l'intervistato è in OI, non può avere un titolo di studio superiore a 4.d. Chiedere nuova specificazione del titolo
- Se l'intervistato è in MdL in un'azione che porta a QUALIFICA, chiedere di confermare titoli uguali o superiori a 4.d
- Se l'intervistato è in MdL in un'azione che porta a SPECIALIZZAZIONE, chiedere di confermare titoli inferiori a 4.d
 - a. Nessun titolo
 - b. Licenza elementare
 - c. Licenza media inferiore o avviamento
 - d. Qualifica professionale di I livello
 - e. Diploma di scuola secondaria superiore
 - f. Laurea triennale
 - g. Laurea specialistica o vecchio ordinamento
 - h. Percorsi post-laurea

Nota per l'intervistatore: le successive domande vanno introdotte così "Ora le rivolgerò una serie di quesiti per descrivere il contesto in cui vive. Queste informazioni servono a valutare l'influenza di alcune caratteristiche individuali sull'inserimento lavorativo dopo il corso. In particolare, ci interessa studiare il tipo di relazioni interpersonali più intense, per analizzare il supporto che esse offrono all'individuo nella ricerca dell'occupazione".

5. Con quante persone vive? N. |_|_|

Rete familiare e amicale (rete forte)

6. Da quante persone è composta la Sua famiglia *presente in Italia*?

Nota per il programmatore: nel caso di STRANIERI, modificare il testo della domanda riferendosi esplicitamente a persone presenti in Italia, secondo il testo in maiuscoletto rosso.

Nota per l'intervistatore: nel caso di genitori separati, l'eventuale convivente della madre/padre va inserito in modalità 6.e

- | | |
|-------------------------|---------|
| a. Genitori | N. _ _ |
| b. Fratelli | N. _ _ |
| c. Coniuge / Convivente | N. _ _ |
| d. Figli | N. _ _ |
| e. Altri parenti | N. _ _ |

7. Quante volte ha contatti (anche solo telefonici) con

Nota per il programmatore: escludere le categorie in cui sopra il numero indicato è 0

Nota per l'intervistatore: nel caso di genitori separati, fratelli conviventi e non conviventi, ecc. considerare il genitore/fratello/ecc. con la maggiore frequenza di contatto

a. Genitori	TT G	+1S	1S	+1M	1M	2A	0
b. Fratelli	TT G	+1S	1S	+1M	1M	2A	0
c. Coniuge / Convivente / Figli	TT G	+1S	1S	+1M	1M	2A	0
d. Altriparenti	TT G	+1S	1S	+1M	1M	2A	0

8. Quanti *amici* ha *qui in Italia*? Cioè ci riferiamo a persone che sente molto vicine a sé e frequenta con continuità nel tempo.

Nota per il programmatore:

- *nel caso di STRANIERI, modificare il testo della domanda riferendosi esplicitamente a persone presenti in Italia, secondo il testo in maiuscoletto rosso.*
- *Se si risponde "Nessuno", passare alla domanda 11*

Nessuno	Meno di 5	Tra 5 e 10	Più di 10
---------	-----------	------------	-----------

9. Quante volte ha contatti con loro?	TT G	2S	2M	2A
---------------------------------------	------	----	----	----

10. Con loro parla abitualmente:

Nota per il programmatore & intervistatore:

- *quesito da porre solo agli STRANIERI*
 - *è possibile fornire una sola risposta*
- | |
|-----------------------------|
| a. La Sua lingua di origine |
| b. Italiano |
| c. Altra lingua |

10bis Quanti sono della Sua stessa nazionalità?

Nota per il programmatore & intervistatore: quesito da porre solo agli STRANIERI

Nessuno	Meno della metà	Circa metà	Più della metà	Tutti
---------	-----------------	------------	----------------	-------

11. In caso di disoccupazione, si rivolgerebbe alla Sua famiglia e/o ai Suoi amici più stretti per...

Nota per il programmatore: nel caso di STRANIERI, modificare il testo della domanda riferendosi esplicitamente a persone presenti in Italia.

a. Ricevere consigli per scegliere un corso di formazione	SI	NO
b. Avere informazioni su come e dove cercare lavoro	SI	NO
c. Utilizzare i loro contatti personali con datori di lavoro	SI	NO

Rete dei conoscenti (rete debole)

Note per l'intervistatore: attenzione, questa domanda si riferisce a reti di conoscenze e non ad amici stretti. Aiutare l'intervistato a comprendere la differenza

Le successive domande vanno introdotte così "Parlando ora delle sue conoscenze meno strette..."

12. Negli ultimi dodici mesi **ha frequentato qui in Italia:**

Note per il programmatore:

- *nel caso di STRANIERI, modificare il testo della domanda riferendosi esplicitamente a persone presenti in Italia*
- *nel caso si risponda "0" a tutte le modalità, passare alla domanda 8*

a. Luoghi dove fare sport	TTG	+1S	1S	+1M	1M	2A	0
b. Bar, luoghi di ritrovo nel quartiere	TTG	+1S	1S	+1M	1M	2A	0
c. Centri e/o associazioni (culturali, religiose, di volontariato)	TTG	+1S	1S	+1M	1M	2A	0

Qualità della formazione

- E. Soddisfacimento delle esigenze di studio/apprendimento |__|
- F. Qualità dell'insegnamento tecnico/professionale |__|
- G. Qualità dei laboratori |__|
- H. Adeguatezza tecnologica di materiale e strumenti dei laboratori rispetto a cosa si trova nel mondo del lavoro |__|
- I. Utilità dello *stage* per il proprio percorso formativo |__|
- J. Soddisfazione per l'attenzione dedicata dal datore di lavoro allo *stage* |__|
- K. Soddisfazione per l'attenzione dedicata dalla scuola allo *stage* |__|

Inserimento lavorativo

- L. Utilità dello *stage* per l'inserimento lavorativo |__|
- M. Utilità del corso ai fini lavorativi |__|
- N. Servizi di accompagnamento al lavoro (orientamento, aiuto nella compilazione cv, ecc.) interni all'ente di formazione |__|

17. Come pensa si sarebbe trovato a frequentare un corso di studi nella scuola statale invece di un percorso di formazione professionale?

(Solo OI)

Nota per il programmatore: si può specificare un solo livello e una sola motivazione.

- i. Peggio
Perché?
- Non avrei avuto possibilità formarmi in quella specifica professione
 - Avrei avuto meno possibilità di esercitarmi nei laboratori e durante lo *stage*
 - Non avevo capacità adeguate ad affrontare il percorso
 - Era un percorso troppo lungo
 - Non avrei avuto lo stesso supporto da parte degli insegnanti/tutor
 - Altro (specificare _____)
- ii. Più o meno nello stesso modo
Perché?
- Non credo ci siano grosse differenze fra scuola e formazione professionale
 - Altro (specificare _____)
- iii. Meglio
- Avrei avuto una formazione più completa
 - Avrei proseguito il percorso di studi con meno difficoltà
 - Avrei trovato un ambiente scolastico migliore
 - Altro (specificare _____)

18. In che modo ha cercato lavoro dopo la conclusione (*dopo l'abbandono*) del percorso formativo?

Nota per il programmatore: gli individui intervistati per il campione di controllo (MdL controllo) non hanno concluso la formazione, per cui va posta la domanda fra parentesi, ovvero dopo l'abbandono del corso.

Per MdL controllo inserire anche i blocchi indicati per le modalità c., f. e, successivamente, iii.

Canale del mercato

- a. Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione SI NO
- b. Ha inviato domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, sostenendo concorsi, ecc.) SI NO

Canale istituzionale

- b. Si è rivolto a servizi pubblici per l'impiego (ad esempio uffici regionali o provinciali, servizi per l'impiego, ex uffici di collocamento, centri di orientamento e informazione per giovani e disoccupati) SI NO
- c. Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso SI NO
- d. Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro (agenzia interinale, agenzie di ricerca e selezione, agenzia di intermediazione, agenzie di *outplacement*) SI NO

Canale relazionale

- e. Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti SI NO
- f. Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc. SI NO

Note per il programmatore e l'intervistatore: se è stato risposto NO a tutti i punti precedenti (da a. a f.), porre il quesito seguente:

Se non ha fatto nessuna di queste attività, indicare perché (*scegliere un solo motivo*):

- i. Perché aveva già un lavoro/attività autonoma/attività familiare, lo ha trovato subito, oppure è stato contattato direttamente dal datore di lavoro
- ii. Perché non disponibile a lavorare (malattia, maternità, scelta personale, etc.)
- iii. Perché ha deciso di continuare a studiare
- iv. Perché non sapeva come muoversi
- v. Perché ha effettuato altre azioni di ricerca di lavoro (specificare _____)

19. Durante il suo percorso formativo o successivamente allo stesso (**Successivamente all'abbandono del percorso formativo**), ha ricevuto servizi di accompagnamento/inserimento al lavoro da... ?

Note per il programmatore: se non è presente neanche un SI nella risposta, andare alla domanda 21.

Ogni volta che viene risposto SI ad una modalità, porre in corrispondenza le domande 19bis e ter.

Per MdL controllo, modificare la domanda in base a quanto indicato in rosso fra parentesi.

- i. Centro per l'Impiego o sportelli provinciali o comunali SI NO
- ii. Centro di formazione SI NO
- iii. Agenzie interinali e di collocamento privato SI NO
- iv. Altri punti servizio informali (centri di aiuto di associazioni, sindacati, parrocchie, enti religiosi e di volontariato) SI NO

- 19bis Di quali servizi ha usufruito presso (specificare)?

Note per il programmatore: costruire la CATI in modo che, per ogni opzione della domanda 19 con risposta "SI", si introduca il nome dell'ente corrispondente (es. il centro per l'impiego, il centro di formazione, ecc.). Importante: SONO POSSIBILI RISPOSTE MULTIPLE

Nota per l'intervistatore:

- Per **BILANCIO MOTIVAZIONALE E DELLE COMPETENZE** si intende un incontro nel corso del quale vengono verificate le motivazioni e le aspirazioni lavorative, contestualmente alle capacità lavorative e professionali
- Fra parentesi è specificata la definizione istituzionale del servizio, che presumibilmente sarebbe poco recepita dagli intervistati

Orientamento di base

- a. Informazione sulle altre opportunità formative presenti sul territorio
- b. Informazione su come cercare le offerte di lavoro e come mandare una proposta (consultazione canali informativi)

Consulenza orientativa

- c. Incontro di analisi delle potenzialità della persona e delle competenze professionali (bilancio motivazionale e delle competenze)
- d. Aiuto alla redazione del *curriculum vitae*
- e. Preparazione ai colloqui di lavoro

Accompagnamento al lavoro

- f. Proposte di lavoro ricevute tramite l'ente, anche durante saloni, etc. (Incontro domanda/offerta di lavoro)
- g. Proposte di tirocinio (*escluso lo stage del corso di formazione*)
- h. Informazioni per la creazione di impresa (consulenza per la creazione di impresa)

19ter Esprima la sua soddisfazione in una scala da 1 (nulla) a 10 (ottima) per i servizi ricevuti presso (specificare)

Note per il programmatore: vedi nota domanda 19bis

|__|

22. In che modo è venuto a conoscenza dell'esistenza dei servizi al lavoro citati nelle domande prima?
- Ne sono stato informato presso il corso di formazione
 - Me ne hanno parlato amici/conoscenti
 - Sono stato consigliato da insegnanti/orientatori/assistenti sociali
 - Ho visto delle pubblicità
 - Altro (_____)

C. CARATTERIZZAZIONE ATTIVITÀ LAVORATIVA NEL 2013

In questa parte ci riferiamo alla sua situazione recente, in particolare al mese di **ottobre 2013**.

21. Da gennaio a ottobre 2013, per quanti mesi ha lavorato? N. mesi |__|

Nota per l'intervistatore: il periodo di ferie retribuite risulta come lavoro. Se non ha lavorato, inserire 0. Non permettere dati mancanti in questa domanda. Se si risponde un numero superiore a 10, indagare bene.

Note per il programmatore:

- *se 0, andare direttamente alla domanda 23.*
- *Blocco si specifica un numero superiore a 10.*

22. Da gennaio ad ottobre 2013, quanti contratti di lavoro ha avuto? N. |__|

Nota per l'intervistatore:

- *per numeri alti (ad es. superiori ai 15), l'imprecisione o l'approssimazione del dato non rappresenta un problema.*
- *Specificare che i contratti possono essere anche presso lo stesso datore di lavoro, quindi i rinnovi contano come contratti distinti.*

23. Qual era la Sua condizione professionale **prevalente** nell'ottobre 2013 e da quanti mesi questa risultava invariata?

Nota per l'intervistatore:

- *il termine prevalente si riferisce ai casi di doppia condizione, per esempio studente/lavoratore, per tutti gli altri casi è irrilevante. Si suggerisce di non leggere neppure la parola, specificando solo in caso di necessità.*
- *Il numero di dati missing nella specificazione del numero di mesi deve essere ridotto al minimo*

Note per il programmatore & intervistatore:

- *ripetere la domanda nel caso di numero di mesi superiore ai 12-18 (dipende dal mese di termine del corso, segnato per ogni contatto), ricordando che il corso di formazione rientra nella categoria*

25. Che tipo di contratto/rapporto aveva?

Note per il programmatore: blocchi derivanti dalla risposta 24

- *Le modalità 25.a-g si possono scegliere solo se si è indicato 24.a*
- *Le modalità 25.h-i si possono scegliere solo se si è indicato 24.d*
 - a. Tempo indeterminato (tipico o standard)
 - b. Tempo determinato a carattere non stagionale (tipico o standard)
 - c. Tempo determinato a carattere stagionale (tipico o standard)
 - d. Apprendistato (o altri contratti a causa mista: formazione e lavoro, inserimento lavorativo)
 - e. Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione)
 - f. Lavoro intermittente
 - g. Lavoro domestico
 - h. Lavoro a progetto o collaborazione coordinata e continuativa
 - i. Collaborazione occasionale
 - j. Altro (specificare _____)

26. Quale era la durata del contratto/rapporto di lavoro?

Note per il programmatore:

- *Se 25.a si può scegliere solo 26.f*
- *la modalità 26.f non può essere scelta se 25.b-c o 25.h-i*
- *la modalità 26.g non può essere scelta se 25.a-g*
 - a. Meno di 15 giorni
 - b. Da più di 15 giorni fino a 3 mesi
 - c. Da 4 mesi a un anno
 - d. Da più di 1 anno a 3 anni
 - e. Più di 3 anni
 - f. Tempo indeterminato
 - g. Durata non definita

27. Si trattava di un lavoro a:

- a. Tempo pieno (full-time)
- b. Tempo parziale (part-time)

28. Quante ore lavorava effettivamente in media a settimana?

N. |_|_|

29. Quanti addetti aveva l'impresa/ente/organismo in cui lavorava?

Nota per l'intervistatore:

- *le chiediamo di far riferimento in caso di dubbio e di entità organizzative complesse alla sede/unità locale.*
- *nel caso di collaboratori esterni (anche non presenti in sede), considerarli come addetti a tutti gli effetti.*
 - a. Da 1 a 4 addetti
 - b. Da 5 a 14 addetti
 - c. Da 15 a 49 addetti
 - d. Da 50 a 249 addetti
 - e. 250 addetti e più

30. Quanto guadagnava mediamente al mese (*retribuzione netta*)?

€ _____

31. In che modo ha trovato tale lavoro? (*indicare una sola scelta*)

Note per il programmatore: nel caso di MdL controllo attenzione al blocco sulla modalità c. e andare

poi alla domanda 38.

- a. Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione
- b. Tramite servizi pubblici per l'impiego (ad esempio uffici regionali o provinciali, servizi per l'impiego, ex uffici di collocamento, centri di orientamento e informazione per giovani e disoccupati)
- c. Tramite il centro di formazione presso cui ha svolto il (si era iscritto al) corso
- d. Tramite agenzie private per il lavoro (agenzia interinale, agenzie di ricerca e selezione, agenzia di intermediazione, agenzie di *outplacement*)
- e. Tramite familiari, amici o conoscenti
- f. Ha inviato domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, sostenendo concorsi, ecc.)
- g. Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc.
- h. È stato contattato direttamente dal datore di lavoro
- i. Altra azione di ricerca di lavoro (specificare _____)

33. Esprima il suo grado di accordo in una scala da 1 (molto in disaccordo) a 10 (molto d'accordo), con le seguenti affermazioni *Vai alla domanda 38*

- a. I contenuti tecnico-professionali appresi durante il corso sono coerenti rispetto al tipo di lavoro che svolgo |__|
- b. Il corso mi ha aiutato a inserirmi nel mondo del lavoro |__|
- c. Ho trovato un'occupazione coerente con il tipo di formazione frequentato, ma le competenze acquisite durante il corso sono risultate inadeguate per svolgere le mansioni previste nel mio lavoro |__|

Nota per l'intervistatore

- *Per la domanda 33.b, ci interessa indagare in che misura il corso ha aiutato l'individuo a inserirsi nel mondo del lavoro, indipendentemente dalla coerenza con l'occupazione trovata. Es. se il corso ha aiutato a ritrovare fiducia nelle proprie possibilità di inserimento, la valutazione deve essere alta. Se l'occupazione è stata reperita in modo indipendente (es. un amico di famiglia), la valutazione deve essere bassa.*
- *Per la domanda 33.c:*
scrivere 0 se il lavoro è assolutamente non coerente rispetto al corso e dunque tale valutazione è impossibile;
scrivere 1 se le mansioni sono davvero molto semplici rispetto alle competenze acquisite;
scrivere 10 se le mansioni sono davvero molto difficili rispetto alle competenze acquisite, ecc.

34. Dove stava studiando? (solo per chi ha risposto "Studente" alla domanda 23)

Nota per l'intervistatore. Attenzione a non confondere gli Istituti Tecnici (scuole secondarie superiori) con gli ITS, corsi di alta formazione post diploma.

Note per il programmatore: se OI, non si possono scegliere modalità oltre la e.

- a. In un liceo
- b. In un Istituto tecnico
- c. In un Istituto Professionale di Stato
- d. In un altro corso di formazione professionale regionale (specificare _____) *Vai alla domanda 38*
- e. Scuola delle forze armate/polizia *Vai alla domanda 38*
- f. Corso IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore) *Vai alla domanda 38*
- g. Corso ITS (Istituti Tecnici Superiori) *Vai alla domanda 38*
- h. Corso universitario o equipollenti (SUISM, conservatorio, accademia di belle arti) *Vai alla domanda 38*
- i. Dottorato, master o specializzazione post laurea *Vai alla domanda 38*

6 BIBLIOGRAFIA

- AAVV (2010), Attività di valutazione in itinere del POR Marche, FSE ob.2 2007/2013, http://www.istruzioneformazione.lavoro.marche.it/fse/Rapporto%20di%20valutazione%202010_POR%20Mar%20che%20FSE%202007_2013.pdf.
- AlmaLaurea (2012), *Condizione occupazionale dei Laureati- XIV indagine 2011* <http://www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione10/volume.pdf>.
- AlmaLaurea (2010), *La qualità dei Master alla prova della valutazione*, http://www.almalaurea.it/universita/altro/valutazione_qualita_master/indagine_master.pdf.
- Antonelli G., Nosvelli M. (2002), *Monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro per una "nuova economia"*, Il Mulino, Bologna.
- Barbieri, P. (1997) *Non c'è rete senza nodi. Il ruolo del capitale sociale nel mercato del lavoro*, in "Stato e mercato", n. 49.
- Benati I., Nosvelli M., Ragazzi E., Sella L. (2012) *Gli esiti occupazionali delle politiche formative in Piemonte. 1° Rapporto Annuale di Placement 2011*. Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2010. Moncalieri: CNR-Ceris e Regione Piemonte. <http://www.digibess.it/fedora/repository/openbess:TO094-00286>
- Benati I., Ragazzi E., Sella L. (2013), *Valutare l'impatto della formazione professionale sull'inserimento lavorativo: lezioni da una ricerca in Regione Piemonte*. Rivista Italiana di Valutazione, in press.
- Card D., Kluve J., Weber A. (2010), "Active labour market policy evaluations: a meta-analysis", *The Economic Journal*, 120, pp. 452-477.
- Checchi D. (2003), *Il sistema formativo in Italia: ambiente familiare e stratificazione sociale*, <http://checchi.economia.unimi.it/pdf/un15ita.pdf>.
- Cicchitelli G., Herzel A., Montanari G.E. (1992), *Il campionamento Statistico*, Il Mulino, Bologna.
- Ciravegna D., Favro-Paris M., Matto M., Ragazzi E. (1995), *La valutazione delle politiche attive del lavoro*, ISEDI, Torino.
- Cochran W.G. (1977), *Sampling Techniques*, John Wiley & Sons, III ed., New York.
- Commissione di Studio ed Indirizzo sul Futuro della Formazione in Italia (2009), *Rapporto sul futuro della formazione in Italia*, <http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/6F0C1B13-DDAF-4FCD-B361-4DE8613C10A8/0/rapportoformazioneDeRita.pdf>.
- De Konning J., de Munnik R.F. (1991), *Evaluation of Manpower Policy: the Dutch Position*, in OECD 1991.
- Dipartimento di Statistica e Matematica applicata all'Economia – Università di Pisa (2006), *IL FSE e la valutazione di placement*, <http://www.simurgricerche.it/images/stories/Relazioni/2-RapportoPlacement.pdf>.
- Falavigna G., Ragazzi E., Sella L., (2013). *Parcours formatifs et entrée dans le marché du travail pour les femmes. Analyse des différences homme-femme dans le cas des politiques de formation en Piémont*, CNR-Ceris WorkingPaper, WP 13/13.
- Granovetter, M.S. (1974), *Getting a Job*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Greene W.H. (1993) *Econometric Analysis*, Prentice-Hall.
- Heckman J. (1976). The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and a simple estimator for such models. *Annals of Economic and Social Measurement*, 5: 475–492.
- Heckman J., LaLonde R., Smith J. (1999), "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs", in Ashenfelter O., Card D. (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, 1865-2097, North-Holland, Amsterdam.
- Ioannides, Y.M. and Loury, L.D. (2004), " Job information networks, neighborhood effects, and inequality "

Journal of Economic Literature 42 (4):1056–1093

IRPET (2011), *Valutazione di impatto degli interventi formativi per i disoccupati e gli inoccupati. Il caso della Toscana*. http://www.irpet.it/storage/pubblicazioneallegato/341_StudioConsiglio%2011%20completo.pdf

ISFOL - Gruppo di lavoro placement nazionale (2008), *Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fse. 2007-2013*. Roma. http://dSPACE-ISFOL.cilea.it/bitstream/10448/109/1/Gruppo%20placement_Questionario_bozza.pdf.

ISFOL (2007), *Strategie di campionamento per il monitoraggio e la valutazione delle politiche*, a cura di Centra M. e Falorsi D., ISFOL, Roma.

Kelm L. (2000) *Structural equation modeling*, in Grimm L. G., Yarnold P. R. (Eds.), *Reading and Understanding More Multivariate Statistics*. Washington, DC: American Psychological Association.

Lalive R., Van Ours J.C., Zweimüller J. (2008), "The impact of active labour market programmes on the duration of unemployment in Switzerland", *The Economic Journal*, 118, pp. 235-257.

Lalla M. (2010), *Il campionamento: teoria ed esercizi*. Versione 2.0, Università di Modena e Reggio Emilia, http://www.economia.unimore.it/lalla_michele/StatisticaSociale/IntegraPar3-3Campionamento.pdf.

Lalla M. (2005), *Il disegno della seconda indagine sulle condizioni economiche e sociali delle famiglie nella Provincia di Modena*, Università degli Studi di Modena, Materiali di discussione.

Lalla M., Fiorani G. (2003), *Strategia di campionamento per l'indagine sulla valutazione dei corsi di formazione*, <http://www.capp.unimo.it/pubbl/altrepubbl/archivio/LallaFioraniCampionamentoIsfol.pdf>.

Lauro C., Lauro M., Ragazzi E. (2011), *La metodologia della ricerca*, in Lauro e Ragazzi 2011.

Lauro C., Ragazzi E. (2011) *Rapporto Sussidiarietà 2010. Sussidiarietà e istruzione e formazione professionale*, Mondadori Università e Fondazione Sussidiarietà, Milano.

Lauro C., Ragazzi E. (2010) *Sussidiarietà e istruzione tecnico-professionale in Italia. Note metodologiche per la ricerca*, in "WorkingPaperCERIS-CNR" 6/2010. <http://www2.ceris.cnr.it/ceris/workingpaper/abstract/wp2010-06.htm>.

Levy P.S., Lemeshow S. (2008), *Sampling of populations. Methods and applications*, Fourth edition, Wiley, Hoboken.

Marchionne F. (2008) *Indagini placement e valutazione delle politiche per l'occupabilità*, Collana Focus ISFOL n. 5/2008.

Martini A. (2006) "Metodo sperimentale, approccio controfattuale e valutazione degli effetti delle politiche pubbliche", in *Rivista Italiana di Valutazione*, N. 34.

Martini A., Garibaldi P. (1993), "L'informazione statistica per il monitoraggio e la valutazione degli interventi di politica del lavoro", in *Economia e Lavoro* (3).

Martini A., Sisti M. (2009), *Valutare il successo delle politiche pubbliche*. Bologna, Il Mulino.

Mocetti S. (2007) *Scelte post-obbligo e dispersione scolastica nella scuola italiana*, SIEP XIX Conferenza, <http://www-3.unipv.it/websiep/wp/200704.pdf>.

Nosvelli M. (2011) *Abbandono scolastico e ingresso nel mercato del lavoro dei teen agers*, WP 3, CSCC Università Cattolica, Milano, http://centridiricerca.unicatt.it/scienze_cognitive_comunicazione_csc0311.pdf.

Nosvelli M. (2008) "Il fenomeno della dispersione in Italia", in Ragazzi 2008.

Nosvelli M. (2002), "Le politiche formative e l'inserimento lavorativo in Emilia Romagna", in Antonelli e Nosvelli 2002.

OECD (1991), *Evaluating Labour Market and Social Programmes. The State of a Complex Art*, Parigi.

Pellizzari M. (2004a), *Do friends and relatives really help in getting a good job?*, CEP Discussion Paper n. 623

Pistaferrì L. (1999), *Informal networks in the Italian labor market*, *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, vol. 58, n. 3-4, pp. 355-375

Provincia di Torino (2007), *Azioni di assistenza tecnica al POR Ob. 3 – FSE 2000-2006, Misura F.2. Realizzazione di un'indagine customer satisfaction e un'indagine di follow-up finalizzate al monitoraggio qualitativo delle attività formative*. Torino.

Ragazzi E. (a cura di) (2008). *Perché nessuno si perda. La Piazza dei Mestieri, un modello per contrastare la dispersione scolastica*. Milano, Guerini e Associati.

Ragazzi E., (2013). *Effectiveness evaluation of training programmes for disadvantaged targets*, Procedia - Social and Behavioral Sciences, in press.

Ragazzi E. (a cura di), Nosvelli M., Sella L., (2012). *Gli esiti occupazionali delle politiche formative in Piemonte – 1° rapporto annuale di placement 2011 – Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2010*, CNR-Ceris e Regione Piemonte, Torino, ISBN 978-88-98193-01-1

Ragazzi E., Sella L. (2011), *L'Assetto Istituzionale dell'Istruzione Professionale in Italia*, in Lauro e Ragazzi 2011.

Ragazzi E., Sella L.,(2013a) *L'efficacità des politiques de formation: méthodes pour l'évaluation de l'impact*, CNR-Ceris WorkingPaper, WP 14/13.

Ragazzi E., Sella L.,(2013b) *Una valutazione di impatto delle politiche formative regionali: il caso piemontese*, CNR-Ceris WorkingPaper, WP 15/13.

Ragazzi E., Sella L.,(2013c). *Migration and work: the cohesive role of vocational training policies*, CNR-Ceris Working Paper, WP 16/13.

Ragazzi E., Vitali G. (2005), *I fabbisogni formativi dei soggetti deboli*, Franco Angeli, Milano.

Regione Lazio (2006), Indagini di placement, http://www.dps.tesoro.it/documentazione/snv/piani_valutazione/lazio/13_indag_placement_04_porob3fse_00_06.pdf

Reyneri E., (2005) *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino edizioni, Bologna.

Scott J. (2003), *Analisi delle reti sociali*, Carocci

Sella L., (2013). *Enhancing Vocational Training Effectiveness Through Active Labour Market Policies*, Procedia - Social and Behavioral Sciences, in press.

Sestito P. (2002), *Il mercato del lavoro in Italia: com'è, come sta cambiando*, Laterza, Bari.

Tenenhaus M., Esposito Vinzi V., Chatelin Y.M., Lauro C. (2005). *PLS path modeling*, Computational Statistics and Data Analysis, 48, 159-205.

Unioncamere, Unione Europea e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2010), *Sistema informativo EXCELSIOR*. Unioncamere, Roma, <http://excelsior.unioncamere.net/>

White H. (2011) *Impact evaluation - The experience of the Independent Evaluation Group of the World Bank*. Independent Evaluation Group, The World Bank.

