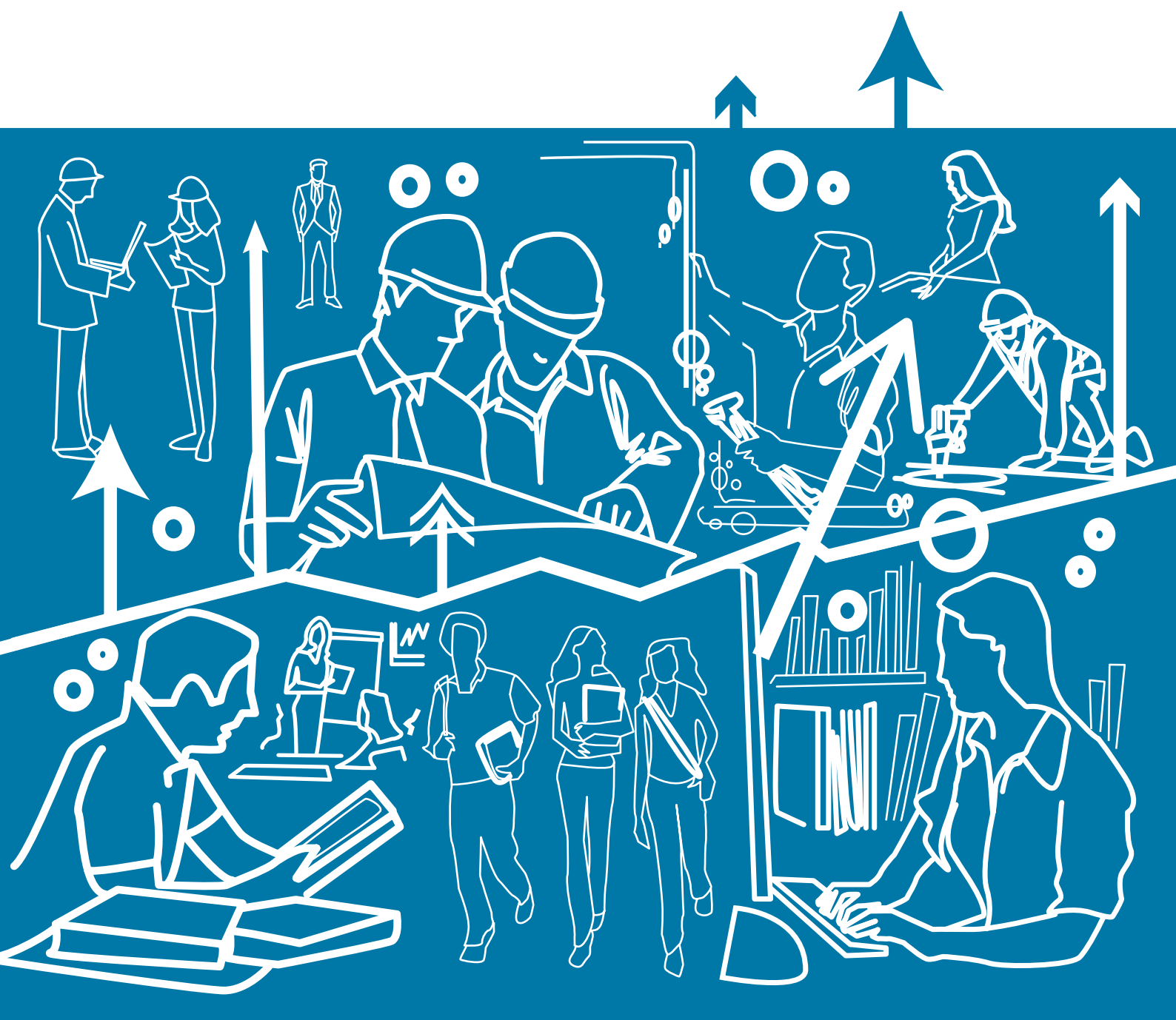


Gli esiti occupazionali delle Politiche formative in Piemonte

Rapporto annuale di placement 2012

Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2011



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

978-88-98193-05-9 versione online

© 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

Rapporto annuale di placement 2012
Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2011

INDICE

1	PREMESSA	1
2	ANALISI DI PLACEMENT: DESCRIZIONE E FINALITÀ.....	3
2.1	DEFINIZIONE, DOMANDE VALUTATIVE E CARATTERISTICHE DEL PLACEMENT	3
2.1.1	Dalle domande valutative al disegno dell'analisi	3
2.1.2	Le iniziative formative oggetto di indagine.....	4
2.1.3	La valutazione dell'impatto	5
2.2	L'INDAGINE CAMPIONARIA: LE SCELTE DI METODO.....	5
2.2.1	L'universo di riferimento.....	6
2.2.2	Il disegno campionario: novità rispetto all'indagine 2011.....	9
2.2.3	Il campione contro-fattuale per l'analisi di impatto netto.....	10
2.3	IL QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE	12
3	I RISULTATI DELL'ANALISI.....	15
3.1	DESCRIZIONE DEL CAMPIONE IN RELAZIONE ALL'UNIVERSO.....	15
3.1.1	Qualche statistica descrittiva	15
3.1.2	Indicatori di efficienza della strategia campionaria.....	16
3.2	IL CONTESTO DI PARTENZA.....	17
3.2.1	La condizione professionale al momento dell'iscrizione al corso	17
3.2.2	I titoli di studio.....	18
3.2.3	Il contesto familiare e socio-economico.....	20
3.2.4	Le motivazioni di iscrizione al corso.....	21
3.3	LA CONDIZIONE LAVORATIVA DEI FORMATI.....	23
3.3.1	Il settore di impiego.....	23
3.3.2	La collocazione lavorativa.....	26
3.4	LA COERENZA DELLA COLLOCAZIONE LAVORATIVA CON IL PERCORSO FORMATIVO	28
3.5	L'INQUADRAMENTO CONTRATTUALE.....	31
3.5.1	La tipologia contrattuale	31
3.5.2	La durata dei contratti a termine.....	33
3.5.3	La retribuzione mensile netta	34
3.6	IL RIENTRO IN ISTRUZIONE	36
4	ANALISI DI IMPATTO.....	41
4.1	GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE INIZIATIVE FORMATIVE ANALIZZATE.....	41
4.1.1	Lo stato occupazionale dei formati all'ottobre 2012	41
4.1.2	Indicatori di occupazione.....	42
4.1.3	Il tasso di occupazione: risultati e affidabilità statistica	43
4.1.4	Il tasso di inserimento: risultati ed affidabilità statistica	44
4.1.5	Il tasso di successo: risultati ed affidabilità statistica.....	45
4.2	DIFFERENZIALE OCCUPAZIONALE NETTO SULLA COLLOCAZIONE LAVORATIVA IN MDL.....	46
4.2.1	Differenziale occupazionale per categorie di azione	46
4.2.2	Differenziale occupazionale per genere, nazionalità e fascia d'età.....	48
4.3	UNA VALUTAZIONE MULTIVARIATA DELL'IMPATTO NETTO DELLA FORMAZIONE	48
4.3.1	Alcuni modelli sulla probabilità di occupazione	48
4.3.2	Occupabilità e servizi al lavoro.....	51
4.3.3	L'impatto netto della formazione	53
4.3.4	L'impatto netto dei servizi al lavoro.....	55
4.3.5	La distorsione da selezione.....	55

5 ANALISI COMPARATIVA PER AZIONE E TERRITORIO	59
5.1 CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI	59
5.2 GLI INDICATORI DI OCCUPAZIONE.....	60
5.2.1 Tasso di occupazione.....	60
5.2.2 Tasso di inserimento lavorativo	61
5.2.3 Tasso di successo	61
5.2.4 Stime degli indicatori di performance per territorio e azione	62
5.2.5 Un confronto con l'indagine 2011	62
5.3 IL CONTESTO PERSONALE	63
5.3.1 La condizione lavorativa pre-corso	63
5.3.2 I titoli di studio e il contesto di provenienza.....	64
5.4 LA CONDIZIONE LAVORATIVA.....	64
5.4.1 La collocazione lavorativa.....	64
5.4.2 La coerenza della collocazione lavorativa	65
5.4.3 L'inquadramento contrattuale	67
6 APPROFONDIMENTO TEMATICO: LA TRANSIZIONE FORMAZIONE-LAVORO	71
6.1 I TEMPI DELLA TRANSIZIONE.....	71
6.2 LA CARATTERIZZAZIONE DELLE STRATEGIE DI RICERCA.....	73
6.3 IL RUOLO DEI SERVIZI AL LAVORO NELLA TRANSIZIONE.....	77
6.4 I PERCORSI DI TRANSIZIONE DALLA FORMAZIONE AL LAVORO DEI GIOVANI FORMATI PIEMONTESI. COMPORAMENTI, MECCANISMI E PROBLEMATICHE EMERGENTI.....	81
7 CONCLUSIONI	87
7.1 RISPOSTE AI QUESITI VALUTATIVI	87
7.1.1 Qual è stata l'efficacia delle iniziative formative valutate?	87
7.1.2 In che modo variano i risultati occupazionali dei formati tra 2011 ed il 2012?.....	91
7.1.3 Considerazioni generali.....	91
7.2 FUTURI SVILUPPI DI RICERCA.....	92
8 APPENDICE STATISTICA: I RISULTATI DELL'INDAGINE	95
8.1 IL CAMPIONE	95
8.2 IL CONTESTO DI PARTENZA.....	95
8.2.1 Dati in base alle caratteristiche individuali	95
8.2.2 Dati per provincia e azione	105
8.3 LA CONDIZIONE LAVORATIVA DEI FORMATI	108
8.4 LA COERENZA DELLA COLLOCAZIONE LAVORATIVA.....	111
8.5 IL RIENTRO IN ISTRUZIONE	114
8.6 LE ANALISI DI IMPATTO	116
8.7 CONFRONTI INTERTEMPORALI FRA FORMATI 2010 E 2011	118
9 QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEGLI ESITI OCCUPAZIONALI	121
10 BIBLIOGRAFIA	131

I PREMESSA

La seconda edizione dell'analisi del placement della Formazione Professionale, eseguita nell'ambito dell'incarico di valutazione indipendente del Programma Operativo Regionale FSE 2007-2013 della Regione Piemonte, fornisce informazioni sugli esiti e sugli effetti della Formazione Professionale finanziata dalle risorse comunitarie. Essa, infatti, ereditando in larga parte la struttura e godendo degli avanzamenti metodologici derivati dalla prima sperimentazione, provvede un'analisi degli esiti occupazionali dei qualificati e specializzati nell'anno 2011.

Il presente documento, che presenta le elaborazioni sui dati delle interviste realizzate tramite CATI nel mese di febbraio 2013, si struttura su sette 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;
- una presentazione delle metodologie adottate per la rilevazione e l'analisi dei dati, con una puntuale descrizione del disegno campionario e della stratificazione nella definizione del campione di studio;
- una illustrazione dei risultati relativi agli esiti occupazionali delle varie tipologie di offerta formativa oggetto dell'indagine, focalizzata sui percorsi che hanno portato alla formazione, sulla condizione lavorativa dei formati, sulla coerenza della collocazione lavorativa e sull'inquadramento contrattuale; tali risultati sono anche stati dettagliati per azione e territorio, per quanto reso possibile dalle numerosità delle varie ripartizioni nel campione;
- una stima dell'impatto occupazionale di alcune iniziative formative, basata sia sull'analisi descrittiva, sia su un'approfondita analisi attraverso metodologie econometriche, in grado di valutare le determinanti dell'occupabilità e i differenti impatti marginali per le varie categorie di destinatari. È stata inoltre verificata l'assenza di distorsione da selezione, in grado di inficiare i risultati;
- un approfondimento tematico dedicato alle problematiche e caratteristiche della transizione tra formazione e lavoro, verificando altresì il ruolo giocato in tale transizione dalle politiche attive erogate a valle della formazione;
- una sintesi dei risultati emersi dall'analisi e una serie di indicazioni di policy connesse a questi ultimi, con suggerimenti per le future programmazioni.

2 ANALISI DI PLACEMENT: DESCRIZIONE E FINALITÀ

2.1 DEFINIZIONE, DOMANDE VALUTATIVE E CARATTERISTICHE DEL PLACEMENT

Il mandato di valutazione indipendente del Programma Operativo Regionale FSE 2007-2013 della Regione Piemonte prevede annualmente l'esecuzione di un'analisi di placement della formazione professionale (FP). Scopo primario dell'indagine è quello di fornire informazioni sui risultati e sugli effetti degli interventi formativi finanziati nella programmazione operativa regionale, consentendo la formulazione di giudizi valutativi sull'efficacia degli stessi. In tal senso, l'analisi di placement costituisce un elemento essenziale per valutare le attuali politiche formative attivate e riprogrammare quelle future. Essa, in concreto, si configura come un'indagine relativa agli esiti occupazionali delle attività formative, il cui principale obiettivo è quello di 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.

2.1.1 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 di 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 2012 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 2010/2011. 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 occupati² 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 2011³. 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 2023 soggetti, articolati tra campione principale e gruppo di controllo. I soggetti selezionati sono stati intervistati tramite un questionario (riportato al capitolo 9), 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.

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

³ È 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).

2.1.2 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;
- 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 totali) 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 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 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.

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.

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).

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 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 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.

2.1.3 La valutazione dell'impatto

Il RAP (Rapporto Annuale sul Placement) 2012, al pari di quello 2011, ha previsto al proprio interno una specifica valutazione d'impatto di alcune misure della formazione professionale. La valutazione di impatto delle politiche formative si incentra sull'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 4.

2.2 L'INDAGINE CAMPIONARIA: LE SCELTE DI METODO

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 l'indagine 2011, poiché ripropone un campionamento stratificato e riproporzionato dell'universo. Tuttavia, la scelta delle variabili di stratificazione e riproporzionamento è cambiata, per adattarla da un lato alle nuove esigenze conoscitive della presente indagine (approfondimento tematico sulla transizione formazione-lavoro), dall'altro per mettere a frutto l'esperienza accumulata durante la scorsa edizione.

I paragrafi che seguono illustrano le scelte compiute nella definizione e quantificazione dell'universo (par. 2.2.1), nella definizione della strategia di campionamento (par. 2.2.2) e nell'individuazione dell'opportuno campione di controllo (par. 2.2.3). Per il dettaglio sui richiami teorici sul campionamento si rimanda al Rapporto 2011 (Ragazzi, Nosvelli e Sella 2012, scaricabile sul sito <http://www.digibess.it/fedora/repository/openbess:TO094-00286>).

2.2.1 L'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 l'indagine 2011, 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-detenuti)⁸, 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 inoccupati, per valutare l'impatto delle politiche formative sul placement.

Come illustrato in dettaglio nel paragrafo 2.1.3, 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 formati in seno alle suddette azioni, che abbiano dichiarato di essere inoccupati⁹ all'atto dell'iscrizione e che abbiano conseguito la certificazione di qualifica o specializzazione nell'anno solare 2011. 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 2012, 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 il datawarehouse gestito dal Consorzio Sistemi Informativi Piemonte contenente i dati di dettaglio dei corsi e degli allievi finanziati in Regione Piemonte nell'ambito delle programmazioni 2000-2006 e 2007-2013. La Tabella 2.1 riporta l'esito finale dei partecipanti ai corsi, compresi gli individui appartenenti a categorie protette escluse dal target dell'indagine (cfr. nota 8). Le più alte percentuali di idoneità si riscontrano nei corsi OI (85% e 93%), mentre la più alta percentuale di non idoneità è da attribuirsi ai corsi di qualifica di base per stranieri (25%).

Tabella 2.1 - Ripartizione dei record MonVISO per azione ed esito finale, valori assoluti e percentuali.

Tipo azione	Azione	Esito (%)			Totale per azione (V.A.)
		ASSENTE	IDONEO	NON IDONEO	
OI	OIB	0,49	84,99	14,52	1852
	OI3	0,21	93,12	6,67	2412
BAS	SIS	0,45	74,80	24,75	885
	ABS	0,54	81,30	18,16	2423
SPE	II.E-12-01	2,02	77,95	20,03	3910
	IV.I-12-02	1,44	75,79	22,77	347
	Totale per esito (V.A.)	115	9763	1951	11829

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

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).

⁹ Poiché, 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.

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 ridondanza o l'inesistenza delle informazioni (Lalla e Fiorani, 2003; Lalla, 2005, 2010), al fine di garantire la piena utilizzabilità 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 contenete i dati delle Comunicazioni Obbligatorie dei rapporti di lavoro. L'operazione ha consentito l'aggiornamento a dati più recenti di tutti i recapiti telefonici, nonché il recupero del 59% dei 1218 record che non erano contattabili poiché privi di qualsiasi numero di telefono. Al termine di queste operazioni, l'universo degli idonei risulta composto di 9605 individui, di cui solo il 5% privo di qualsiasi riferimento utile. Il dato rappresenta un netto miglioramento rispetto alla passata edizione, in cui l'11% dei record risultava a priori non contattabile.

La Tabella 2.2 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 2.2 - Ripartizione dell'universo degli idonei per azione e per tipologia di corso, valori assoluti.

	Tipologia di corso					Totale per azione	
	Azione	Categorie svantaggiate	Disoccupati	Giovani alla ricerca 1° occ.	OCCUPATI	V.A.	%
OI	OIB			1568		1568	39,5
	OI3			2221		2221	
BAS	SIS	651				651	26,7
	ABS		1151		767	1918	
SPE	II.E-12-01		2990			2990	33,8
	IV.I-12-02		176		81	257	
	Totale per corso	651	4317	3789	848	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 fosse statisticamente affidabile a livello di cella. Raggruppando le azioni come indicato, il peso dell'OI interessa quasi i 2/5 dell'universo, SPE circa 1/3 e BAS il restante quarto (Benati, Ragazzi e Sella 2013).

Dato l'argomento stabilito per l'approfondimento tematico della presente edizione, concernente la transizione formazione-lavoro, un'altra dimensione di interesse nell'analisi dell'universo è il dato riguardante l'utilizzo di servizi al lavoro da parte degli iscritti ai percorsi formativi. Poiché la Direttiva Pluriennale Mercato del Lavoro sulla cui base sono stati erogati i corsi di formazione nell'anno formativo 2010/2011 (DGR n. 22 - 13165 del 1/02/2010) non istituzionalizzava alcun tipo di percorso di transizione fra formazione e lavoro (vedi paragrafo 6.2), l'obiettivo di questo aspetto dell'indagine non è la valutazione della programmazione in essere, bensì una stima dell'impatto che l'utilizzo congiunto di strumenti formativi e di inserimento lavorativo, seppur non programmato, ha sul placement degli individui. Poiché non esistono database che traccino l'erogazione di servizi al lavoro da parte di soggetti non istituzionali, in fase di campionamento si sono individuati i canali "istituzionali" seguiti dagli individui, ovvero quei servizi al lavoro tracciati su SILP perché erogati in seguito a finanziamento pubblico dai Centri per l'Impiego (CpI), da sportelli comunali e provinciali o da qualsiasi altro ente titolato all'erogazione. Chiaramente, sfuggono ai dati amministrativi i servizi forniti per iniziativa delle agenzie formative, di agenzie interinali e di collocamento private o di altri punti servizio informali (es. centri di aiuto di associazioni, sindacati, parrocchie, enti religiosi e di volontariato).

Le informazioni individuali sul corso di formazione sono state quindi integrate dalle informazioni concernenti l'accesso ai servizi al lavoro istituzionali (es. servizi di orientamento, tirocini, altri servizi di accompagnamento¹²), con l'obiettivo di individuare i soggetti che ne abbiano usufruito dopo l'inizio del proprio percorso formativo. Più in dettaglio, per quanto concerne l'orientamento erogato prevalentemente a soggetti nella fascia d'età 16-22 anni, le informazioni sono state estrapolate da Stampe Selettive sezione Azioni di Orientamento, mentre per i tirocini e gli altri servizi dal catalogo Stampe Selettive Lavoratori.

¹² Per un elenco esaustivo dei servizi al lavoro inclusi nell'analisi si veda il paragrafo 6.2.

La Tabella 2.3 evidenzia che un individuo su tre ha usufruito dei servizi al lavoro erogati in Regione Piemonte (PAL in tabella), mentre uno su quattro (PAL post) ne ha specificamente beneficiato successivamente all'inizio del proprio percorso formativo¹³. Considerando solo quest'ultimo caso, la percentuale di individui raggiunti dai servizi al lavoro nei percorsi OI risulta superiore di circa 5 punti rispetto a quella ottenuta nei percorsi MdL.

Tabella 2.3 - *Distribuzione degli idonei che hanno usufruito di servizi al lavoro, valori assoluti e percentuali. La seconda riga si riferisce ai soli servizi al lavoro fruiti successivamente all'inizio del percorso formativo.*

	Tipi azione							
	OI		BAS		SPE		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
PAL	1289	34,0	845	32,9	1078	33,2	3212	33,4
PAL post	1078	28,5	617	24,0	765	23,6	2460	25,6

Dettagliando per i diversi tipi di intervento (Tabella 2.4), il servizio più diffuso è il tirocinio, fruito dal 63% dei formati che hanno beneficiato dei servizi al lavoro dopo l'inizio del percorso formativo, soprattutto se specializzati. L'orientamento è fruito quasi esclusivamente dai formati OI, in ragione del suo target sugli individui nella fascia d'età 16-22 anni. Il contatto con i Cpl e gli altri servizi al lavoro, invece, sono fruiti maggiormente dai qualificati MdL.

Comunque, nel considerare questi dati, si deve tener conto dell'assenza per ora di un disegno organico nella programmazione delle politiche regionali di accompagnamento al lavoro, per cui l'accoppiamento fra formazione e altri servizi al lavoro non può essere studiato, nel presente rapporto, come risultato di una programmazione sistemica.

Tabella 2.4 - *Distribuzione degli idonei che hanno usufruito di un servizio al lavoro post-formazione per tipologia di azione e di servizio, valori percentuali.*

Tipo PAL post	Tipi azione			Totale
	OI	BAS	SPE	
Orientamento	40,1	2,8	2,1	18,9
Contatto Cpl	14,5	41,2	24,2	24,2
Tirocinio	64,5	52,5	70,2	63,3
Altre PAL	21,4	55,8	35,9	4,6

La Tabella 2.5 riassume la numerosità dell'universo dei formati in relazione alle due dimensioni fondamentali considerate per il campionamento stratificato: la tipologia di azione formativa e la fruizione di servizi al lavoro post-formazione. A partire dalla numerosità e dalle caratteristiche dell'universo, è stato ideato il disegno di campionamento descritto nel paragrafo successivo.

Tabella 2.5 - *Distribuzione degli idonei per tipo di azione e per fruizione di PAL post-formazione, valori assoluti e percentuali.*

PAL post	Tipi azione			Totale per PAL	% per PAL
	OI	BAS	SPE		
No	2711	1952	2482	7145	74,4
Si	1078	617	765	2460	25,6
Totale per azione	3789	2569	3247	9605	
% per azione	39,5	26,7	33,8		

Inoltre, nel campionamento sono state considerate tre ulteriori dimensioni, la cui distribuzione caratterizza le specificità dell'universo di riferimento (Tabella 2.6). In particolare, la quota di stranieri fra i formati si attesta intorno al 10-15%, con una quota leggermente superiore alla media in OI, ma sfiora il 43% in BAS, poiché l'azione SIS è specificamente ideata per i cittadini stranieri con bassa scolarità.

¹³ Il dato non esclude che tali individui abbiano beneficiato di servizi al lavoro "istituzionali" anche prima del percorso formativo. In particolare, focalizzandosi sulla transizione formazione-lavoro, il rapporto volutamente trascura la fase precedente, in cui i servizi al lavoro orientano il soggetto alla formazione professionale.

Parallelamente, BAS è frequentata principalmente da over 36 (43%), mentre in SPE circa un formato su due ha meno di 25 anni. Infine, le femmine sono particolarmente numerose in BAS (62%), vista anche l'elevata incidenza di corsi in ambito socio-sanitario, mentre la situazione è capovolta in OI e la distribuzione per genere è più equilibrata in SPE.

Tabella 2.6 - *Distribuzione degli idonei per tipo di azione e per nazionalità, fascia d'età e genere. Valori percentuali.*

Variabile	Modalità	Tipi azione			Totale	PAL post	
		OI	BAS	SPE		No	Si
Nazionalità	ITA	86,1	57,0	88,6	78,3	78,1	79,0
	STR	15,9	43,0	11,4	21,7	21,9	21,0
Fascia d'età	25-	100,0	27,0	48,9	63,2	61,7	67,6
	26-35	0,0	29,8	34,5	19,6	20,2	17,9
	36+	0,0	43,1	16,7	17,2	18,1	14,5
Genere	F	38,3	61,7	53,7	49,8	49,1	51,7
	M	61,7	38,3	46,3	50,2	50,9	50,3

Analizzando la dimensione dell'accesso alle PAL post-formazione, non si osservano invece nell'universo dei formati significative differenze di distribuzione fra trattati e non trattati con politiche attive del lavoro. Ciò indica l'assenza di un accesso preferenziale ai servizi di accompagnamento al lavoro da parte di qualche specifica categoria di soggetti, es. gli stranieri, i giovanissimi o le donne.

Le variabili geografiche descritte sono state 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.

2.2.2 Il disegno campionario: novità rispetto all'indagine 2011

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 del Rapporto 2011, mantenendone parzialmente la struttura di campionamento stratificato e riproporzionato per non inficiare la confrontabilità dei dati, ma semplificandola il più possibile per aumentarne l'efficienza. Il disegno 2011, infatti, si è rivelato troppo articolato e inefficiente: da un lato, non è stato possibile ottenere la numerosità desiderata in tutti i 192 strati generati dal disegno con stratificazione per azione e provincia (48 strati primari) e con ripartizione proporzionale per genere, età e nazionalità. Dall'altro lato, la considerevole omogeneità degli esiti occupazionali intrastato ha suggerito l'inefficienza di un disegno campionario così parcellizzato.

Pertanto, nella presente indagine si è scelto di mantenere la struttura generale, ma sono state cambiate le variabili di stratificazione: il dettaglio territoriale è stato abbandonato, poiché più della metà del target si distribuisce nella Provincia di Torino (55%) e la scorsa indagine ha dimostrato che la numerosità delle altre province non è tale da garantire un campione con rappresentatività territoriale soddisfacente. Le azioni, invece, sono state raggruppate in 3 gruppi omogenei: le azioni in Obbligo di Istruzione (OI3 e OIB - OI), le azioni MdL di qualifica di base (ABS e SIS - BAS), le azioni MdL di specializzazione (IV.I.12.02 e II.E.12.01 - SPE). Inoltre, per garantire un'adeguata rappresentatività degli individui che hanno usufruito di servizi di accompagnamento al lavoro in seguito alla formazione professionale, si è stratificato per un'opportuna variabile dicotomica (PAL post-formazione).

Per stabilire la dimensione campionaria ottimale, si sono considerati da un lato il vincolo di 2000 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 2,3%, la dimensione del campione dei formati è di 1532 individui¹⁴, pari al 16% dell'universo, mentre nella scorsa edizione si rappresentava il 13,7% 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).

¹⁴ 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.

La Tabella 2.7 illustra nel dettaglio il campione. La numerosità delle singole celle è stata determinata sovra-campionando gli strati con numerosità ridotta, in modo da abbassarne il margine di errore associato. Pertanto, i BAS sono rappresentati nel campione per il 18,7% rispetto al 14,2% dell'OI e al 15,9% di SPE. Invece, i formati con PAL post-formazione sono rappresentati per il 22,6% contro il 13,7% dei formati senza PAL post-formazione. L'errore aggregato per tipologia di azione rimane intorno al 4% e quello per PAL intorno al 3%, mentre nei singoli strati ci si tiene sotto la soglia del 7%.

Al di là dei numeri, questo disegno campionario risulta essere molto più preciso del precedente nei singoli strati¹⁵, anche se meno dettagliato, mentre la precisione del campione aggregato si attesta sullo stesso livello del precedente. Questo è l'effetto atteso di un disegno meno complesso e minuzioso, che però tiene in considerazione il pesante trade-off fra (elevato) livello di dettaglio e (scarsa) precisione (Ragazzi 2013).

Tabella 2.7 - Campione dei formati per tipo di azione e per fruizione di PAL post-formazione, valori assoluti e percentuali rispetto all'universo.

PAL post	Tipi azione						Totale per PAL		Errore per PAL
	OI		BAS		SPE		V.A.	% univ.	
	V.A.	% univ.	V.A.	% univ.	V.A.	% univ.			
No	315	11,6	324	16,6	338	13,6	977	13,7	2,9
Si	222	20,6	156	25,3	177	23,1	555	22,6	3,7
Totale per azione	537	14,2	480	18,7	515	15,9	1532	16,0	2,3
Errore per azione	3,9		4,0		4,0		2,3		

Il campione in Tabella 2.7 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 nazionalità (ITA-STR), fascia d'età (25-, 26-35, 36+) e genere (F-M), in base alle percentuali mostrate in Tabella 2.6.

Tenendo conto dell'intero disegno (stratificazione + riproporzionamento), gli strati complessivi si sono ridotti a 48, contro i 192 del precedente campionamento, aumentando drasticamente la precisione del campione e semplificando le procedure di raccolta dei dati campionari. Per considerazioni inerenti l'efficienza del piano di campionamento rispetto all'Indagine 2011 si rimanda al paragrafo 3.1.2.

2.2.3 Il campione contro-fattuale 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 (vedi appendice II). 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 i risultati e quindi confondere rispetto all'esito 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 stessi. La letteratura indica che la possibilità di disporre di dati di buona qualità spesso aiuta ad affrontare i problemi di autoselezione in maniera più efficace delle sofisticate tecniche econometriche volte ad eliminarli.

¹⁵ Nell'indagine 2011 l'errore complessivo del campione realizzato era del 2,3%, quello per azione intorno al 6%, quello territoriale variava nel range 3-15%, mentre nei singoli strati si avevano variazioni dal 7 al 50%. Questi margini di errore hanno determinato sia la scarsa precisione delle stime territoriali, sia l'impossibilità di effettuare considerazioni affidabili a livello di singolo strato, ovvero sull'efficacia delle singole azioni in ogni provincia. Il piano di campionamento era stato disegnato proprio per dare risposta in merito all'efficacia territoriale delle singole azioni, ma la scarsa numerosità dell'universo per singolo strato e l'alto tasso di caduta registrato nella CATI non hanno consentito di raggiungere un adeguato livello di precisione.

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) citati 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 2011 (Benati, Ragazzi, Sella 2013).

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 qualche 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 ed atteggiamento, si è scartata l'ipotesi di selezionare il gruppo di controllo a partire dalle liste dei disoccupati nel periodo del corso, che sono estremamente più numerose, ma non consentono di controllare in modo efficace l'omogeneità delle caratteristiche dei disoccupati rispetto a quelle dei corsisti. 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 sono presenti 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 2.8. L'universo per la selezione del campione conta 1568 individui che non hanno terminato il corso per varie motivazioni, fra cui l'aver trovato lavoro (19%) e il non essersi presentati o il non aver frequentato il numero minimo di ore necessario per conseguire l'idoneità (14%). Per più di un individuo su tre, però, non si conosce la motivazione del ritiro.

Tabella 2.8 - *Distribuzione delle motivazioni di ritiro nell'universo di controllo. Valori assoluti e percentuali.*

Motivo Ritiro	V.A.	%
Missing	533	34,0
ERRORE DATI	6	0,4
HA TROVATO LAVORO	298	19,0
MALATTIA	14	0,9
MOTIVI FAMIGLIARI	85	5,4
NON HA RAGGIUNTO IL NUMERO MINIMO DI ORE	134	8,5
NON SI È PRESENTATO	88	5,6
PER MOTIVI PERSONALI	142	9,1
PRIVO DI REQUISITI	1	0,1
RITIRATO D'UFFICIO	153	9,8
VARI	114	7,3
Totale	1568	100,0

Nell'edizione 2011 si era scelto di selezionare due distinti gruppi di confronto: un gruppo primario costituito di individui che avevano abbandonato la formazione per motivi vari e un gruppo secondario costituito di individui presumibilmente più forti sul mercato del lavoro, cioè di individui che avevano abbandonato la formazione perché nel frattempo avevano trovato lavoro. L'alto numero di dati mancanti e la scarsa affidabilità statistica di elaborazioni basate su basse numerosità non rende qui percorribile la strategia del doppio gruppo di confronto. Pertanto, si è selezionato un unico campione di controllo di 491 individui¹⁶, distribuito sulle dimensioni di stratificazione (tipo di azione e PAL post-formazione) come indicato in Tabella 2.9.

¹⁶ Con un livello di confidenza del 95%, le numerosità indicate garantiscono un margine di errore complessivo del 3,7%. Considerando le singole dimensioni di stratificazione, la soglia di errore si innalza all'8%, per toccare il 12% quando entrambe le dimensioni sono tenute in conto.

Tabella 2.9 - Campione di controllo per tipo di azione e per fruizione di PAL post-formazione, valori assoluti e percentuali.

PAL post	Tipi azione				Totale per PAL		Errore per PAL
	BAS		SPE		V.A.	% univ.	
	V.A.	% univ.	V.A.	% univ.			
No	160	30,6	224	30,3	384	30,4	4,2
Si	46	36,8	61	33,9	107	35,1	7,6
Totale per azione	206	31,8	285	31,0	491	31,3	3,7
Errore per azione	5,6		4,8		3,7		

Si può osservare la precisione molto soddisfacente del campione di controllo, che presenta soglie di errore inferiori all'8% in tutte le celle. Vista l'esigua numerosità del corrispondente universo, per ottenere questo risultato si è reso necessario sovra-campionare i record con esperienza di PAL post-formazione, soprattutto se BAS.

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, descritte in Tabella 2.10. In particolare, nel campione di controllo un intervistato su tre è straniero, i maschi sono lievemente prevalenti rispetto alle femmine e le fasce d'età contano il 39% di giovanissimi, il 33% di giovani nella fascia 26-35 e il restante 28% di adulti over 35.

Tabella 2.10 - Distribuzione del campione di controllo per tipo di azione e per nazionalità, fascia d'età e genere. Valori percentuali.

Variabile	Modalità	Tipi azione			PAL post	
		BAS	SPE	Totale	No	Si
Nazionalità	ITA	49,5	83,2	69,0	69,3	68,2
	STR	50,5	16,8	31,0	30,7	31,8
Fascia d'età	25-	35,0	42,1	39,1	37,2	45,8
	26-35	28,2	36,1	32,8	33,6	29,9
	36+	36,9	21,8	28,1	29,2	24,3
Genere	F	41,7	45,6	44,0	43,0	47,7
	M	58,3	54,4	56,0	57,0	52,3

Confrontando la Tabella 2.10 con le distribuzioni relative al campione principale per BAS e SPE (Tabella 3.1), si nota nel campione di controllo una lievissima sovra-rappresentazione della quota di stranieri (31% vs. 27%), mentre la distribuzione per fasce d'età è sostanzialmente analoga. Quanto al genere, invece, il campione di controllo evidenzia una sotto-rappresentazione delle donne (44% vs. 58%), che avrà un impatto praticamente ininfluenza sulle valutazioni contro-fattuali, in quanto è stata dimostrata la scarsa significatività del genere nello spiegare i differenziali occupazionali.

2.3 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 38 domande (capitolo 9), migliorando e arricchendo il questionario di 41 domande sottoposto durante l'indagine 2011¹⁷. 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).

¹⁷ 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 e 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.

Tale scelta è stata dettata dalla necessità di valutare l'impatto occupazionale 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-corso 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 all'ottobre 2012, ovvero a circa un anno dal termine dell'attività formativa (sezione C). Inoltre, rispetto al questionario 2011, è stata inserita una parte dedicata esplicitamente alla transizione formazione-lavoro.

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 2011, è stata semplificata l'analisi del contesto professionale dei genitori, ma si sono aggiunte alcune domande relative al contesto abitativo. Contesti familiari e socio-economici diversi, infatti, possono influenzare fortemente la propensione dell'individuo verso la formazione professionalizzante, sia dal punto di vista della disponibilità economica a un investimento che accresca il proprio capitale umano, sia dal punto di vista della propensione culturale verso le attività formative (Checchi, 2003; Mocetti, 2010; Nosvelli, 2011).

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, cui è stata aggiunta una sezione dedicata alla transizione formazione-lavoro per indagare i 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 2012, 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.

3 I RISULTATI DELL'ANALISI

Il presente capitolo riporta i principali risultati dell'indagine sul campo, con esclusione degli indicatori di occupazione e dei quesiti relativi all'approfondimento tematico sulla transizione fra formazione e lavoro. I primi paragrafi sono dedicati a una descrizione del campione, sia da un punto di vista statistico, sia da un punto di vista delle sue caratteristiche (composizione anagrafica e contesto di provenienza), mentre gli ultimi paragrafi descrivono gli aspetti qualitativi dell'occupazione.

3.1 DESCRIZIONE DEL CAMPIONE IN RELAZIONE ALL'UNIVERSO

La strategia campionaria adottata in questa indagine, caratterizzata da una notevole semplificazione del disegno, ha consentito di abbreviare considerevolmente i tempi di realizzazione delle interviste CATI, facilitando il processo di raccolta dati e consentendo di ottenere in tempi rapidi (circa un mese vs. i due mesi e mezzo dell'indagine 2011) il campione ricercato, senza incorrere nell'eliminazione in corso d'opera di una o più dimensioni di riproporzionamento. Questa strategia, che ha comportato l'eliminazione del territorio e della singola azione dalle variabili di stratificazione, si è rivelata molto soddisfacente ex post, poiché le suddette dimensioni presentano margini di errore molto simili alla passata edizione, pur non essendo state specificamente inserite fra le variabili di stratificazione.

3.1.1 Qualche statistica descrittiva

Come già descritto nel paragrafo 2.2.2, al di là della stratificazione, il disegno di campionamento è stato ideato in modo tale che la distribuzione del campione richiamasse quella dell'universo in alcune dimensioni fondamentali di analisi, quali la nazionalità, la fascia d'età e il genere. Riprendendo i dati in Tabella 2.6, la Tabella 3.1 rileva la sostanziale concordanza nella distribuzione percentuale delle variabili di interesse fra il campione e l'universo. In particolare, circa la metà degli individui risulta di genere femminile e su cinque individui circa quattro sono italiani, tre non hanno più di 25 anni e uno è nella fascia di età 26-35. Le proporzioni cambiano nelle diverse tipologie di azioni: le femmine sono molto meno numerose in OI (ca. 40%) e più presenti in BAS (ca. 60%), in cui si nota anche una quota di stranieri più che doppia rispetto alle altre tipologie (ca. 43% vs. 20%). Infine, i giovani sotto i 26 anni frequentano prevalentemente le azioni SPE (a parte i giovanissimi dell'OI), mentre BAS è effettivamente dedicata agli adulti, come richiesto dai bandi regionali.

Tabella 3.1 - Distribuzione dei record per tipo di azione e per nazionalità, fascia d'età e genere nell'universo (U) e nel campione principale (C). Valori percentuali.

Variabile	Modalità	Popolazione	Tipi azione			Totale	PAL post	
			OI	BAS	SPE		0	1
Nazionalità	ITA	U	86,1	57,0	88,6	78,3	78,1	79,0
		C	84,4	57,1	88,5	77,2	76,7	78,2
Fasce d'età	25-	U	100,0	27,0	48,9	63,2	61,7	67,6
		C	100,0	27,7	49,3	60,3	57,4	65,4
	26-35	U	0,0	29,8	34,5	19,6	20,2	17,9
		C	0,0	29,6	34,4	20,8	21,9	18,9
Genere	F	U	38,3	61,7	53,7	49,8	49,1	51,7
		C	38,9	61,5	54,2	51,1	50,6	52,1

Il disegno di campionamento adottato, molto più snello rispetto all'edizione 2011, ha però comportato la rinuncia a due importanti dimensioni di analisi: il dettaglio territoriale e il dettaglio per singola azione, ora affidati alla casualità dell'estrazione. La Tabella 3.2 e la Tabella 3.3 mettono a confronto la distribuzione percentuale per azione e per provincia dei record dell'universo e del campione, in modo da valutare la bontà dei conseguenti dettagli per provincia e azione.

Tabella 3.2 - Distribuzione dei record per azione nell'universo (U) e nel campione principale (C). Valori percentuali.

	Azione	U	C	Errore
OI	OIB	16,3	15,9	5,8
	OI3	23,1	19,1	5,3
BAS	SIS	6,8	8,2	7,9
	ABS	20,0	23,2	4,7
SPE	II.E-12-01	31,1	31,1	4,1
	IV.I-12-02	2,7	2,5	14,6
	Totale	100,0	100,0	2,3

In entrambi i casi, la distribuzione campionaria è molto simile a quella dell'universo. La rappresentatività del campione per ciascuna dimensione, però, non è legata alla sua distribuzione, bensì alla numerosità dei record per ogni modalità di interesse, da cui derivano le strategie di sovra- e sotto-campionamento descritte nel paragrafo 2.2.2. Poiché le dimensioni provincia e azione non sono state previste dal disegno di stratificazione ideato, il margine di errore associato alle singole modalità è spesso troppo alto per considerare affidabile il dato associato. A livello di singola azione, comunque, i dati sull'OI e quelli sull'azione di qualifica di base per adulti con bassa scolarità e sull'azione di specializzazione post-titolo di studio presentano margini di errore inferiori al 6% (Tabella 3.2), mentre il dato territoriale può essere considerato affidabile per le province di Torino, Alessandria e Cuneo (Tabella 3.3). Rispetto al campionamento 2011, non si rileva pertanto un sostanziale peggioramento dell'affidabilità del dato sulle specifiche dimensioni provincia e azione.

Tabella 3.3 - Distribuzione dei record per provincia del corso nell'universo (U) e nel campione principale (C). Valori percentuali.

Provincia corso	U	C	Errore
ALESSANDRIA	11,6	12,1	6,6
ASTI	4,4	4,2	11,3
BIELLA	3,5	3,1	13,2
CUNEO	12,6	11,8	6,7
NOVARA	6,2	7,4	8,3
TORINO	55,0	53,9	3,1
VERBANO-CUSIO-OSSOLA	3,4	3,9	11,5
VERCELLI	3,1	3,5	12,2
Totale	100,0	100,0	2,3

3.1.2 Indicatori di efficienza della strategia campionaria

Per valutare l'efficienza della strategia campionaria, poniamo l'attenzione su alcuni indicatori ricavati dalle statistiche sulla consistenza numerica del campione intervistato e dei non rispondenti. Il tasso di risposta complessivo¹⁸ del campione, definito come numero di intervistati sul totale di unità eleggibili e raggiungibili, si attesta sul 52,4%, migliorando il dato dell'indagine 2011 di tre punti percentuale. Come mostra la Tabella 3.4, sono stati contattati 3416 individui (pari al 35,6% dell'universo): il 44,8% dei contatti ha portato l'intervista a buon fine (tasso di efficienza dei contatti), il 21% ha rifiutato di sottoporsi all'intervista e il 20% non è stato rintracciato in 12 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) continua a essere abbastanza alto (32,2 vs. 37,4% nel 2011).

Complessivamente, comunque, i miglioramenti apportati in sede di raccolta dati e campionamento hanno consentito di aumentare sensibilmente la probabilità di concludere l'intervista, portando la quota di intervistati sul numero di contatti al 45%, rispetto al 34% dell'indagine 2011.

¹⁸ 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 3.4 - *Distribuzione dei contatti per il campione principale. Valori assoluti e percentuali.*

Modalità	Contatti		
	V.A.	%	% 2011
Non rintracciati in 12 richiami	664	19,4	14,5
Inesistenti o errati	306	9,0	15,5
Rifiuti	727	21,3	20,2
Non eleggibili	187	5,5	16,0
Intervistati	1532	44,8	33,8
Totale contatti	3416	100,0	100,0
Tasso di risposta	52,4		49,4

3.2 IL CONTESTO DI PARTENZA

3.2.1 La condizione professionale al momento dell'iscrizione al corso

La condizione professionale prevalente al momento dell'iscrizione al corso è stata indagata esclusivamente per i licenziati nella direttiva MdL, in quanto per la direttiva obbligo d'istruzione la legge impone che i giovani possano solo trovarsi in un percorso di istruzione. L'analisi di ogni altra situazione (dispersione scolastica o lavoro nero), essendo al di fuori dell'ordinamento vigente, risulta non adeguata per un'indagine con questionario strutturato quale la presente, e dovrebbe comunque attestarsi su numeri limitati e metodologie qualitative.

Poiché l'indagine di placement ha riguardato solo i formati che si trovavano precedentemente in una situazione di non occupazione, l'analisi si è soffermata esclusivamente sui motivi dell'inoccupazione e sulla persistenza della condizione di ricerca di lavoro. Il periodo di riferimento è il mese di iscrizione all'attività, mentre il termine prevalente si riferisce ai casi di doppia condizione, per esempio studente/lavoratore.

I dati relativi alla condizione occupazionale pre-corso, suddivisi in base alle caratteristiche individuali, sono contenuti nella Tabella 3.5, mentre in appendice si trovano i dati specifici per gruppi di azioni: in Tabella A1.2- 1 e Tabella A1.2- 2 si trovano i confronti per genere, in Tabella A1.2- 3 e Tabella A1.2- 4 i confronti per classi di età e infine nella Tabella A1.2- 5 e Tabella A1.2- 6 i confronti per nazionalità. Ne emerge che circa l'88% dei licenziati era in cerca di occupazione al momento dell'iscrizione al corso e l'8,5% in formazione (studente o stagista), con una percentuale di studenti leggermente maggiore fra le donne. È anche interessante osservare che, nell'ambito della direttiva MdL, 199 individui, pari al 20% dei frequentanti, non hanno mai lavorato prima di iscriversi al corso.

Fra le donne è molto più alto il peso delle persone in cerca di prima occupazione. Questo dato è probabilmente espressione di due fenomeni diversi; da un lato vi è un moderato flusso di rientro sul mercato del lavoro di donne mature¹⁹, che non erano attive in precedenza, dall'altro questo dato mostra invece la maggiore difficoltà delle giovani donne uscite dal sistema di istruzione a trovare una prima collocazione. Il peso delle persone in cerca di prima occupazione differisce molto fra i vari tipi di azione, ma questo è ascrivibile prevalentemente alla differente composizione per età. Fra i giovani sono infatti ovviamente più elevate le quote relative ai soggetti che erano in cerca di prima occupazione oppure studenti. Anche fra gli stranieri vi sono molti più individui alla ricerca di un primo impiego (soprattutto nel caso di individui di provenienza comunitaria, con un peso doppio rispetto agli italiani). Un dato che richiama l'attenzione, in quanto si scosta notevolmente dalla media, riguarda ancora i corsisti stranieri di provenienza comunitaria, fra i quali risulta particolarmente elevata la percentuale di individui che accedono alla formazione direttamente da un percorso scolastico. Essi sono il 9%, contro il 3% degli italiani, e divengono il 12,5% (contro il 5% degli italiani) se si considerano le azioni di specializzazione (in cui la II.E-12-01 ha un peso preponderante). Tale dato sembra confermare quanto spesso richiamato dalla letteratura, ovvero che all'estero la formazione professionale sia molto più percepita come passo finale di un normale percorso di istruzione rispetto all'Italia, dove invece assume un ruolo di recupero dello svantaggio (di istruzione o lavorativo).

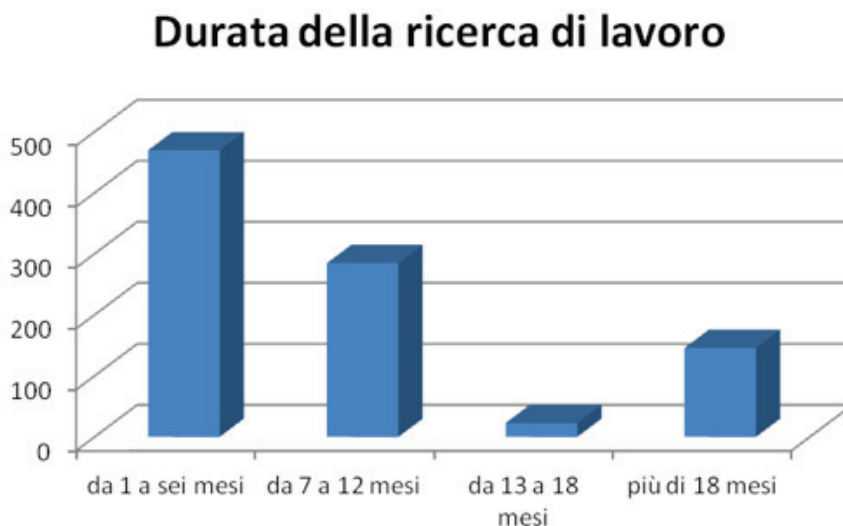
¹⁹ Sono il 4% le donne over 36 che prima del corso erano alla ricerca di una prima occupazione, e il 7% quelle fra i 26 e i 35.

Tabella 3.5 - Situazione occupazionale pre-corso - distribuzione % intra-generi, nazionalità e fascia d'età (escluso Obbligo d'istruzione)

Situazione occupazionale pre-corso	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale
	F	M	Italiani	EU	Non EU	16-25	26-35	36 e +	
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente lavoro)	1,05	0,48	0,00	1,10	0,00	1,03	0,31	1,04	0,80
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	76,61	67,70	86,76	70,10	78,17	50,13	83,02	92,04	72,84
In cerca di prima occupazione	10,99	20,43	8,82	16,19	12,69	30,49	6,60	3,46	14,99
Inattivo diverso da studente (casalingo, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	3,84	1,66	1,47	2,74	4,06	2,58	3,46	2,77	2,92
Studente (ovvero iscritto a un corso scolastico/universitario o formativo)	6,63	8,55	2,94	8,78	4,06	14,21	5,66	0,35	7,44
Tirocinante o stagista	0,87	1,19	0,00	1,10	1,02	1,55	0,94	0,35	1,01
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,00	100,0	100,0

Il grafico in Figura 3.1 riproduce l'istogramma delle frequenze relative alla persistenza della condizione di ricerca di lavoro per gli individui che si iscrivono al corso da disoccupati o alla ricerca di prima occupazione (924 record, di cui 755 erano già stati occupati in precedenza); mentre i dati sulla durata della ricerca di lavoro, prima dell'inizio del corso, sono contenuti in appendice statistica, nella Tabella A1.2- 7 e nella Tabella A1.2- 8. Il tempo medio di ricerca di lavoro prima dell'iscrizione al corso è risultato di 10,4 mesi, in leggerissima diminuzione rispetto al valore dell'anno precedente (10,6), in un range che varia da 1 a 36 mesi. L'81% degli individui è risultato alla ricerca del lavoro da non più di 12 mesi e il 51% da non più di 6 mesi, indicando che si trattava per lo più di una ricerca di lavoro di breve-medio periodo. I tempi di ricerca differiscono molto poco in base alle caratteristiche individuali: le differenze più sensibili si riscontrano in termini di età, con ricerche più lunghe per gli adulti rispetto ai giovani (13,3 mesi per gli over 35, 10,6 nella classe 26-35 e 8,1 in quella 16-25, anche se in questo caso il periodo più breve non è necessariamente un'indicazione positiva, quanto un inevitabile effetto dell'ingresso recente per i giovanissimi nel gruppo degli attivi). I tempi sono in media più brevi per le donne rispetto agli uomini (il dato è invertito rispetto alla rilevazione 2011) e, seppur leggermente, per gli extracomunitari rispetto agli italiani (11,9 vs. 11), mentre gli stranieri comunitari riscontrano valori abbastanza inferiori (10) alle precedenti due categorie.

Figura 3.1 - Istogramma delle frequenze per la durata della ricerca di lavoro prima del corso



3.2.2 I titoli di studio

L'analisi della distribuzione dei titoli di studio pre-corso (Tabella 3.6) è utile solo nel caso dei corsi della Direttiva MdL, in quanto gli utenti dei corsi in Obbligo d'Istruzione devono necessariamente possedere il titolo di terza media o equivalente ma, per range di età, non possono ancora aver preso né una qualifica né un titolo superiore²⁰.

Nei corsi per adulti e giovani fuori dall'obbligo formativo, si osserva che il 23,7% possiede la licenza media inferiore, il 13,9% una qualifica professionale di I livello, il 47,7% un diploma di scuola secondaria superiore con differenze inter-generazionale soprattutto nella minor quota di qualificati (11,8% vs. 16,6%) e nella maggior quota di laureati (17,8% vs. 9,8%) fra le donne, che hanno dunque un profilo di studi più elevato. Tra gli stranieri, invece, il titolo di studio è in media più basso, con maggior presenza di individui con licenza elementare o media inferiore, ma il profilo degli immigrati rispetto agli italiani non è uniforme. Gli utenti della formazione professionale provenienti da paesi europei tendono ad avere titoli di studio non solo più alti rispetto alla media degli stranieri, ma anche rispetto al gruppo degli italiani. Pare essere qui confermato il giudizio evidenziato sopra: per i soggetti stranieri la formazione professionale non risulta una scelta di qualificazione di ripiego, destinata a chi non ha successo in percorsi più scolastici, ma risulta ambita anche da soggetti con alto profilo di istruzione. Inoltre si può osservare che la presenza di laureati è superiore per tutti e due i gruppi di stranieri a quella registrata dagli italiani. Tale situazione, che pare anomala, è da attribuirsi, oltre a quanto appena detto, almeno in parte alle difficoltà incontrate dagli stranieri nel riconoscimento dei titoli di studio acquisiti all'estero. La maggior parte degli stranieri che si rivolge ai corsi di formazione regionale per le difficoltà riscontrate nel trovare lavoro, possiede un titolo di studio basso, ma vi è anche una quota rilevante di soggetti che, pur disponendo di un titolo di studio universitario, è disponibile a riconvertirsi su professioni meno intellettuali ma più appetibili dal mercato del lavoro.

Tabella 3.6 - Distribuzione percentuale dei titoli di studio pre-corso - intra-generazionale, nazionalità e fascia d'età (escluso Obbligo d'istruzione)

Titolo di studio	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale
	F	M	Italiani	EU	Non EU	16-25	26-35	36 e +	
Nessun titolo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Licenza elementare	0,3	0,2	0,5	0,0	0,3	0,1	1,5	0,5	0,3
Licenza media inferiore o avviamento	22,3	25,7	22,0	17,6	32,9	18,5	23,5	43,1	23,7
Qualifica professionale di I livello	11,8	16,6	15,8	10,3	15,2	13,6	17,6	13,7	13,9
Diploma di scuola secondaria superiore	47,7	47,7	56,3	45,1	39,1	51,6	44,1	34,5	47,7
Laurea triennale o laurea breve	9,1	4,8	4,9	13,5	3,5	8,8	5,9	2,0	7,2
Laurea specialistica o vecchio ordinamento	8,0	5,0	0,5	12,5	8,7	7,1	7,4	5,1	6,7
Percorsi post-laurea	0,7	0,0	0,0	0,9	0,3	0,3	0,0	1,0	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La distribuzione dei titoli di studio fra le azioni risulta coerente con gli obiettivi delle diverse azioni (vedi in appendice Tabella A1.2-9 e Tabella A1.2-14, per i dati distinti per tipologia di azione). In particolare, nelle azioni dedicate a percorsi di base (SIS e ABS) la maggioranza degli individui dichiarava di possedere non più di una qualifica professionale di I livello al momento dell'iscrizione al corso di formazione, mentre nelle azioni che conducono a specializzazione (II.E.12.01 e IV.I.12.02) circa l'85% dei licenziati era almeno in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore. In particolare la maggioranza dell'utenza dei corsi di specializzazione possiede un diploma in ingresso (61%), mentre è ancora poco consolidato (seppure non irrilevante, con un 11,3% di iscritti con un titolo di qualifica) il canale formativo verticale rappresentato dalla sequenza corsi di qualifica/corsi di specializzazione.

²⁰ Sono in realtà ammesse rare eccezioni di studenti che non possiedono ancora il titolo di terza media, in quanto il corso, o il percorso individuale prevedono appositi moduli per conseguire il titolo richiesto durante la frequenza al corso di formazione. Sussistono inoltre numerosi casi di studenti che, dopo la terza media, hanno già frequentato una o più annualità presso altri corsi di formazione o nella scuola, questo soprattutto nell'azione IV.H.11.01 (percorsi brevi di qualifica con crediti in ingresso). Tali annualità costituiscono appunto un credito in ingresso, riconosciuto nel percorso formativo personalizzato, ma non un titolo di studio.

Vale infine ancora la pena richiamare un elemento non di descrizione dell'utenza ma relativo alla qualità dei dati di monitoraggio. Il dato sul titolo di studio in ingresso è presente, a sistema, sulla banca dati Monviso, tra l'altro con un livello di dettaglio molto maggiore. Nell'ipotesi di evitare di porre il quesito negli anni successivi abbiamo provato a verificare la rispondenza fra dati raccolti sul campo e dati a sistema. Purtroppo si sono riscontrate numerose incongruenze: 232 individui, pari al 15% del campione, hanno infatti dichiarato un titolo di studio differente rispetto a quello che risultava a sistema. Resta da comprendere la genesi di tali discordanze; per esempio, è noto il fenomeno di omissioni nella dichiarazione, per poter essere ammessi a un corso destinato all'utenza con bassa scolarità, oppure al contrario accade che l'intervistato dichiara di possedere un titolo (straniero in particolare) quando invece tale titolo non è riconosciuto dalla normativa e non può essere quindi caricato a sistema. Resta comunque l'indicazione che tale dato non può essere utilizzato per analisi puntuali, ma deve essere verificato tramite questionario.

3.2.3 Il contesto familiare e socio-economico

L'analisi del contesto socio economico dei corsisti quest'anno ha subito alcune importanti variazioni di impostazione in seguito all'analisi dei risultati della precedente edizione. La sezione conteneva un'ampia trattazione sulle caratteristiche dei genitori, mentre poco spazio era dato all'analisi (sicuramente più complessa in un'indagine a tappeto) delle condizioni di vita. L'esperienza del Rapporto di Placement 2011 ha innanzitutto mostrato, nell'analisi multivariata, che i titoli di studio dei genitori e, ancora di più, il loro inquadramento professionale non sono significativi per determinare l'occupabilità dei corsisti. Se questo pare andare contro molta letteratura e ricerca precedenti, non è però un risultato che deve sorprendere, per le caratteristiche del presente campione, che prevede una grossa quota di individui adulti e dunque meno influenzati dalle caratteristiche dei genitori. Inoltre, il set di informazioni risultava molto disperso e di difficile impiego nelle analisi di statistica descrittiva, appesantendo però al contempo, in modo notevole, l'intervista nelle sue fasi iniziali, e pregiudicando quindi la qualità delle informazioni raccolte nelle parti più rilevanti.

In questa edizione si è dunque deciso di mantenere solo i quesiti relativi al titolo di studio dei genitori, non tanto per il loro valore descrittivo in sé, quanto come possibile variabile esplicativa da impiegarsi in analisi specifiche. La sezione è stata invece arricchita con una serie di quesiti che descrivono il contesto di vita, permettendo sia di creare indicatori in grado di evidenziare il disagio socio-economico, sia di verificare la disponibilità di elementi abilitanti nella ricerca dell'impiego e comunque facilitanti per il suo ottenimento, quali la disponibilità di un mezzo di trasporto privato e di una patente di guida, o un computer con connessione a Internet. Il contesto familiare è invece descritto indagando quali sono le persone che convivevano con l'intervistato durante il corso.

A tale proposito, circa il 65% vive con almeno uno dei genitori, di cui il 73,6% dei maschi e il 57,1% delle femmine, mentre il 5% vive da solo (single o divorziato/separato, valore questo in netta diminuzione rispetto al campione dell'anno scorso), il 26,4% col coniuge/convivente (34,4% nel caso delle femmine, 18,1% nel caso dei maschi) e il 16% con figli, propri o del coniuge/convivente. Va però osservata una netta distinzione di tale valore per genere: il 24% delle corsiste vive con dei figli, mentre solo l'8% dei maschi. A questo proposito non bisogna però dimenticare che la composizione del campione è sbilanciata verso i maschi giovani (70,5% contro 50,6) e le femmine adulte (>35 anni, 24% contro 13%), elementi che potrebbero spiegare questo fenomeno. Meno dell'1% del campione vive in comunità, ma va segnalata l'oggettiva difficoltà di raggiungere questi soggetti per via telefonica.

La numerosità media del nucleo familiare (Tabella 3.7) si attesta sui 2,5 individui. Non significative le differenze di genere, minime quelle per nazionalità (con gli stranieri comunitari che tendono di più a vivere in famiglie piccole) mentre, come è prevedibile, è leggermente più sensibile la differenza per classi di età, con i giovani adulti che mostrano un valore medio più basso, per la più forte incidenza di soggetti che vivono da soli.

Tabella 3.7 - Numerosità del nucleo familiare - numero medio, in base alle caratteristiche individuali ²¹

Quando iniziò il corso di formazione, con quante persone viveva?		F	M	Totale
Età	16-25	2,8	2,9	2,8
	26-35	1,9	1,8	1,9
	36 e +	2,1	2,0	2,1
Nazionalità	Italiani	2,4	2,6	2,5
	Stranieri comunitari	2,1	2,5	2,3
	Extracomunitari	2,7	2,7	2,7
Totale		2,4	2,6	2,5

²¹ Sono stati esclusi dal computo della media coloro che vivevano in comunità o in appartamento per studenti

La Tabella 3.8 sintetizza la diffusione di alcuni elementi che possono avere una funzione segnaletica del disagio socio-economico o della maggiore difficoltà a trovare un lavoro. Tale funzione segnaletica può diventare preziosa nel momento in cui si pongano in relazione le caratteristiche individuali con l'outcome di placement. In questa sede può comunque essere interessante osservare come tale diffusione differisca in base alle caratteristiche individuali.

Si osserva innanzitutto che gli utenti della formazione professionale non sembrano soffrire di digital divide, in quanto la maggior parte dispone di un'attrezzatura presso la propria residenza; in particolare, solo un individuo su cinque non dispone di un computer e un individuo su quattro di connessione a Internet. Non si riscontrano in questo differenze di genere; la differenza di età è modesta, con un certo svantaggio degli over 35. Le differenze più sostanziali riguardano la nazionalità, con gli stranieri comunitari prossimi agli italiani in quanto a disponibilità di un pc e con un leggero svantaggio per quanto riguarda la connessione a Internet, mentre gli extracomunitari mostrano un netto svantaggio su tutti i fronti.

Un po' meno diffusa risulta la disponibilità di un'automobile, o un altro mezzo a motore, di cui possono disporre circa due individui su tre. In netto svantaggio ancora una volta gli extracomunitari, oltre ovviamente ai giovanissimi.

Più di un individuo su due vive in una casa di proprietà, la percentuale diminuisce con l'età, mentre sono naturalmente molto pochi gli stranieri proprietari della casa in cui vivono. Gli immigrati di residenza hanno in media 3,8 vani, anche se è molto più interessante rapportare tale valore al numero di persone che vivono nella stessa abitazione. Anche in questo caso si riscontrano differenze tra i generi irrilevanti, ma notevoli differenze per nazionalità, con gli italiani che vivono in case più grandi rispetto agli stranieri e, fra questi, i comunitari che hanno case meno affollate degli extracomunitari. Per età si distinguono solo i giovani adulti, effetto questo trainato probabilmente dalla diffusione di single.

Tabella 3.8 - *Disponibilità di alcune dotazioni, per genere, nazionalità e fascia d'età*

Titolo di studio	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale
	F	M	Italiani	EU	Non EU	16-25	26-35	36 e +	
Personal computer (% di sì)	81,1	82,6	85,0	82,1	66,9	83,7	84,0	73,7	81,9
Connessione a internet (% di sì)	74,6	76,2	79,8	69,5	57,1	78,4	76,2	65,1	75,4
Veicolo a motore (% di sì)	64,5	65,8	68,7	67,4	47,6	58,1	74,3	77,5	65,1
Casa di proprietà (% di sì)	55,6	56,6	65,8	25,3	22,4	61,1	48,3	48,4	56,1
Numero vani abitazione (media) ²²	3,65	3,90	4,07	2,75	2,76	4,18	3,30	3,00	3,77
Vani per persona (media)	1,16	1,19	1,26	0,91	0,83	1,16	1,24	1,13	1,17

3.2.4 Le motivazioni di iscrizione al corso

L'ultimo aspetto indagato sulla situazione ante-corso concerne la motivazione principale di iscrizione. Il questionario prevedeva domande differenziate per direttiva, viste le motivazioni completamente diverse che possono spingere le due tipologie di formati ad iscriversi ai corsi. Come mostrato nella Tabella 3.9, nella direttiva MdL la motivazione preponderante concerne l'incapacità di trovare un impiego (44%), seguita dalla crescita culturale e/o tecnico-professionale (20%). È da notare, però, che la metà dei formati BAS sono stati spinti all'aggiornamento professionale dall'insuccesso nel trovare lavoro, mentre la corrispondente quota in SPE si riduce al 40% e un formato su cinque è stato spinto da motivazioni di crescita culturale. Praticamente nessuno, invece, è stato guidato da consigli dell'orientamento. Tale politica attiva, complementare a quelle analizzate nel capitolo 6, anche qualora sia stata usufruita, non è percepita dal soggetto come rilevante per la scelta.

Per quanto riguarda le distribuzioni rispetto alle principali variabili esplicative individuate, non si osservano particolari differenze fra generi nelle motivazioni che spingono all'iscrizione ai corsi, tranne il fatto che le donne sono spinte più frequentemente dall'intenzione di migliorare le proprie condizioni lavorative e sembrano meno preoccupate della propria crescita tecnico-professionale o culturale. Più della metà degli adulti over 35 e degli stranieri extra-comunitari sono spinti alla formazione dall'incapacità di trovare lavoro, soprattutto in BAS, mentre i giovani fra i 26 e i 35 anni e gli stranieri comunitari sono i meno preoccupati da quest'aspetto: un giovane su quattro vuole crescere professionalmente, prevalentemente in SPE, mentre quasi uno straniero comunitario su tre vuole migliorare la propria condizione lavorativa, con picchi maggiori in BAS (Tabella A1.2- 19 e Tabella A1.2- 21).

²² Sono stati esclusi dal computo della media che vivevano in comunità

Tabella 3.9 - Distribuzione delle motivazioni di iscrizione al corso di formazione in l'MdL, per genere, età e nazionalità. Valori assoluti e percentuali.

Motivazioni di iscrizione	Totale		Genere		Età			Nazionalità		
	V.A.	%	F	M	25-	26-35	36+	EU	ITA	NO EU
Per crescita culturale e/o tecnico-professionale	203	20,4	19,2	22,1	21,4	24,2	14,9	14,7	22,8	13,7
Per migliorare la sua condizione lavorativa (fare un lavoro più interessante, meglio pagato, ecc.)	157	15,8	17,3	13,8	14,7	19,5	13,1	29,4	14,7	15,2
Per ottenere un diploma/qualifica/attestato utili ai fini della carriera lavorativa	143	14,4	14,5	14,3	18,9	9,7	13,5	13,2	15,0	12,7
Perché ha seguito i consigli ottenuti durante un'attività di orientamento	4	0,4	0,0	1,0	0,3	0,9	0,0	0,0	0,5	0,0
Perché ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti	5	0,5	0,3	0,7	0,8	0,3	0,3	1,5	0,5	0,0
Perché non riusciva a trovare lavoro	440	44,3	43,3	45,6	43,2	39,3	51,2	35,3	42,1	55,3
Perché voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia, ecc.)	42	4,2	5,4	2,6	0,8	6,0	6,9	5,9	4,4	3,0
Totale	994	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Per quanto riguarda la direttiva OI (Tabella 3.10), invece, le due motivazioni preponderanti per la scelta del corso di qualifica professionale sono il desiderio di andare presto a lavorare (39%) e l'attrattiva verso il particolare mestiere scelto (circa 34%). La quota di chi dichiara di aver effettuato tale scelta dopo aver sperimentato insuccessi o temendo un fallimento in altri percorsi, invece, è minima (3%). Il fenomeno ampiamente studiato della formazione come scelta di ripiego e delle passerelle dalla scuola alla formazione per arginare la dispersione, non è esplicitato dall'individuo, forse per timore del giudizio negativo connesso. Quanto alle differenze di genere, le scelte degli adolescenti maschi e femmine sono praticamente assimilabili, a meno di una lieve predisposizione dei maschi nello scegliere un mestiere pratico. Gli stranieri, invece, si preoccupano più degli italiani di andare presto a lavorare, probabilmente per dare un sostegno di reddito alla famiglia, mentre gli stranieri comunitari optano per la frequenza un percorso di studi breve.

Tabella 3.10 - Distribuzione delle motivazioni di iscrizione al corso di qualifica professionale per l'OI

Motivazioni di iscrizione	Totale		Genere		Nazionalità		
	V.A.	%	F	M	EU	ITA	NO EU
Perché aveva sperimentato precedenti insuccessi nella scuola di Stato	7	1,3	1,5	1,0	0,0	1,5	0,0
Perché aveva timore di affrontare percorsi scolastici più impegnativi	7	1,3	1,5	1,0	0,0	1,5	0,0
Perché desiderava andare presto a lavorare	211	39,4	40,7	37,3	44,4	38,5	43,9
Perché le piaceva l'idea di fare un mestiere pratico	184	34,3	31,8	38,3	29,6	34,5	35,1
Perché preferiva imparare facendo, piuttosto che studiando la teoria	102	19,0	20,2	17,2	14,8	19,5	17,5
Perché voleva frequentare un percorso breve	25	4,7	4,3	5,3	11,1	4,4	3,5
Totale	1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Dalle analisi esposte in questo paragrafo risulta quindi molto significativa la quota di formati che percepisce il corso di formazione come uno strumento di politica attiva per l'inserimento o il reinserimento lavorativo.

3.3 LA CONDIZIONE LAVORATIVA DEI FORMATI

L'analisi di placement evidenzia che, a circa un anno dalla conclusione del corso di formazione, il 42% dei licenziati è risultato inserito al lavoro, su un campione totale di 1532 intervistati. In questa sezione si esplora la condizione lavorativa di quei formati che, raggiunti dalla nostra intervista, hanno dichiarato di essersi inseriti successivamente alla conclusione di un percorso di formazione professionale. Si tratta di 644 individui, dei quali si indagano nel dettaglio il settore d'impiego, la collocazione lavorativa e le caratteristiche dimensionali delle aziende che li hanno accolti.

3.3.1 Il settore di impiego

I 644 individui intervistati, che risultano occupati successivamente al corso di formazione, hanno trovato impiego nei tre principali macro-settori economici: il settore pubblico, il settore privato e il non profit. In totale accordo con i risultati emersi nel rapporto placement 2011, i formati sono stati assorbiti principalmente dal settore privato dell'economia (75,2%) e in seconda battuta dal settore pubblico (23,3%); mentre il non profit ha collocato, in misura del tutto residuale, solo l'1,6% dei licenziati raggiunti dalla nostra intervista.

Come si evince dalla Tabella 3.11, la percentuale di impiego nel settore privato è superiore nel campione maschile (80,3% vs 70,8%), straniero comunitario (81,4% vs 74,5% per gli italiani e 75,8% per gli stranieri non comunitari), con più di 35 anni d'età (81,3% vs 78% degli adulti 26-35 e 71,6% dei giovani 16-25).

Tabella 3.11 - *Distribuzione percentuale degli impieghi nei macro-settori economici. Suddivisione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.*

Macro-settore	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale	
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	26-35	36 e +	%	V.A.
Non profit	2,0	1,0	1,6	0,0	2,1	0,3	3,6	2,3	1,6	10
Settore privato	70,8	80,3	74,5	81,4	75,8	71,6	78,0	81,3	75,2	484
Settore pubblico	27,2	18,6	23,9	18,6	22,1	28,2	18,5	16,4	23,3	150
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644
Totale V.A.	349	295	506	43	95	348	168	128	644	

Osservando la suddivisione del campione sulla base del percorso formativo intrapreso (vedi Tabella 3.12), si nota che tutte le categorie di formati - sia i licenziati provenienti da un percorso in obbligo di istruzione (OI), sia quelli provenienti da un percorso di formazione MdL che porti a qualifica (BAS) o a specializzazione (SPE) - risultano essere maggiormente assorbite dal settore privato piuttosto che dal pubblico.

Tuttavia, la forbice tra la percentuale di individui impiegati nel settore privato piuttosto che pubblico si allarga gradatamente passando dal primo gruppo di formati (OI), popolato da chi ha svolto un percorso formativo in obbligo di istruzione, al secondo (BAS) e infine al terzo gruppo (SPE), costituiti rispettivamente da coloro che hanno svolto un percorso MdL di qualifica e di specializzazione. Inoltre, trasversalmente ai raggruppamenti per tipologia di formazione ricevuta, l'andamento della forbice tra la percentuale di individui assorbiti dal settore privato piuttosto che pubblico tende ad allargarsi tra la popolazione maschile rispetto a quella femminile. Si noti infatti nella Tabella 3.12 che i due estremi di questa tassonomia, ossia le donne formate in percorsi in obbligo di istruzione (OI) e gli uomini formati in percorsi MdL che portano a specializzazione (SPE) - presentano rispettivamente la più stretta (59,2% privato vs 40,9% pubblico) e la più larga (82,7% privato vs 17,3% pubblico) forbice tra le percentuali di impiego nel settore pubblico e privato.

Tabella 3.12 - *Distribuzione percentuale degli impieghi nei macro-settori economici. Suddivisione per tipo di azione e genere. Valori percentuali.*

Macro-settore	Tipi azione									Totale	
	OI			BAS			SPE				
	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF	%	V.A.
Non profit	0,0	0,0	0,0	3,4	3,6	3,5	1,5	0,0	0,9	1,6	10
Settore privato	59,2	76,9	69,8	68,2	81,9	73,2	80,0	82,7	81,2	75,2	484
Settore pubblico	40,9	23,2	30,2	28,4	14,5	23,4	18,5	17,3	18,0	23,3	150
Totale per azione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644

In realtà, per leggere i dati sul macro-settore di impiego con maggior efficacia informativa, occorre osservare la distribuzione della popolazione intervistata nella singola attività economica d'impiego. Quest'ultima, quando viene considerata a livello macro, confluisce in un bacino tripartito che appiattisce ed annulla molte delle importanti micro-distinzioni presenti a livello di suddivisione settoriale per singolo comparto economico. Vediamo quindi la distribuzione degli impieghi della popolazione intervistata, a livello di singolo comparto.

La Tabella 3.13 evidenzia una distribuzione degli impieghi tra le singole branche di attività economiche molto più differenziata di quanto non emergesse a livello macro-settoriale. Da essa si rileva che le attività, che maggiormente impiegano i licenziati intercettati dalle nostre interviste, sono la sanità e l'assistenza sociale (23%), le generiche attività di servizi (13,5%) e le industrie manifatturiere (11,8%); mentre le restanti attività economiche impiegano una percentuale di formati inferiore al 10%. Il peso di tutte queste percentuali si rafforza ulteriormente se si distingue il campione per genere, nazionalità e fasce d'età. Infatti, ad esempio, la porzione di campione impiegata nel comparto della sanità e dell'assistenza sociale sale dal precedente 23% al 33%, se si isola il solo campione femminile, mentre cresce fino a quota 39,5% se si considera il singolo sotto campione di stranieri comunitari, e infine a quota 57,8% se si considera la sola fascia d'età superiore ai 35 anni. Analogamente, sebbene con diverse distribuzioni nei sotto-campioni, la porzione di formati impiegati nelle cosiddette "altre attività di servizi" sale dal "complessivo" 13,5% a quota 16% se si considera il solo campione femminile, e a quota 17,8% se si isola la fascia d'età compresa tra i 16 e i 25 anni. Passaggio comprensibile se si considera che queste generiche "attività di servizi" catturano principalmente gli impieghi nelle attività dei servizi alla persona (estetiste e parrucchiere). Infine, la percentuale di impieghi nelle industrie manifatturiere sale dal generico 11,8% al 19% se si considera il solo campione maschile e al 18,8% se si isola il sottogruppo di stranieri non comunitari. Un discorso analogo è ovviamente replicabile su tutti i restanti comparti, che a livello generale occupano meno del 10% dei formati, ma che all'interno di singoli sotto-campioni di genere, nazionalità o età vedono crescere la propria percentuale di occupazione, talvolta ben oltre tale soglia.

Tabella 3.13 - *Distribuzione degli inseriti al lavoro tra le branche di attività economiche. Suddivisione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.*

Attività economica	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale	
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	26-35	36 e +	%	V.A.
AGRICOLTURA, CACCIA, SILVICOLTURE, PESCA	1,1	2,7	1,8	0,0	3,2	2,0	2,4	0,8	1,9	12
FORNITURA ACQUA, RETI FOGNARIE, GESTIONE RIFIUTI	0,3	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,2	1
FORNITURA ENERGIA ELETTRICA E GAS	0,0	1,0	0,0	0,0	3,2	0,9	0,0	0,0	0,5	3
INDUSTRIE MANIFATTURIERE	5,7	19,0	10,1	16,3	18,9	14,1	8,9	9,4	11,8	76
RIPARAZIONE, MANUTENZIONE, INSTALLAZIONE MACCHINE	0,3	11,5	6,1	2,3	3,2	8,9	1,2	1,6	5,4	35
COSTRUZIONI	0,3	10,5	4,9	2,3	6,3	8,0	0,6	2,3	5,0	32
COMMERCIO INGROSSO E DETTAGLIO, RIPARAZIONE AUTO E MOTOCICLI	10,3	9,2	10,7	7,0	6,3	12,4	9,5	3,1	9,8	63
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	0,3	1,4	0,4	0,0	3,2	1,1	0,0	0,8	0,8	5
SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE	8,0	7,8	6,5	16,3	11,6	10,9	4,2	4,7	7,9	51
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	5,7	6,8	6,9	4,7	3,2	5,7	10,7	1,6	6,2	40
ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	2,9	1,4	2,6	2,3	0,0	1,4	3,0	3,1	2,2	14
ATTIVITA' IMMOBILIARI	0,0	1,7	0,8	0,0	1,1	0,9	1,2	0,0	0,8	5

Attività economica	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale	
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	26-35	36 e +	%	V.A.
ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	1,4	2,7	2,4	0,0	1,1	1,4	3,6	1,6	2,0	13
NOLEGGIO, AGENZIE VIAGGIO, SERVIZI ALLE IMPRESE	2,0	0,3	1,4	2,3	0,0	1,7	1,2	0,0	1,2	8
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA	1,4	0,7	1,4	0,0	0,0	1,4	1,2	0,0	1,1	7
ISTRUZIONE	7,4	0,0	5,1	0,0	0,0	2,0	8,9	3,1	4,0	26
SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	33,0	11,2	21,5	39,5	23,2	6,9	29,8	57,8	23,0	148
ATT. ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO	1,7	1,4	1,8	0,0	1,1	1,4	1,8	1,6	1,6	10
ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	16,0	10,5	14,6	4,7	11,6	17,8	10,1	6,3	13,5	87
ATTIVITA' COME PERSONALE DOMESTICO	0,9	0,0	0,0	2,3	2,1	0,0	0,0	2,3	0,5	3
ORGANIZZAZIONI EXTRATERRITORIALI	0,6	0,0	0,4	0,0	0,0	0,3	0,6	0,0	0,3	2
Missing	0,6	0,3	0,4	0,0	1,1	0,6	0,6	0,0	0,5	3
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644
Totale V.A.	349	295	506	43	95	348	168	128	644	

Finora abbiamo considerato una redistribuzione delle percentuali di impiego dei formati che fosse trainata da questioni di genere, nazionalità ed età. Ma è possibile che parte della redistribuzione di queste percentuali sia trainata, o spiegata, anche da considerazioni legate alla tipologia di corso di formazione professionale intrapreso. La Tabella A1.3- 4, in appendice statistica, mostra una distribuzione degli impieghi tra le diverse branche di attività economiche, considerate per singola categoria di formati. Da essa emerge che la distribuzione degli impieghi dei formati nei percorsi di obbligo di istruzione (OI) e specializzazione (SPE) si differenzia da quella dei formati nei percorsi di qualifica di base (BAS) per l'ampio grado di dispersione degli impieghi su un vasto range di comparti settoriali. Diversamente, la distribuzione degli impieghi dei formati in percorsi MdL che portano a qualifica (BAS) risulta concentrata su pochissimi comparti specifici, con la netta prevalenza di un singolo comparto, quello della sanità e dei servizi assistenziali, dove si impiega il 57,6% dei formati in MdL-BAS. Se si considera il solo campione femminile, la percentuale sale al 69,6% e cattura gli esiti occupazionali dei diplomati dei corsi OSS (azioni III.G.06.04 e IV.I.12.01), frequentati in prevalenza da donne.

Queste considerazioni evidenziano l'impronta esplicitamente professionalizzante dei corsi MdL di qualifica, appositamente mirati all'inserimento lavorativo di soggetti deboli, con basso capitale umano individuale. Contrariamente, nei corsi OI si concede largo spazio anche al recupero delle competenze trasversali dei soggetti, per cui diventa importante far acquisire loro quella cultura del lavoro (puntualità, serietà, abnegazione, ecc.) di cui spesso sono carenti e per cui generalmente fanno difficoltà a mantenere nel tempo gli impieghi trovati.

Per ciò che concerne gli impieghi professionali dei formati in corsi di Obbligo di Istruzione (OI) e specializzazione (SPE), caratterizzati in entrambi i casi da un alto grado di dispersione tra un ampio range di comparti, la Tabella A1.3- 4 evidenzia un'ulteriore distinzione. I formati in obbligo di istruzione si impiegano principalmente in settori economici caratterizzati dall'utilizzo di competenze tecnico-pratiche: nel già citato comparto "altre attività di servizi" - che assorbe il 24,0% dei licenziati in OI, e che sale al 46,5% se si considera la sola componente femminile - confluiscono principalmente le attività di servizi alla persona (estetiste e parrucchiere). Scendendo gradatamente in ordine di percentuale di impiego, troviamo il comparto delle "industrie manifatturiere", che assorbe il 15,6% dei formati OI e che sale al 22,2% se si considera la sola componente maschile, quindi le "attività di ristorazione e alloggio" con il 14,5% e il comparto del "commercio all'ingrosso e al dettaglio" con l'11,7%. Infine, i comparti delle "riparazioni e manutenzioni" e delle "costruzioni", che assorbono rispettivamente l'11,7% e il 10,6% dei licenziati in OI, e che salgono al 18,5% e al 16,7% se si considera la sola componente maschile di licenziati.

Comparativamente, coloro che hanno svolto percorsi formativi che portano a specializzazione (SPE) risultano ancora più dispersi tra i diversi comparti economici rispetto alle altre categorie di formati. Inoltre i licenziati da percorsi formativi di specializzazione esibiscono una maggiore percentuale di impiego in settori caratterizzati dall'uso prevalente di competenze intellettuali. La maggiore percentuale di impiego tra i formati in un percorso di specializzazione (SPE) si ha nel settore dell'informazione e comunicazione (14,5%), che presenta percentuali di incidenza residuali negli altri gruppi di formati (0,6% in OI e 2,2% in BAS). Andamenti simili si riscontrano anche in altri settori ad alto contenuto intellettuale, come l'istruzione (9,0% SPE vs 0% OI e 2,2% BAS), le attività finanziarie e assicurative (4,7% SPE vs 0,6% OI e 0,9% BAS) e le attività professionali scientifiche e tecniche (3,4% SPE vs 1,1% OI e 1,3% BAS).

Trasversalmente alle tre classi di formati e alle distinzioni anagrafiche, i dati raccontano una formazione professionale dominata per più di due terzi dal settore dei servizi, mentre l'industria pesa complessivamente meno di un quinto, in termini di assorbimento dei formati nel campione analizzato. In una fase congiunturale di crisi economica, le imprese industriali sembrano frenate dall'aumentare la propria forza lavoro, mentre maggiori occasioni di impiego si creano nel variegato e mutevole settore dei servizi, con particolare considerazione ai servizi alla persona. In conclusione, il peso schiacciante delle occupazioni nel settore dei servizi sembra segnare il tramonto, perlomeno in questa fase, dello stereotipo di una formazione professionale destinata a preparare le maestranze per l'industria.

3.3.2 La collocazione lavorativa

A un anno circa dalla conclusione del percorso di formazione, quasi l'80% dei formati inseriti e intercettati dalla nostra intervista hanno trovato un lavoro alle dipendenze, retribuito e regolato da un formale contratto. Questa quota sale se si considera anche la porzione di lavoro "in nero", definito nell'intervista come lavoro "alle dipendenze retribuito senza contratto, con accordo informale con il datore di lavoro". Come si evince dalla Tabella 3.14, tale forma di lavoro interessa in media il 7% dei formati, con un picco verso l'alto (del 10,5%), se si considera il sottocampione di stranieri non comunitari ed un picco verso il basso (del 4,7%), se si considera la sola fascia d'età superiore ai 35 anni. È però probabile che l'intervista formale, per di più a una certa distanza temporale, non rappresenti uno strumento adeguato per ottenere una risposta veritiera in merito alle situazioni irregolari e che tale percentuale sia dunque sottostimata.

Le restanti forme di collocazione lavorativa hanno un peso relativamente residuale, ad eccezione del tirocinio, che impiega il 9% dei formati, in prevalenza italiani (10,9% ITA vs 0% EU vs 3,2% NO EU) e, come prevedibile, under 25 (14,7%).

Tabella 3.14 - *Distribuzione degli inseriti al lavoro per tipologia di rapporto di lavoro. Suddivisione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.*

Rapporto di lavoro	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale	
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	26-35	36 e +	%	V.A.
Alle dipendenze retribuito con contratto	79,4	73,9	74,9	88,4	82,1	73,0	76,2	88,3	76,9	495
Alle dipendenze retribuito senza contratto	7,4	6,4	6,3	7,0	10,5	6,9	8,9	4,7	7,0	45
Autonomo	0,9	2,7	1,8	2,3	1,1	0,6	2,4	3,9	1,7	11
Coadiuvante di impresa familiare	0,6	2,0	1,4	2,3	0,0	1,7	0,6	0,8	1,2	8
Parasubordinato	3,4	5,1	4,7	0,0	3,2	3,2	7,7	2,3	4,2	27
Tirocinio, stage, praticantato, LSU	8,3	9,8	10,9	0,0	3,2	14,7	4,2	0,0	9,0	58
Totale per azione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644

Osservando la Tabella 3.15, si nota che il lavoro dipendente, retribuito e regolato da un formale contratto di lavoro, coinvolge maggiormente i formati all'interno di un corso MdL, sia esso di qualifica (87,5% BAS) o specializzazione (75,2% SPE), rispetto ai licenziati da corsi in Obbligo di Istruzione (65,4%). La porzione di lavoro "in nero" risulta pressoché uniformemente utilizzata dalle tre classi di formati (con percentuali che si aggirano intorno al 7% ed un solo picco verso il basso del 4,8% nel campione maschile dei formati in un percorso di specializzazione). Come accennato precedentemente, all'interno delle tre classi e trasversalmente ad esse, il lavoro nero colpisce principalmente i più giovani e gli stranieri.

A livello complessivo, risultano residuali le porzioni di lavoro autonomo (1,7%) o di lavoro come coadiuvante in impresa familiare (1,2%); ma se si considera il dato dettagliato per raggruppamento di formazione e genere, si nota che queste due forme di rapporto di lavoro vengono utilizzate in misura non trascurabile dagli uomini, che hanno frequentato, rispettivamente, un corso MdL di specializzazione (lavoro autonomo al 5,8%, di principale appannaggio degli italiani over 25 anni) o un corso in OI (coadiuvante in impresa familiare al 5,6%, di principale appannaggio dei giovanissimi, di età compresa tra i 16 e i 25 anni, italiani).

Il lavoro parasubordinato - che comprende in misura prevalente i lavori in prestazione d'opera occasionale, associati in partecipazione o a progetto - coinvolge poco più del 4% dei formati, con maggiore diffusione tra coloro che hanno frequentato un corso MdL di specializzazione (SPE) rispetto alle altre due classi di formati (OI e BAS). Ed infine, come prevedibile, le diverse forme di tirocinio, che coinvolgono complessivamente il 9% della popolazione occupata da noi intervistata, assorbono il 19,6% dei licenziati da percorsi in Obbligo di Istruzione, salendo fino al 25,4% se si considera la sola popolazione femminile. Non trascurabile è anche la porzione dell'8,1% di formati in percorsi di specializzazione. In entrambi i casi il dato è trainato dalla composizione anagrafica del campione che ha svolto percorsi in obbligo di istruzione o di specializzazione, costituito in prevalenza da giovani stranieri.

Tabella 3.15 - *Distribuzione degli inseriti al lavoro per tipologia di rapporto di lavoro. Suddivisione per tipo di azione e genere. Valori percentuali.*

Rapporto di lavoro	Tipi azione									Totale	
	OI			BAS			SPE			%	V.A.
	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF		
Alle dipendenze retribuito con contratto	63,4	66,7	65,4	89,2	84,3	87,5	76,9	73,1	75,2	76,9	495
Alle dipendenze retribuito senza contratto	8,5	7,4	7,8	7,4	7,2	7,4	6,9	4,8	6,0	7,0	45
Autonomo	0,0	0,0	0,0	1,4	2,4	1,7	0,8	5,8	3,0	1,7	11
Coadiuvante di impresa familiare	0,0	5,6	3,4	0,7	0,0	0,4	0,8	0,0	0,4	1,2	8
Parasubordinato	2,8	4,6	3,9	1,4	1,2	1,3	6,2	8,7	7,3	4,2	27
Tirocinio, stage, praticantato, LSU	25,4	15,7	19,6	0,0	4,8	1,7	8,5	7,7	8,1	9,0	58
Totale per azione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644

Per ciò che concerne la dimensione delle imprese nelle quali si è inserito il nostro campione di formati, la Tabella 3.16 mostra che la maggior parte degli occupati (circa il 76,4%) ha trovato collocazione in imprese o enti di piccola dimensione (il 29% da 1-4 addetti, il 26,4% da 5 a 14 addetti e 21% da 15 a 49 addetti), mentre solo il 7,8% si è inserito in grandi imprese con più di 250 addetti.

Tabella 3.16 - *Distribuzione degli inseriti per dimensione aziendale, misurata in termini di numero addetti. Suddivisione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.*

Numero di addetti	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale	
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	26-35	36 e +	%	V.A.
Da 1 a 4 addetti	30,1	27,8	30,4	18,6	26,3	35,9	23,8	17,2	29,0	187
Da 5 a 14 addetti	25,5	27,5	25,5	27,9	30,5	27,9	29,8	18,0	26,4	170
Da 15 a 49 addetti	23,5	18,0	19,6	34,9	22,1	16,4	21,4	32,8	21,0	135
Da 50 a 249 addetti	14,6	17,3	16,2	14,0	14,7	12,9	14,9	25,0	15,8	102
250 addetti e più	6,3	9,5	8,3	4,7	6,3	6,9	10,1	7,0	7,8	50
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644
Totale V.A.	349	295	506	43	95	348	168	128	644	

Se consideriamo la distribuzione dei licenziati dai diversi percorsi formativi nelle varie tipologie di imprese, dalla Tabella 3.17 si evince che le micro imprese, con meno di 5 addetti, rappresentano il principale bacino di sbocco per i licenziati dei corsi di formazione in Obbligo di Istruzione (46,9% del totale di licenziati in OI, che sale a 60,6% se si considera il solo campione femminile) e, in misura molto minore, per i licenziati dei corsi MdL che portano a specializzazione (27,4%).

La piccola impresa (dai 5 ai 14 addetti), che assorbe in maniera piuttosto uniforme tutte le classi di formati, si rivolge principalmente ad un'utenza maschile, straniera e giovane. Mentre le imprese medio piccole, con un numero di addetti che va da 15 a 49, rappresentano il principale bacino di sbocco per i licenziati dei corsi di qualifica di base (30,3%) e in prevalenza per le donne (33,8%).

Tabella 3.17 - *Distribuzione degli inseriti al lavoro per dimensione aziendale, misurata in termini di numero addetti. Suddivisione per tipo di azione e genere. Valori percentuali.*

Numero di addetti	Tipi azione									Totale	
	OI			BAS			SPE			%	V.A.
	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF		
Da 1 a 4 addetti	60,6	38,0	46,9	18,2	14,5	16,9	26,9	27,9	27,4	29,0	187
Da 5 a 14 addetti	23,9	33,3	29,6	23,7	25,3	24,2	28,5	23,1	26,1	26,4	170
Da 15 a 49 addetti	9,9	12,0	11,2	33,8	24,1	30,3	19,2	19,2	19,2	21,0	135
Da 50 a 249 addetti	5,6	13,0	10,1	18,2	22,9	19,9	15,4	17,3	16,2	15,8	102
250 addetti e più	0,0	3,7	2,2	6,1	13,3	8,7	10,0	12,5	11,1	7,8	50
Totale per azione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644

Questi dati sono coerenti con il predominio degli impieghi nella branca dei servizi, caratterizzato mediamente da imprese di piccola o piccolissima dimensione. Esso risulta particolarmente rilevante per segnalare che, almeno in un periodo di crisi, le piccole e piccolissime imprese restano il migliore bacino di impiego e dovrebbero quindi essere l'oggetto di approfondimenti mirati nelle indagini sui fabbisogni formativi del territorio.

3.4 LA COERENZA DELLA COLLOCAZIONE LAVORATIVA CON IL PERCORSO FORMATIVO

Le modalità più comunemente utilizzate per sondare la coerenza tra un impiego lavorativo e un percorso formativo sono essenzialmente due: si può far riferimento alla valutazione soggettiva di coerenza espressa dall'intervistato, oppure si può utilizzare una supposta valutazione oggettiva, che stimi la corrispondenza fra i contenuti del corso e l'oggetto delle mansioni lavorative. In realtà, questa seconda opzione è attualmente caratterizzata dagli stessi elementi di soggettività che contraddistinguono la prima opzione. Infatti, a tutt'oggi, non esiste alcuna codifica ufficiale, e centralmente riconosciuta, circa la coerenza tra i contenuti dei singoli corsi di formazione e delle singole professioni o mansioni lavorative (contenuto che andrebbe d'altronde periodicamente rivisto, con l'evolvere delle tecnologie). Non esistendo alcuna valutazione di coerenza ufficialmente riconosciuta, la formulazione del giudizio di corrispondenza avverrebbe sulla base del parere del ricercatore, spesso dotato di una conoscenza del fenomeno da valutare insufficiente e sicuramente inferiore a quella del diretto interessato. Inoltre, questo richiederebbe di disporre di una descrizione dettagliata dei contenuti del corso (cosa non impossibile da realizzare, ma attualmente non disponibile) e di una tassonomia molto dettagliata delle professioni, che sarebbe impensabile adottare nel caso di un'indagine generalista come quella di placement.

Si è quindi deciso di adottare la prima opzione e di sollecitare i destinatari dei corsi di formazione, attualmente occupati, ad esprimere un personale e soggettivo giudizio di coerenza. In particolare, è stato chiesto, a tutti gli occupati all'ottobre 2012, di esprimere un giudizio sulla coerenza tra l'attuale posizione lavorativa e i contenuti tecnico-professionali appresi durante il corso, in una scala di valori da 0 a 10, dove il voto 10 indica la massima coerenza, il voto 1 la coerenza minima, e il voto 0 l'assenza di coerenza.

I contenuti tecnico-professionali appresi durante il corso sono stati valutati, in media, abbastanza coerenti con il lavoro svolto (voto medio 7,1), con il 60% circa degli intervistati (precisamente il 59,2%, ottenuto sommando le quote del 21,9% con voto 8/10, il 12,1% con voto 9/10 e il 25,2% con voto 10/10) che esprime un giudizio di coerenza superiore agli 8 decimi (si veda Tabella A1.4- 1), tra i quali spicca una maggiore porzione di donne e di adulti over 35.

Di contro, il 10,4% circa degli intervistati lamenta un bassissimo livello di coerenza (voto 1/10) tra la propria collocazione lavorativa e il percorso formativo svolto. Trasversalmente alle diverse categorie anagrafiche, tra cui non si registrano particolari differenze, emerge il campione che ha frequentato un corso MdL di specializzazione come il principale fautore di un giudizio negativo sulla coerenza (hanno espresso un voto pari a 1 sulla coerenza il 17,1% SPE vs 7,3% OI e 6,1% BAS - si veda la Tabella A1.4- 1 in appendice statistica). Probabilmente, tale valutazione sconta l'elevata aspettativa di chi investe in un percorso formativo che porta a specializzazione ed è costretto a scontrarsi con un mercato del lavoro in crisi, incapace di valorizzare appieno le competenze specifiche acquisite.

Tabella 3.18 - Distribuzione del voto 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			Totale	
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	26-35	36 e +	%	V.A.
0	0,3	1,4	0,8	0,0	1,1	1,1	0,6	0,0	0,8	5
1	10,6	10,2	11,1	9,3	7,4	9,5	12,5	10,2	10,4	67
2	1,7	1,7	2,0	0,0	1,1	1,4	2,4	1,6	1,7	11
3	1,4	1,7	1,8	0,0	1,1	1,7	2,4	0,0	1,6	10
4	0,6	3,1	1,2	0,0	5,3	2,3	1,2	0,8	1,7	11
5	6,0	6,8	6,1	4,7	8,4	6,6	7,7	3,9	6,4	41
6	5,7	8,1	7,3	4,7	5,3	7,5	6,5	5,5	6,8	44
7	10,6	12,5	10,5	14,0	15,8	12,4	8,9	12,5	11,5	74
8	23,2	20,3	22,7	16,3	20,0	20,4	23,8	23,4	21,9	141
9	14,3	9,5	12,1	11,6	12,6	12,6	11,3	11,7	12,1	78
10	25,5	24,7	24,5	39,5	22,1	24,4	22,6	30,5	25,2	162
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644

Ciò che la formazione professionale offre ai propri destinatari non è soltanto un percorso destinato all'acquisizione di competenze tecnico-professionali da spendere su una porzione specifica del mercato del lavoro. Numerosi contributi nella letteratura economica e delle scienze sociali sottolineano la funzione sociale e motivazionale della formazione professionale, capace di nutrire competenze, abilità sociali e trasversali utilmente spendibili sul mercato del lavoro. In quest'ottica, si è chiesto a tutti gli occupati all'ottobre 2012, intercettati dalla nostra intervista, di esprimere un giudizio sulla capacità del percorso formativo di facilitarne l'inserimento lavorativo, in una scala di valori da 1 a 10, dove il voto 10 indica la massima capacità, mentre il voto 1 la capacità minima (si veda la Tabella 3.19).

Se, da un lato, le votazioni espresse dagli intervistati ricalcano per sommi capi il giudizio precedentemente dichiarato, relativamente alla coerenza, dall'altro si registra un scarto positivo pressoché costante rispetto alle votazioni precedentemente espresse. Ciò significa che talvolta - ossia proprio in corrispondenza di quello scarto positivo tra la prima domanda sulla coerenza e la seconda domanda sul ruolo facilitatore rispetto all'inserimento lavorativo - gli intervistati riconoscono la funzione positiva della formazione professionale nell'inserimento lavorativo, anche laddove non si sia registrato un positivo livello di coerenza tra le competenze tecnico-professionali acquisite e la mansione lavorativa svolta.

Complessivamente, circa il 65% degli intervistati (precisamente il 64,9%, ottenuto sommando le quote del 18,9% dichiaranti un voto di 8/10, il 13,2% un voto di 9/10 e il 32,8% un voto di 10/10) ha espresso un giudizio positivo circa il ruolo esercitato dalla formazione nel facilitare l'inserimento professionale, talvolta a prescindere dalla coerenza tra le competenze tecnico-professionali acquisite e la mansione lavorativa svolta. Degno di nota è il voto di 10/10 accordato dal 65,1% degli stranieri comunitari e dal 46,9% del campione adulto over 35, che però scontano, di riflesso, una minore porzione di preferenze accordate al voto di 9/10. In ogni caso la percentuale di consensi pieni (10/10) accordati alla capacità della formazione professionale di facilitare l'inserimento lavorativo è mediamente superiore alla porzione di consensi pieni accordati alla coerenza tra formazione e lavoro. Confrontando la Tabella A1.4- 1 e la Tabella A1.4- 2 ciò è particolarmente evidente nei licenziati dai percorsi MdL che portano a qualifica, che nel 28,6% delle risposte sul tema della coerenza esprimono un giudizio di 10/10, ossia di totale coerenza tra le competenze tecnico-professionali acquisite e la mansione lavorativa svolta a fronte del 42% delle risposte in cui accordano i 10/10 al ruolo positivo della formazione, ossia la massima capacità di aiutare l'utenza nell'inserimento lavorativo. In conclusione, gli intervistati riconoscono la funzione positiva della formazione professionale nell'inserimento lavorativo, anche laddove non si sia verificata una coerenza tra le competenze tecnico-professionali acquisite e la mansione lavorativa svolta.

Tabella 3.19 - *Distribuzione del voto 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			Totale	
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	26-35	36 e +	%	V.A.
1	0,0	0,3	0,2	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,2	1
2	9,2	8,8	8,9	7,0	10,5	7,2	12,5	9,4	9,0	58
3	0,9	1,7	1,4	0,0	1,1	1,7	0,6	0,8	1,2	8
4	1,1	1,7	1,6	2,3	0,0	1,1	2,4	0,8	1,4	9
5	0,9	1,0	1,2	0,0	0,0	1,4	0,6	0,0	0,9	6
6	8,9	6,1	7,5	2,3	10,5	6,9	9,5	7,0	7,6	49
7	5,2	8,1	6,7	2,3	7,4	8,0	6,0	3,1	6,5	42
8	8,3	8,1	9,1	7,0	4,2	9,8	6,5	6,3	8,2	53
9	19,2	18,6	19,4	7,0	22,1	19,8	16,1	20,3	18,9	122
10	12,9	13,6	14,2	7,0	10,5	16,7	11,9	5,5	13,2	85
0	33,5	31,9	29,8	65,1	33,7	27,0	33,9	46,9	32,8	211
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644

Infine, si è indagata la circostanza in cui le competenze tecnico-professionali acquisite durante il percorso formativo, anche se coerenti con il lavoro svolto, potessero esibire diversi livelli di adeguatezza rispetto alle mansioni previste dal lavoro. Perciò, si è chiesto agli utenti intervistati di esprimere un voto da 1 a 10 circa l'inadeguatezza delle competenze acquisite nel corso rispetto a quelle sperimentate a livello lavorativo, nel caso in cui la propria occupazione lavorativa fosse coerente con il percorso formativo svolto. In questo caso, la scala che va da 1 a 10, prevede che il voto 1 esprima il giudizio più positivo, di massima adeguatezza tra le competenze acquisite in formazione e quelle richieste dalla mansione lavorativa svolta, mentre il voto 10 indichi la massima inadeguatezza.

Come emerge dalla seguente Tabella 3.20, la risposta data con maggior frequenza (25,6%) dagli intervistati premia l'adeguatezza, tra le competenze acquisite in formazione rispetto a quelle richieste dalla mansione lavorativa, con il giudizio più positivo possibile (voto 1/10). Nonostante questo dato, una porzione di popolazione leggermente maggiore in percentuale (27,3%) ritiene inadeguate alla mansione lavorativa le competenze acquisite in formazione, esprimendo un livello di inadeguatezza superiore agli 8/10 (l'11,6% con un voto di 8/10, il 4,5% con un voto di 9/10, l'11,2% con un voto di 10/10). Ricordiamo, però, che il voto negativo coglie, in questo caso, due tipi di situazioni: quella di coloro che svolgono un lavoro incoerente con la formazione ricevuta e quelli che, svolgendo invece un lavoro coerente con il proprio percorso formativo, ritengono inadeguate le competenze acquisite rispetto alle richieste. Perciò, maggiormente "parlante" risulta il voto positivo circa l'adeguatezza. In questo senso, particolarmente soddisfatti rispetto alle competenze acquisite in formazione professionale sembrerebbero essere gli uomini (36,5%), gli italiani (37,1%) e i giovanissimi under 25 (31,3%). Se si considera una classificazione per percorso formativo svolto (si veda la Tabella A1.4- 5 in appendice), le più soddisfatte delle competenze acquisite in formazione professionale risultano essere le donne che hanno svolto un percorso formativo MdL che porta a qualifica (con un voto di 10/10 espresso dal 36,4%), dove ricordiamo che confluiscono i diplomati dei corsi OSS (azioni III.G.06.04 e IV.I.12.01).

Tabella 3.20 - Distribuzione del voto 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 su adeguatezza FP	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale	
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	26-35	36 e +	%	V.A.
0	0,6	0,0	0,0	0,3	2,1	1,6	2,6	2,0	1,1	7
1	19,2	36,5	37,1	28,9	18,8	31,3	20,5	21,7	25,6	165
2	5,8	4,8	2,2	4,6	3,6	4,7	7,7	4,4	4,5	29
3	0,0	2,9	3,4	1,7	4,2	1,6	0,0	3,1	2,3	15
4	4,5	3,8	2,2	3,7	7,3	4,7	2,6	6,1	4,8	31
5	17,3	14,4	6,7	13,8	8,9	15,6	7,7	10,2	12,1	78
6	12,8	5,8	4,5	8,6	15,6	9,4	12,8	13,9	11,0	71
7	13,5	4,8	15,7	11,5	11,5	10,9	7,7	10,8	11,2	72
8	10,9	7,7	10,1	9,7	13,5	14,1	15,4	13,9	11,6	75
9	3,8	8,7	4,5	5,4	3,1	1,6	7,7	3,4	4,5	29
10	11,5	10,6	13,5	11,7	11,5	4,7	15,4	10,5	11,2	72
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644

3.5 L'INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

In quest'ultima sezione del capitolo si propone, infine, una lettura sulla "qualità" degli impieghi trovati dai soggetti che ad ottobre 2012 si dichiaravano inseriti. L'analisi si riferisce a 644 soggetti del campione principale e riguarda le seguenti dimensioni:

- tipologia contrattuale;
- durata dei contratti a termine;
- retribuzione mensile netta.

3.5.1 La tipologia contrattuale

I formati della FP si occupano tramite una pluralità di forme contrattuali. Tra queste, la più frequente, è quella a tempo determinato a carattere non stagionale, contratto con il quale risulta inquadrato il 37,4% dei soggetti che hanno trovato lavoro. Seguono, per rilevanza, il contratto a tempo indeterminato standard, che impiega il 23,8% e l'apprendistato, che riguarda il 7,14% degli occupati (con un maggiore utilizzo da parte degli italiani che degli stranieri: 7,9% vs. 4,3%). Più contenuto, ma ancora significativo, appare invece il ricorso ai contratti a tempo determinato a carattere stagionale, con il 6,7%; mentre il lavoro subordinato, per quanto limitato, appare in lieve aumento rispetto al precedente rapporto: le collaborazioni coordinate o a progetto passano, infatti, dal 2,6% del 2011 al 3,3% (pur mantenendosi sempre su livelli inferiori a quelli previsti dall'indagine ISTAT RFL).

Tabella 3.21 - *Distribuzione intra-genero, nazionalità e fascia d'età delle tipologie contrattuali degli inseriti ad ottobre 2012 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.*

Tipologia contrattuale	Genere		Nazionalità		Fasce d'età		Totale
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (26+)	Giovani	
Apprendistato (o altri contratti a causa mista)	7,4	6,8	7,9	4,3	1,4	12,1	7,1
Collaborazione occasionale	0,9	1,0	1,2	0,0	1,0	0,9	0,9
Lavoro a progetto o co.co.co.	2,6	4,1	3,6	2,2	4,4	2,3	3,3
Lavoro domestico	0,6	0,0	0,0	1,4	0,7	0,0	0,3
Lavoro interinale (o somministrazione)	1,1	1,0	1,2	0,7	1,7	0,6	1,1
Lavoro intermittente	0,3	0,7	0,4	0,7	0,7	0,3	0,5
Tempo determinato a carattere non stagionale	37,0	38,0	36,8	39,9	41,9	33,6	37,4
Tempo determinato a carattere stagionale	6,6	6,8	6,7	6,5	6,8	6,6	6,7
Tempo indeterminato (tipico o standard)	26,4	20,7	21,9	30,4	28,4	19,8	23,8
Missing	17,2	21,0	20,4	13,8	13,2	23,9	18,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Il tipo di occupazione non varia sensibilmente in base al genere. Donne ed uomini presentano percentuali molto simili sulle diverse forme contrattuali. L'unica differenza sostanziale si rileva sul contratto a tempo indeterminato o standard, che riguarda con maggior frequenza le donne (26,4%) piuttosto che gli uomini (20,7%). La spiegazione, come già chiarito nel precedente rapporto, è probabilmente da ricondursi alla differenza d'età tra i sessi osservata nel campione: i giovani sono largamente maggioritari tra i maschi (70,5%), mentre tra le femmine prevalgono, seppur di poco, gli adulti (50,6%).

La lettura per nazionalità segnala invece una maggior presenza di contratti a tempo indeterminato tra gli stranieri (30,4%) piuttosto che tra gli italiani (21,9%). Anche in questo caso, l'età degli appartenenti al campione sembra spiegare la differenza: gli iscritti italiani ai corsi di FP sono perlopiù giovani (64,0%) mentre quelli stranieri sono in maggioranza adulti (52,1%) e, conseguentemente, meno facilmente inquadrabili in forme di lavoro precarie.

L'analisi dei contratti per età, confermando i ragionamenti delle righe precedenti, evidenzia una maggior utilizzo del contratto a tempo indeterminato o standard per gli adulti piuttosto che per i giovani (28,4% vs 19,8%). Lo stesso accade per il tempo determinato a carattere non stagionale (41,9% vs 33,6%). Simmetricamente i giovani risultano essere, più spesso degli adulti, inquadrati con contratti di apprendistato (12,1% vs 1,4%).

Operando, infine, una lettura delle tipologie contrattuali per tipo di azione formativa, emergono ulteriori considerazioni. Il tempo indeterminato è molto frequente negli occupati che hanno partecipato a corsi di qualifica (32,5%) e meno frequente nei soggetti che hanno frequentato corsi dell'obbligo di istruzione (22,9%) o corsi di specializzazione (15,8%). Analogamente, il ricorso all'apprendistato o ad altri contratti a causa mista è particolarmente significativo nell'OI (12,3%) e nei corsi di specializzazione del MdL (9,0%), mentre risulta assai contenuto per i corsi di qualifica (1,3%).

Tabella 3.22 - Distribuzione per tipo d'azione formativa delle tipologie contrattuali degli inseriti ad ottobre 2012 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.

Tipologia contrattuale	Tipi di azione			Totale per tipologia
	OI	BAS	SPE	
Apprendistato (o altri contratti a causa mista)	12,3	1,3	9,0	7,1
Collaborazione occasionale	1,7	0,0	1,3	0,9
Lavoro a progetto o co.co.co.	2,2	1,3	6,0	3,3
Lavoro domestico	0,0	0,4	0,4	0,3
Lavoro interinale (o somministrazione)	0,6	0,9	1,7	1,1
Lavoro intermittente	0,0	0,9	0,4	0,5
Tempo determinato a carattere non stagionale	24,6	45,9	38,9	37,4
Tempo determinato a carattere stagionale	5,0	5,6	9,0	6,7
Tempo indeterminato (tipico o standard)	22,9	32,5	15,8	23,8
Missing	30,7	11,3	17,5	18,9
Totale per azione	100,0	100,0	100,0	100,0

In sintesi: in un mercato del lavoro nel quale prevale l'occupazione a tempo determinato (oltre il 75% dei contratti ha tale natura), gli adulti, in genere, dimostrano una maggior capacità di garantirsi impieghi stabili. Tra questi, le donne e gli stranieri appaiono quelli in grado di garantirsi le migliori performance occupazionali anche perché, probabilmente, si occupano in profili professionali medio bassi. I giovani, invece, vedono probabilmente condizionata la loro performance occupazionale dalla "cattura" di forme contrattuali specifiche per l'accesso al MdL, come l'apprendistato.

3.5.2 La durata dei contratti a termine

La durata temporale dell'occupazione a termine appare molto "polarizzata". Quasi la metà dei 366 occupati con tali forme contrattuali risulta avere contratti di durata compresa tra i 4 mesi ed un anno (47%) e, complessivamente, circa 7 su 10 risultano impiegati per meno di un anno. Il rimanente 30% ha una durata contrattuale superiore all'anno, ma solo un esiguo 9,3% si vede garantito il lavoro per un periodo superiore ai tre anni.

Il genere sembra incidere sulla durata dei contratti: gli uomini, infatti, ottengono contratti più duraturi con maggiore frequenza delle donne. Nei contratti con durata superiore all'anno i maschi si collocano con un complessivo 29%, mentre le femmine fanno registrare il 24,1%. Il vantaggio si ravvisa in maniera più rilevante nella fascia temporale di durata contrattuale più lunga, quella oltre i tre anni, nella quale si colloca l'11% dei maschi contro il 7,7% delle femmine.

Anche la nazionalità ha un suo peso nel determinare la durata dei contratti. I contratti degli italiani sono mediamente più lunghi. Gli stranieri, infatti, trovano lavoro con contratti di breve durata (da 15 giorni a tre mesi) per una percentuale doppia rispetto a quella degli italiani (40% vs 19,6%).

Tabella 3.23 - *Distribuzione intra-generazione, nazionalità, fascia d'età della durata dei contratti non a tempo indeterminato per gli occupati all'ottobre 2012 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.*

Durata dei contratti	Genere		Nazionalità		Fasce d'età		Totale
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (26+)	Giovani	
Meno di 15 giorni	2,6	0,0	1,4	1,3	1,2	1,5	1,4
Da più di 15 giorni fino a 3 mesi	22,7	25,0	19,6	40,0	24,0	23,6	23,8
Da 4 mesi a un anno	50,0	43,6	50,9	32,0	60,8	34,9	47,0
Da più di 1 anno a 3 anni	16,5	18,0	16,5	20,0	11,1	22,6	17,2
Più di 3 anni	7,7	11,0	10,0	6,7	2,3	15,4	9,3
Durata non definita	0,5	2,3	1,7	0,0	0,6	2,1	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Analizzando la durata dei contratti in base ai tipi di azione, si evidenzia come siano proprio gli occupati dell'OI che riescono a conseguire più facilmente dei contratti di lungo periodo: nella fascia di durata "più di tre anni" essi registrano il 22% di frequenze, contro il 2,3% di quelli che hanno seguito corsi di qualifica e l'8,4% di quelli che hanno seguito corsi di specializzazione. Probabilmente, sulla lunga durata dei contratti per i giovani svolge un ruolo lo strumento specifico dell'apprendistato (il 55% degli assunti nella fascia di durata "più di tre anni" ha questa forma contrattuale). Quest'ultimo, infatti, grazie ai vantaggi contributivi che propone, incoraggia le aziende a farne uso per il tempo più lungo possibile.

Gli occupati che hanno frequentato corsi di qualifica di base risultano invece essere quelli per i quali i contratti di lavoro temporanei hanno minore durata: l'83,8% di loro ha contratti con durata inferiore all'anno, contro il 57,3% dell'OI ed il 70,3% dei corsi di specializzazione. La difficoltà nel conseguire contratti duraturi dipende probabilmente anche dai profili professionali che questi soggetti vanno a ricoprire: il 70% circa di loro è infatti impegnato in professioni dell'assistenza (badanti, colf, operatori socio sanitari, operatori di cooperative) caratterizzati da continuo ricambio e da forme contrattuali brevi.

Tabella 3.24 - *Distribuzione per tipo d'azione formativa della durata dei contratti non a tempo indeterminato per gli occupati all'ottobre 2012 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.*

Durata dei contratti	Tipi di azione			Totale
	OI	BAS	SPE	
Meno di 15 giorni	1,2	1,6	1,3	1,4
Da più di 15 giorni fino a 3 mesi	25,6	26,4	20,6	23,8
Da 4 mesi a un anno	30,5	55,8	48,4	47,0
Da più di 1 anno a 3 anni	17,1	14,0	20,0	17,2
Più di 3 anni	22,0	2,3	8,4	9,3
Durata non definita	3,7	0,0	1,3	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

In sintesi: la durata dei contratti appare sfavorevole alle fasce deboli di lavoratori (stranieri e donne). I due sottoinsiemi sembrano sfavoriti da due elementi: il fatto di annoverare maggiori individui adulti tra le proprie fila e quello di avere sbocchi lavorativi in professioni caratterizzate da alta precarietà (assistenza, edilizia, cura della persona).

3.5.3 La retribuzione mensile netta

La retribuzione netta mensile si attesta su valori medio bassi. Oltre l'82% dei formati che hanno trovato un lavoro guadagna meno di 1000 euro al mese ed il 28,1% ne guadagna meno di 500. Le retribuzioni elevate rappresentano un "miraggio": solo lo 0,2% degli occupati percepisce più di 2000 euro al mese. Il confronto con i dati del 2011 segna un deciso peggioramento: aumentano i soggetti nella fascia di reddito più bassa (28,1% contro 17,8%) e si contraggono in quella più alta (0,2% vs 1,2%).

La ripartizione per genere mostra una minore capacità delle donne di conseguire redditi medio alti: solo il 12,1% delle donne occupate guadagna più di 1000 euro al mese, contro il 22,8% degli uomini. In particolare, le donne risultano essere estremamente concentrate (32,7% e 55%) nella prime due fasce salariale, quelle rispettivamente inferiori ai 500 e ai 1000 euro.

Tabella 3.25 - *Distribuzione intra-genere, nazionalità e fascia d'età della retribuzione netta mensile degli occupati all'ottobre 2012, valori percentuali*

Retribuzione netta mensile	Genere		Straniero		Fasce d'età		Totale
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (26+)	Giovani	
Fino a 500 Euro	32,7	22,7	29,5	23,2	22,3	33,1	28,1
Da più di 500 a 1000 Euro	55,0	54,6	54,6	55,8	56,8	53,2	54,8
Da più di 1000 a 1500 Euro	10,9	21,4	14,8	18,8	19,6	12,4	15,7
Da più di 1.500 Euro a 2000 Euro	1,2	1,4	1,2	1,5	1,0	1,4	1,2
Più di 2000 Euro	0,3	0,0	0,0	0,7	0,3	0,0	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

L'essere straniero, invece, in controtendenza con il dato 2011, sembra non influire sul versante salariale. Il 21% degli occupati stranieri ha infatti un reddito superiore ai 1000 euro, contro il 16,01% degli italiani. Il vantaggio salariale degli adulti, invece, si conferma: i lavoratori più anziani guadagnano mediamente più dei giovani ma anche gli adulti faticano a fare il "salto retributivo" e si affollano nella classe di reddito dai 500 ai 1000 euro mensili (56,8%): nei redditi medio alti (le tre classi a partire da 1000 euro in su) era presente, nel 2011, il 31,9 % degli adulti, mentre, nel 2012, ci sta il 20,9%.

Analizzando i dati di reddito sulla base del tipo d'azione formativa frequentata dagli occupati, emerge come i formati dell'OI abbiano le minori "capacità" reddituali: l'87,9% di tali soggetti ha un reddito inferiore ai 1000 euro e ben il 41,9% inferiore ai 500. Pur non facendo molto meglio delle altre, i corsi di qualifica di base sembrano garantire redditi migliori ai propri partecipanti: il 20,3% degli occupati provenienti da tali corsi ha infatti un reddito superiore ai 1000 euro. Probabilmente, in tempi di crisi economica, la presenza di questi lavoratori in profili professionali classici (baristi, addetti alle pulizie, muratori, operai) ha consentito loro di mantenere un buon profilo retributivo.

Tabella 3.26 - *Distribuzione per tipo d'azione formativa della retribuzione netta mensile degli occupati all'ottobre 2012 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.*

Retribuzione netta mensile	Tipi di azione			Totale
	OI	BAS	SPE	
Fino a 500 Euro	41,9	18,6	26,9	28,1
Da più di 500 a 1000 Euro	45,8	61,0	55,6	54,8
Da più di 1000 a 1500 Euro	11,7	18,2	16,2	15,7
Da più di 1.500 Euro a 2000 Euro	0,6	1,7	1,3	1,2
Più di 2000 Euro	0,0	0,4	0,0	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

3.6 IL RIENTRO IN ISTRUZIONE

Uno dei diversi indicatori utilizzati nella valutazione di placement delle attività formative è il cosiddetto “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. In generale, il fenomeno del rientro in istruzione va valutato con cautela, dal momento che esso non rappresenta necessariamente una volontà di approfondimento tecnico-culturale da parte del soggetto, ma potrebbe essere dettato dall’incapacità dello stesso a trovare una collocazione lavorativa.

Nell’analizzare il rientro in istruzione del campione di formati raggiunti dalla nostra intervista, si sono indagate diverse componenti caratterizzanti la scelta compiuta dai soggetti: il tipo di istituto scelto, la modalità di rientro, le eventuali difficoltà incontrate nel “ritornare a scuola” e infine, ma non meno importante, le motivazioni che hanno guidato la scelta del singolo di rientrare nel canale dell’istruzione.

I tre canali di rientro in istruzione maggiormente percorsi dai formati risultano essere, in primis, gli istituti professionali di stato (30,6%), quindi i corsi universitari o equipollenti (27,8%) e infine gli istituti tecnici (26,4%). Come si evince dalla seguente Tabella 3.27, gli altri canali di istruzione o formazione di carattere superiore o universitaria attirano una quota residuale di formati.

Rispetto ai tre maggiori canali di rientro in istruzione, occorre sottolineare innanzitutto che il canale dell’istruzione universitaria ha attirato principalmente un’utenza maschile (34,1% vs 19,4%) e di età compresa tra i 25 e i 36 anni (83,3% vs 22,7%). Sembra dunque esistere un fenomeno consistente di giovani adulti 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 sarebbe quindi solo limitato al contenimento della dispersione scolastica in età di obbligo di istruzione, ma sembrerebbe valere 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, occorre invece inserire la lettura dei dati all’interno di un approfondimento tematico inerente i canali di rientro nell’istruzione superiore istituzionale, che 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.

Molto meno rilevante è invece il fenomeno della permanenza in un percorso di formazione. Esso riguarda esclusivamente i giovani e, fra questi, 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 3.27 - *Tipi di corsi. Classificazione per genere, nazionalità e fasce d’età. Valori percentuali.*

Tipo di corso o istituto	Genere		Nazionalità			Fasce d’età		Totale	
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	26-35	%	V.A.
Istituto Professionale di Stato	32,3	29,3	31,3	50,0	16,7	33,3	0,0	30,6	22
Istituto tecnico	22,6	29,3	25,0	50,0	33,3	28,8	0,0	26,4	19
Liceo	3,2	0,0	1,6	0,0	0,0	1,5	0,0	1,4	1
Altro corso di formazione professionale regionale	12,9	2,4	7,8	0,0	0,0	7,6	0,0	6,9	5
Scuola delle forze armate-polizia	3,2	2,4	3,1	0,0	0,0	3,0	0,0	2,8	2
Corso ITS (Istituti Tecnici Superiori)	0,0	2,4	1,6	0,0	0,0	1,5	0,0	1,4	1
Corso universitario o equipollenti	19,4	34,1	26,6	0,0	50,0	22,7	83,3	27,8	20
Dottorato, master o specializzazione post laurea	6,5	0,0	3,1	0,0	0,0	1,5	16,7	2,8	2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	72

La scelta di rientrare nei canali istituzionali dell’istruzione secondaria è risultata essere, prevedibilmente, di esclusivo appannaggio dei giovanissimi di età compresa tra i 16 e i 25 anni, e ha riguardato complessivamente una quota minoritaria del nostro campione (40 soggetti su 1532 hanno risposto di essere rientrati in istituti professionali di stato, istituti tecnici e licei, in maniera non contraddittoria o ambigua).

Dalla seguente Tabella 3.28 si evince che lo sbocco scolastico più comune e naturale per coloro che hanno compiuto un percorso di formazione professionale sia quello degli IPS (Istituti Professionali di Stato), scelto dal 55% di coloro che hanno deciso di rientrare nel canale dell'istruzione secondaria. L'IPS, scelto in maniera quasi paritaria da uomini e donne, risulta essere il principale sbocco scolastico dei formati italiani (57,1%) e stranieri comunitari (33,3%). La scelta, complessivamente un po' meno popolare (42,5%), del rientro scolastico in un istituto tecnico è stata, invece, effettuata prioritariamente da stranieri extracomunitari (66,7%) di genere maschile (47,8% vs 35,3%). Residuale la scelta del liceo, compiuto da una sola donna italiana.

Tabella 3.28 - *Tipi di istituti scolastici. Classificazione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.*

Istituto scolastico	Genere		Nazionalità			Fasce d'età	Totale	
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	%	V.A.
Istituto Professionale di Stato	58,8	52,2	57,1	50,0	33,3	55,0	55,0	22
Istituto tecnico	35,3	47,8	40,0	50,0	66,7	42,5	42,5	17
Liceo	5,9	0,0	2,9	0,0	0,0	2,5	2,5	1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	40

Come si evince dalla seguente Tabella 3.29, la tipologia e la frequenza del rientro in istruzione differiscono a seconda della tipologia di percorso formativo intrapreso. Dal punto di vista quantitativo, a un anno circa dalla conclusione del proprio percorso nella formazione professionale, circa il 60% dei formati in OI rientrati in istruzione frequentava un IPS, contro il 33,3% di coloro che avevano svolto un percorso di formazione che portasse a specializzazione (SPE), sempre accolti da IPS, e allo 0% dei formati in MdL che portasse a qualifica (BAS). Questi ultimi hanno prescelto gli Istituti tecnici come unica opzione (100%) di sbocco al termine del proprio percorso nella formazione professionale. Le scelte scolastiche compiute dagli specializzati (SPE) si distribuiscono equamente tra le tre opzioni di istituti scolastici: IPS, istituti tecnici e licei, nonostante la scarsa numerosità del sotto-campione renda poco significativa questa distinzione.

Tabella 3.29 - *Tipi di istituti scolastici. Classificazione per tipo azione. Valori percentuali.*

Istituto scolastico	Tipi azione							Totale	
	OI			BAS		SPE			
	F	M	FM	M	(F)M	F	F(M)	%	V.A.
Istituto Professionale di Stato	64,3	54,5	58,3	0,0	0,0	33,3	33,3	55,0	22
Istituto tecnico	35,7	45,5	41,7	100,0	100,0	33,3	33,3	42,5	17
Liceo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	33,3	2,5	1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	40

Le modalità più comuni di rientro nei vari canali dell'istruzione consistono nell'inserimento scolastico dei formati nelle classi seconda o terza (22,5%) di scuola superiore; oppure, in alternativa, nella classe quarta secondo le due opzioni, con (15%) o senza (37,5%) crediti formativi. Solo un terzo dei qualificati che rientra a scuola (percentuale in diminuzione rispetto alla scorsa rilevazione) vede dunque pienamente riconosciuto il percorso fatto con un inserimento a pieno titolo nella classe di frequenza corrispondente. Il rientro in istruzione con inserimento in classi scolastiche che vanno dalla seconda alla quarta coinvolge complessivamente il 75% di coloro che rientrano in istruzione. In particolare, il rientro nelle classi seconda e terza risulta più "popolare" nel sotto-campione italiano (25,7%) e femminile (29,4%), specialmente nell'ambito del canale scolastico degli IPS (27,3%, si veda la Tabella A1.5- 1, in appendice statistica). Mentre la classe quarta, senza debiti formativi, accoglie in prevalenza soggetti di genere maschile (47,8%), con una lieve generale prevalenza degli istituti tecnici (41,2%) rispetto agli IPS (36,4%); si veda la Tabella A1.5- 1, in appendice statistica.

Tabella 3.30 - *Classi di inserimento scolastico. Classificazione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.*

Classe di inserimento scolastico	Genere		Nazionalità			Fasce d'età	Totale	
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	%	V.A.
Prima	17,6	13,0	14,3	0,0	33,3	15,0	15,0	6
Seconda o terza	29,4	17,4	25,7	0,0	0,0	22,5	22,5	9
Quarta con debiti formativi	17,6	13,0	11,4	50,0	33,3	15,0	15,0	6
Quarta senza debiti formativi	23,5	47,8	37,1	50,0	33,3	37,5	37,5	15
Quinta con debiti formativi	5,9	0,0	2,9	0,0	0,0	2,5	2,5	1
Quinta senza debiti formativi	5,9	8,7	8,6	0,0	0,0	7,5	7,5	3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	40

I 40 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 3.31, è che la maggior parte degli intervistati (il 42,5% dei soggetti, dato dalla somma del 30% e del 12,5%) ha riscontrato minori difficoltà nei percorsi di istruzione rispetto ai precedenti percorsi di formazione professionale. Risulta particolarmente evidente per i formati in percorsi OI, che nel 30,6% e nell'11,1% delle risposte hanno dichiarato di aver incontrato rispettivamente minori e molto minori difficoltà nel canale dell'istruzione rispetto a quello della formazione professionale (si veda la Tabella A1.5- 3 in appendice statistica). Per contro il 30% dei soggetti intervistati ha affermato di aver incontrato maggiori difficoltà nei canali dell'istruzione, con particolare evidenza nel sottogruppo degli studenti extracomunitari, dove la percentuale sale al 66,7% e nel sotto-campione di coloro che frequentano istituti tecnici (41,2%, si veda la Tabella A1.5- 4 in appendice statistica).

Tabella 3.31: *Confronto della difficoltà dei percorsi di istruzione e formazione professionale. Classificazione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.*

Confronto istruzione - formazione	Genere		Nazionalità			Fasce d'età	Totale	
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	%	V.A.
Ha molte più difficoltà	5,9	0,0	2,9	0,0	0,0	2,5	2,5	1
Ha più difficoltà	29,4	26,1	22,9	50,0	66,7	27,5	27,5	11
Ha le stesse difficoltà	29,4	26,1	31,4	0,0	0,0	27,5	27,5	11
Ha meno difficoltà	17,6	39,1	28,6	50,0	33,3	30,0	30,0	12
Ha molte meno difficoltà	17,6	8,7	14,3	0,0	0,0	12,5	12,5	5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	40

Infine, si è indagata la motivazione che ha spinto i formati raggiunti dalla nostra intervista a rientrare nei canali dell'istruzione. Come si evince dalla Tabella 3.32, è emerso che il motivo predominante che ha indotto il 60% dei rientrati a proseguire gli studi sia il desiderio di conseguire un diploma, non tanto perché ciò faciliti l'ingresso nel mondo del lavoro (17,5%), quanto perché il diploma rappresenti il completamento, o quanto meno una tappa fondamentale, del proprio percorso di istruzione (nel 60% delle risposte, appunto). Tale motivazione sembra guidare la scelta del rientro in formazione trasversalmente ai sottogruppi di genere e nazionalità. In seconda battuta, il desiderio di conseguire un diploma al fine di aumentare la proprie probabilità di occupazione ha guidato la scelta del rientro in formazione di un sotto-campione costituito principalmente dagli uomini (26,1%) extracomunitari (33,3%). Minori sono le quote di coloro che rientrano in istruzione per interesse nelle materie di studio (15%) o in seguito ad una ritrovata fiducia nelle proprie capacità personali, grazie al precedente percorso di formazione professionale (7,5%).

Tabella 3.32 - *Motivazione del rientro in istruzione. Classificazione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori percentuali.*

Motivazione del rientro in istruzione	Genere		Nazionalità			Fasce d'età	Totale	
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	%	V.A.
Conseguire un diploma per trovare più facilmente lavoro	5,9	26,1	17,1	0,0	33,3	17,5	17,5	7
Conseguire un diploma per completare istruzione	64,7	56,5	60,0	50,0	66,7	60,0	60,0	24
Interesse nelle materie di studio e crescita culturale	23,5	8,7	14,3	50,0	0,0	15,0	15,0	6
Fiducia nelle proprie capacità, ritrovata durante il percorso di formazione professionale	5,9	8,7	8,6	0,0	0,0	7,5	7,5	3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	40

In sintesi, la scelta di rientrare in istruzione riguarda complessivamente 72 soggetti su 1532 individui intervistati. In particolare, il canale istituzionale dell'istruzione secondaria superiore ha coinvolto 40 soggetti, di età compresa tra i 16 e i 25 anni, principalmente provenienti da un percorso di formazione nell'Obbligo di Istruzione. Tra questi, lo sbocco scolastico più comune e naturale è risultato essere 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 42,5% dei casi più "facili" dei percorsi compiuti nella formazione professionale.

4 ANALISI DI IMPATTO

In questo capitolo sono riportati i risultati dell'indagine relativamente alla condizione professionale in uscita approfondendo l'impatto sia lordo (attraverso l'analisi di opportuni indicatori), sia 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.

4.1 GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE INIZIATIVE FORMATIVE ANALIZZATE

Questa sezione analizza gli esiti occupazionali dei formati, considerando sia il loro stato occupazionale a circa un anno dalla conclusione della formazione (ottobre 2012), 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.

4.1.1 Lo stato occupazionale dei formati all'ottobre 2012

Come mostra la Tabella 4.1, a circa un anno dalla conclusione del corso il 40% circa dei formati risulta occupato (inclusi gli occupati in CIG), mentre il 52% è disoccupato²³ o in cerca di occupazione. Tali esiti riflettono il perdurare degli effetti della crisi economica, soprattutto se posti a confronto con la rilevazione dell'indagine 2011, in cui su 100 formati 43 risultavano occupati e 46 erano disoccupati o in cerca di occupazione. Gli esiti occupazionali variano in base al tipo di azione: ad un anno dalla conclusione del corso di formazione sono occupati il 48% dei formati dei corsi BAS, contro il 44% degli SPE e solo il 29% 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 sfiora il 58% nei corsi OI, mentre nei corsi BAS e SPE si aggira sul 50%, ad attestare la difficoltà di collocazione lavorativa dei giovanissimi.

Osservando la dimensione di genere (Tabella A1.6- 1), nelle azioni MdL la performance occupazionale delle donne risulta superiore di 3-5 punti percentuali rispetto a quella degli uomini, che invece rilevano sempre la quota maggiore di individui in attesa di entrare nel mercato del lavoro. I livelli di occupazione in OI hanno uno scarto molto lieve in favore dei maschi. Questo risultato è in parte imputabile agli effetti della distribuzione per età (Tabella A1.1- 1), che vede il 60% dei giovanissimi - prevalentemente maschi - distribuiti in OI, mentre un over 35 su due è donna BAS e un individuo su tre della fascia 26-35 è donna SPE.

Paragonando gli esiti delle fasce di età (Tabella A1.6- 2), più di un individuo su due è occupato nella fascia d'età 26-35, che risulta essere la fascia più produttiva in termini di placement post-formazione. Paragonando gli esiti per tipologia di azione, gli under 26 trovano più facilmente collocazione dopo una specializzazione (42,5% SPE vs. 40% BAS e 30% OI), mentre gli over 35 con una qualifica di base si collocano più facilmente degli specializzati (49% vs. 33%). In maniera speculare, i livelli di disoccupazione (e ricerca di prima occupazione) degli under 26 sono minimi in SPE, pur attestandosi al 46%, mentre la fascia over 35 sfiora il 65,5% di disoccupazione. Per quanto riguarda il rientro in istruzione, invece, esso si attesta intorno all'8% negli under 26 in OI e SPE, mentre è praticamente assente in BAS.

Considerando invece la distribuzione degli esiti per nazionalità (Tabella A1.6- 3), si osserva una sensibile differenza di performance fra gli stranieri comunitari e quelli extra-comunitari. Nelle azioni MdL, gli stranieri comunitari godono dei migliori esiti occupazionali, migliori degli stessi italiani. In SPE il divario sfiora addirittura gli 11 punti percentuali (55% vs. 44%). Gli stranieri extracomunitari, invece, sono i più svantaggiati, ma il divario con i comunitari si annulla quasi in OI. Il rientro in istruzione è minimo per gli extra-comunitari in OI (3,5% vs. 7-8%), mentre in SPE si osservano gli stessi livelli di rientro degli specializzati italiani (5%).

Infine, in relazione alla seconda dimensione di campionamento, ovvero la partecipazione a PAL post-formazione, non si notano differenze significative fra individui che abbiano usufruito o meno di servizi di accompagnamento al lavoro (Tabella A1.6-4).

²³ 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.

Tabella 4.1 - *Condizione professionale prevalente a ottobre 2012 per tipologia di azione. Valori assoluti e percentuali.*

Condizione professionale ottobre 2012	Tipo azione						Totale	
	OI		BAS		SPE			
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Occupato	152	28,3	215	44,8	211	41,0	578	37,7
Occupato in CIG	8	1,5	16	3,3	15	2,9	39	2,5
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	245	45,6	220	45,8	227	44,1	692	45,2
In cerca di prima occupazione	65	12,1	21	4,4	24	4,7	110	7,2
Studente	44	8,2	2	0,4	26	5,0	72	4,7
Tirocinante o stagista	19	3,5		0,0	8	1,6	27	1,8
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	4	0,7	5	1,0	1	0,2	10	0,7
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	0	0,0	1	0,2	3	0,6	4	0,3
Totale	537	100,0	480	100,0	515	100,0	1532	100,0

4.1.2 Indicatori di occupazione

Gli indicatori utilizzati per la valutazione della condizione occupazionale sono tre: il tasso di occupazione, il tasso di inserimento lavorativo e il tasso di successo (Figura 4.1), in parte mutuati dai lavori dell'ISFOL e opportunamente adattati ai dati e alle esigenze valutative di questo lavoro²⁴.

Figura 4.1 - *Schema degli indicatori impiegati*

$$\text{Tasso di occupazione} = \frac{\text{Formati occupati + CIG}}{\text{Totale formati}}$$

$$\text{Tasso di inserimento} = \frac{\text{Formati con attività lavorativa (occupati + tirocini e stage + occ. in CIG)}}{\text{Totale formati}}$$

$$\text{Tasso di successo} = \frac{\text{Formati con attività lavorativa + Studenti}}{\text{Totale formati}}$$

Il tasso di occupazione, dato dal rapporto tra gli occupati e il totale dei formati, fornisce la quota di occupati nel campione. Complessivamente, quattro formati su dieci lavorano a un anno dalla formazione e quasi un formato su due è inserito nel mercato del lavoro o è rientrato in istruzione. La Tabella 4.2 fornisce il dato per ogni cella incrocio tra il tipo di azione e l'utilizzo di servizi al lavoro post formazione. Il tasso di occupazione, così come i tassi di inserimento e successo, risultano sempre migliori per chi ha usufruito di PAL post-formazione, tranne nel caso delle azioni formative BAS. In particolare, fra i semplici formati un individuo su due è occupato in BAS, mentre in SPE il tasso di occupazione migliora di circa sei punti percentuale per chi ha associato alla formazione dei servizi al lavoro. Gli inserimenti lavorativi, invece, trovano ampio spazio fra gli OI con servizi al lavoro, mentre i rientri in istruzione interessano principalmente i semplici formati OI.

²³ Gli indicatori, essendo nidificati, sono facilmente confrontabili e di agevole lettura: il denominatore (Totale formati) è comune a tutti, mentre i numeratori sono ottenuti in modo incrementale, partendo dal totale degli occupati (inclusi dipendenti in Cassa integrazione Guadagni), aggiungendo l'insieme di coloro che hanno comunque un'attività lavorativa pur non essendo formalmente occupati - tirocinanti, stagisti - e, infine, gli studenti

Tabella 4.2 - Tassi di occupazione, inserimento e successo per le diverse tipologie di azione e per il campione totale, in base alla fruizione di PAL post-formazione.

Tipo azione / PAL post	Tasso di occupazione		Tasso di inserimento		Tasso di successo	
	No	Si	No	Si	No	Si
OI	27,9	32,4	28,9	39,6	38,7	45,5
BAS	50,3	43,6	50,3	43,6	50,9	43,6
SPE	41,7	48,0	42,9	50,3	49,1	53,1
Totale per campione	40,3		42,0		46,7	

Focalizzandosi sulle differenze di genere (Tabella A1.6-5), le donne mostrano tassi di occupazione, inserimento e successo migliori degli uomini di circa cinque punti percentuali in BAS e di due punti in SPE. In OI, invece, il tasso di occupazione gioca lievemente a favore degli uomini, mentre le donne si inseriscono meglio e rientrano più frequentemente in istruzione.

La fascia d'età con le migliori performance è la 26-35, con tassi indicatori sempre superiori al 50% (Tabella A1.6-6). I contratti di inserimento lavorativo interessano esclusivamente i giovanissimi in OI e SPE, nella misura di 3 individui su 100, così come il rientro in istruzione, nella misura di 8 individui su 100: a un anno dalla conclusione del corso, quasi 30 individui in OI su 100 sono occupati, 3 hanno contratti di inserimento e 8 sono rientrati in istruzione; in SPE, invece, 42 under 26 sono occupati, 3 in inserimento e 8 continuano il proprio percorso formativo, a fronte dei 2 nella fascia 26-35.

Infine, i tassi di performance per nazionalità indicano che 45 stranieri comunitari su 100 sono occupati a un anno dalla formazione, a fronte dei 40 italiani e dei 37 extra-comunitari (Tabella A1.6-7). Il loro vantaggio è consistente soprattutto in SPE, dove staccano gli italiani di 11 punti percentuali e gli extra-comunitari di addirittura 20 punti. In OI, invece, sono gli italiani ad essere più occupati, più inseriti e a rientrare più frequentemente in istruzione.

Questi tassi sono tuttavia stime inferenziali del valore reale della popolazione basate su un campione e, come tali, sono soggetti all'errore campionario. Le prossime sezioni analizzano l'affidabilità statistica del dato presentato nelle tabelle sopra per ogni indicatore, mostrando gli intervalli di confidenza delle stime campionarie.

4.1.3 Il tasso di occupazione: risultati e affidabilità statistica

Il calcolo dell'errore standard, trattato diffusamente nel rapporto 2011, permette di definire un intervallo di confidenza delle stime ottenute. Ad esempio, l'errore standard associato al tasso di occupazione dei formati in OI senza altra PAL post-formazione (Tabella 4.2) è del 2,38%. 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 $27,9 \pm 1,96 * 2,38 = (23,3; 32,6)$. Pertanto, si stima che il numero totale di occupati nell'universo dei formati OI che non abbiano usufruito di servizi al lavoro post-formazione si attesti con il 95% di probabilità all'interno di una forchetta che va dai 631 agli 884 individui.

Tabella 4.3 - Tasso di occupazione e intervalli di confidenza al 95% per le diverse tipologie di azione e per il campione totale, in base alla fruizione di PAL post-formazione.

PAL post-formazione	Tipi azione						Totale per PAL		Tasso per PAL
	OI		BAS		SPE		-	+	
	-	+	-	+	-	+	-	+	
No	23,3	32,6	45,3	55,3	36,8	46,6	37,3	43,0	40,1
Si	26,9	37,9	36,8	50,3	41,6	54,5	36,9	44,1	40,5
Totale per tipo azione	26,2	33,4	44,1	52,2	39,9	47,8	38,0	42,5	40,3
Tasso per tipo azione	29,8		48,1		43,9		40,3		

Tabella 4.4 - Intervallo di confidenza al 95% dei formati occupati per le diverse tipologie di azione e per il campione totale, in base alla fruizione di PAL post-formazione.

	Tipi azione							
	OI		BAS		SPE		Totale	
PAL post-formazione	-	+	-	+	-	+	-	+
No	631	884	885	1079	914	1157	2663	3071
Si	290	409	227	311	318	417	909	1086
Totale per tipo azione	993	1265	1133	1340	1297	1553	3652	4085

In tal senso è possibile interpretare la Tabella 4.3 e la Tabella 4.4 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 2011 sono una quota che oscilla tra il 38,0% e il 42,5% del totale dei formati. Rapportando queste percentuali all'universo dei formati in Regione Piemonte (9605 individui), la stima del numero di occupati dopo un anno è di 3624 individui, con un intervallo di confidenza che va da 3652 a 4085 individui.

Valutando i tassi di occupazione per le due dimensioni di stratificazione e suddividendo i risultati in fasce (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. Complessivamente, però, il risultato è buono (40,3%) e una performance occupazionale sotto il 30% si riscontra solo in OI. Inoltre, si rilevano differenze nell'impatto dei servizi al lavoro in base alla tipologia di azione (Tabella 4.2): in SPE i servizi al lavoro sono associati ad un aumento del tasso di occupazione del 6,3% circa, mentre in BAS sono associati a una diminuzione del tasso del 6,5%. Comunque, la Tabella 4.2 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), mentre i servizi al lavoro paiono particolarmente efficaci nel caso di individui con alto capitale umano, che magari soffrono una difficoltà di incontro fra domanda e offerta sul mercato del lavoro. Si evidenzia comunque una performance positiva anche nei servizi al lavoro dedicati ai giovanissimi: nonostante il basso tasso di occupazione nella fascia OI, i soggetti che hanno usufruito di servizi al lavoro si occupano di più (32,4% vs. 27,9%).

4.1.4 Il tasso di inserimento: risultati ed affidabilità statistica

Il secondo livello di valutazione si basa sul tasso di inserimento lavorativo, che amplia il ventaglio di coloro che hanno avuto un esito lavorativo positivo a seguito della formazione ricevuta, aggiungendo agli occupati anche le persone con contratto di inserimento lavorativo (tirocinio o stage). Si tratta di categorie di individui operativi all'interno del mercato del lavoro, ma che svolgono un'attività non completamente assimilabile ad un'occupazione. Le differenze rispetto all'occupazione sono riscontrabili nell'assenza di un corrispettivo assimilabile al salario (stage/tirocini), oltre che nella differente finalità (prevalentemente formativa) del contratto.

Tabella 4.5 - Tasso di inserimento e intervalli di confidenza al 95% per le diverse tipologie di azione e per il campione totale, in base alla fruizione di PAL post-formazione.

	Tipi azione								Tasso per PAL
	OI		BAS		SPE		Totale per PAL		
PAL post-formazione	-	+	-	+	-	+	-	+	
No	24,2	33,6	45,3	55,3	38,0	47,8	38,0	43,7	40,8
Si	33,9	45,4	36,8	50,3	43,8	56,8	40,5	47,8	44,1
Totale per tipo azione	29,6	37,0	44,1	52,2	41,5	49,4	39,8	44,3	42,0
Tasso per tipo azione	33,3	48,1	45,4	42,0					

Tabella 4.6 - Intervallo di confidenza al 95% dei formati inseriti per le diverse tipologie di azione e per il campione totale, in base alla fruizione di PAL post-formazione.

	Tipi azione							
	OI		BAS		SPE		Totale	
PAL post-formazione	-	+	-	+	-	+	-	+
No	655	911	885	1079	943	1187	2713	3123
Si	365	489	227	311	335	434	996	1175
Totale per tipo azione	1123	1403	1133	1340	1347	1604	3820	4255

Il tasso di inserimento aggregato sul mercato del lavoro è del 42% (con intervallo di confidenza nel range 39,8 - 44,3, Tabella 4.5), a fronte del 45% dell'indagine 2011. Lo scarto rispetto al tasso di occupazione in Tabella 4.2 è di 1,8 punti percentuali. Numericamente, si stima che siano inseriti nel mercato del lavoro 4038 formati, con un intervallo di confidenza del 95% nella forchetta fra i 3820 ed i 4255 formati (Tabella 4.6). Quindi, a un anno di distanza dalla formazione, più di 4 formati su 10 svolgono un lavoro o sono inseriti, in senso lato, in un contesto lavorativo.

Le performance differiscono fra le diverse tipologie di azioni: quasi un formato BAS su due è inserito in un contesto lavorativo, mentre in OI la quota è di uno su tre. È da notare, però, che il contributo effettivo delle forme di inserimento lavorativo (tirocini e stage) è di circa 3,5 punti percentuali in OI ma nullo in BAS.

Infine, a differenza del tasso di occupazione, il tasso di inserimento dei formati che hanno usufruito di servizi al lavoro è superiore di 3,6 punti percentuali, suggerendo l'utilità dei servizi al lavoro nell'ambito dell'inserimento occupazionale, piuttosto che nell'immediato reperimento di un'occupazione a tutti gli effetti. Le politiche attive, tra cui ricordiamo ricade lo stage, naturalmente offrono agli individui occasioni di inserimento formativo che sarebbero probabilmente difficili da reperire al di fuori di un percorso di politica attiva, o in seguito a un intervento messo in essere dall'agenzia formativa stessa. Inoltre, il maggior differenziale nell'inserimento a favore di chi ha usufruito di PAL post-formazione si registra in OI (+11%), mentre in BAS si osserva un differenziale negativo (-7%).

4.1.5 Il tasso di successo: risultati ed affidabilità statistica

L'ultimo indicatore da considerare per una completa analisi degli esiti delle iniziative formative è il tasso di successo, che rappresenta il grado di successo in senso occupazionale o formativo dei formati ad un anno dalla conclusione dei corsi. In questo caso, si considera come esito positivo della formazione non soltanto l'inserimento in una attività lavorativa ma anche la ripresa degli studi.

Tabella 4.7 - Tasso di successo e intervalli di confidenza al 95% per le diverse tipologie di azione e per il campione totale, in base alla fruizione di PAL post-formazione.

	Tipi azione								Tasso per PAL
	OI		BAS		SPE		Totale per PAL		
PAL post-formazione	-	+	-	+	-	+	-	+	
No	33,7	43,8	45,9	55,9	44,2	54,1	43,5	49,3	46,4
Si	39,6	51,3	36,8	50,3	46,6	59,6	43,7	51,0	47,4
Totale per tipo azione	37,7	45,4	44,5	52,6	46,5	54,5	44,4	49,0	46,7
Tasso per tipo azione	41,5		48,5		50,5		46,7		

Tabella 4.8 - Intervallo di confidenza al 95% dei formati inseriti nel canale lavorativo o nell'istruzione per le diverse tipologie di azione e per il campione totale, in base alla fruizione di PAL post-formazione.

	Tipi azione							
	OI		BAS		SPE		Totale	
PAL post-formazione	-	+	-	+	-	+	-	+
No	913	1187	897	1091	1096	1342	3105	3521
Si	427	554	227	311	357	456	1076	1256
Totale per tipo azione	1427	1720	1143	1351	1511	1768	4269	4709

Il tasso aggregato segnala che, nell'insieme, i formati presentano un tasso di successo del 46,7%, ovvero circa sei punti percentuali in meno rispetto al dato 2011 (52,5%), cioè su 9605 formati circa 4485 sono inseriti sul mercato del lavoro o nell'istruzione a un anno dalla conclusione dei corsi. Questo risultato è da considerare entro un intervallo di confidenza che va dal 44,6% (4262) al 49,0% (4709) del totale dei formati nell'anno 2011 (Tabella 4.7 e Tabella 4.8). Complessivamente, dunque, si inasprisce il dato negativo rispetto all'indagine 2011: il divario negativo di un punto percentuale e mezzo fra i tassi di occupazione 2011 e 2012 e di tre punti percentuali fra i tassi di inserimento, tocca i sei punti se si considera il tasso di successo. I formati 2012, complessivamente, sono meno inseriti in un contesto lavorativo, ma rientrano anche meno frequentemente in istruzione rispetto ai colleghi dell'anno precedente. Il successo formativo sembra soffrire gli effetti reali della crisi economica, per cui il volume di posti di lavoro disponibili risulta notevolmente ridotto, mentre la domanda di lavoro delle famiglie è aumentata. La diminuzione della quota di rientri in istruzione potrebbe essere in parte imputabile ad un effetto sfiducia, che origina considerazioni sull'inefficacia dell'accumulo di capitale umano come garanzia di un migliore accesso al mercato del lavoro.

I risultati per tipologia di azione enfatizzano le performance già discusse. Grazie ai rientri in istruzione, le azioni SPE mostrano un tasso di successo superiore al 50% e nelle azioni OI due formati su cinque hanno un esito formativo positivo, recuperando in parte il divario rispetto a BAS, ricondotto a sette punti percentuali di svantaggio rispetto ai sedici evidenziati dal tasso di occupazione.

Infine, a livello aggregato non si notano sostanziali differenze nel successo formativo di individui che hanno usufruito di servizi per l'inserimento lavorativo, ma a livello disaggregato c'è evidenza di un aumento del successo in concomitanza con i servizi al lavoro in SPE e, soprattutto, in OI.

4.2 DIFFERENZIALE OCCUPAZIONALE NETTO SULLA COLLOCAZIONE LAVORATIVA IN MDL

La valutazione dell'impatto occupazionale netto parte dall'analisi descrittiva dei differenziali relativi ai risultati conseguiti sul mercato del lavoro dagli individui appartenenti al campione principale e al 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), che viene presentata nel paragrafo 4.3.

Come spiegato nel paragrafo 2.2, 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 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 controllo possibile, si rimanda al paragrafo 2.2.

4.2.1 Differenziale occupazionale per categorie di azione

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 paragrafo 2.2.3. Complessivamente, il campione di controllo rappresenta il 31% di coloro che non hanno terminato i corsi, equi-distribuiti fra BAS e SPE (Tabella 2.9). Per controllare il più possibile il margine di errore degli strati si è sovra-campionata la quota di coloro che hanno usufruito di servizi al lavoro, dopo la data di inizio della formazione (35% vs. 30%).

La Tabella 4.9 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 A1.6-8). Paragonando gli esiti con la Tabella 4.3, si nota un consistente differenziale positivo di circa 13 punti percentuali in favore dei formati BAS, mentre i formati SPE mostrano un differenziale altrettanto consistente ma di segno negativo e di portata leggermente inferiore nel caso di formati che abbiano usufruito di PAL post-formazione.

Tabella 4.9 - Tasso di occupazione e intervalli di confidenza al 95% nel campione di controllo, per le diverse tipologie di azione e per il campione totale, in base alla fruizione di PAL post-formazione.

	Tipi azione							
	BAS				SPE			
PAL post-formazione	t. occ.	-	+	E. std	t. occ.	-	+	E. std
No	36,2	30,0	42,5	3,2	52,7	47,2	58,2	2,8
Si	30,4	19,7	41,1	5,4	54,1	43,8	64,4	5,2
Totale per tipo azione	34,9	29,6	40,3	2,7	53,0	48,2	57,8	2,4

Il dato è confermato, tenendo conto degli errori standard del tasso di occupazione nel campione di controllo, che risultano abbastanza contenuti e superano lievemente il 5% solo nel caso di ritirati che abbiano fruito di altre PAL. Pertanto, la forchetta del tasso di occupazione oscilla con una confidenza del 95% nel range (44,1 - 52,2) per i formati BAS e nel range (29,6 - 40,3) per i ritirati, mentre in SPE il range dei formati è (37,1 - 44,9) e quello dei ritirati (48,2 - 57,8). 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 risulta negativo per le azioni di specializzazione.

Abbandonando il dettaglio relativo alla fruizione di servizi di accompagnamento al lavoro, la Tabella 4.10 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, in BAS i formati mostrano percentuali molto più elevate di occupati (+10,3) e di lavoratori in CIG (+2,8) e nessun inserimento lavorativo tramite tirocini o stage, mentre la percentuale di disoccupati è inferiore di 14 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 capovolti: tra i non formati la quota di occupati è inferiore di 12 punti percentuali, mentre la quota di disoccupati è superiore di sei punti. Tale impatto occupazionale netto negativo si riduce di circa la metà se si considerano i differenziali positivi sugli inseriti (+3,1) e sui rientri in istruzione (+2,2). 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 sembrano incidere 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 locale del lavoro 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 più di un terzo dei ritirati SPE si ritrova a cercare lavoro dopo circa un anno, segnalando una scarsa tenuta della condizione occupazionale dei non formati. Quindi, se il confronto statico è a favore del campione di controllo, in una prospettiva dinamica, che tenga conto delle diverse condizioni di partenza, la valutazione si ribalta a favore del gruppo dei formati.

Tabella 4.10 - *Condizione professionale prevalente a ottobre 2012 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.*

Condizione professionale ottobre 2012	Tipo azione							
	BAS			SPE				
	P	C	Δ	P	C	C2	Δ	Δ 2
Occupato	44,8	34,5	10,3	41,0	53,0	47,9	-12,0	-6,9
Occupato in CIG	3,3	0,5	2,8	2,9	0,0	0,0	2,9	2,9
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	45,8	60,2	-14,4	44,1	38,2	41,7	5,9	2,4
In cerca di prima occupazione	4,4	2,4	2,0	4,7	2,8	3,3	1,9	1,4
Studente	0,4	0,0	0,4	5,0	2,8	3,3	2,2	1,7
Tirocinante o stagista	0,0	1,5	-1,5	1,6	1,4	1,9	0,2	-0,3
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	1,0	1,0	0,0	0,2	1,4	1,4	-1,2	-1,2
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	0,2	0,0	0,2	0,6	0,4	0,5	0,2	0,1
Totale	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0		

La differenza di impatto netto fra le due tipologie di azioni, però, è in parte imputabile alla differenza di composizione fra i due sottoinsiemi del campione di controllo nelle motivazioni di ritiro (Tabella A1.6-9). Fra i ritirati SPE, infatti, il 26% degli intervistati ha abbandonato il corso per motivi di lavoro, contro il 10% dei ritirati BAS. L'ultima colonna della Tabella 4.10 mostra il differenziale netto SPE se si escludono dal campione di controllo i ritirati per motivi di lavoro. Il differenziale occupazionale

si riduce tout court di circa la metà, mentre considerando anche gli inseriti e gli studenti, il differenziale nel successo formativo si riduce complessivamente a due punti.

I risultati sono in linea con le analisi 2011, che rilevavano un differenziale occupazionale netto consistente e positivo a favore dei formati nell'azione di qualifica di base ABS e un differenziale netto negativo per i formati nelle azioni di specializzazione.

4.2.2 Differenziale occupazionale per genere, nazionalità e fascia d'età

Concludiamo questa sezione analizzando i differenziali occupazionali che emergono in MdL per genere, nazionalità e fascia d'età, abbandonando il dettaglio per tipologia di azione.

La Tabella 4.11 segnala un differenziale occupazionale netto positivo e consistente a favore dei formati donne (13,7 punti percentuale), over 25 (11%-12%) e cittadini extra-comunitari (9%), cui si accompagna una minor disoccupazione. I differenziali dei rientri in istruzione, invece, hanno proporzioni contenute e, come prevedibile, avvantaggiano quasi esclusivamente i formati giovanissimi (under 26), mentre i contratti di inserimento (tirocini e stage) mostrano sempre differenziali nulli o negativi, segnalando una maggior diffusione fra i non formati.

Nonostante gli impatti lordi segnalino un profilo complessivamente medio-basso per gli over 36 e gli extra-comunitari (Tabella A1.6- 2 e Tabella A1.6- 3), gli impatti netti suggeriscono un effetto consistentemente positivo della formazione nel recupero dello svantaggio di gruppi particolarmente deboli, come appunto gli extra-comunitari e gli adulti disoccupati.

Tabella 4.11 - Differenziali sulla distribuzione percentuale della condizione professionale prevalente a ottobre 2012 per genere, fascia d'età e nazionalità. Valori in punti percentuale.

Condizione professionale ott. 2012	Genere		Fascia d'età			Nazionalità		
	Δ F	Δ M	Δ 25-	Δ (26-35)	Δ 36+	Δ EU	Δ ITA	Δ 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

4.3 UNA VALUTAZIONE MULTIVARIATA DELL'IMPATTO NETTO 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 anche eventuali possibili 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.

4.3.1 Alcuni modelli sulla probabilità di occupazione

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 possano contribuire 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 4.12 sono elencate tutte le variabili che si sono dimostrate significative nello spiegare l'occupabilità e robuste alle stime²⁵.

²⁵ Ci riferiamo qui al problema degli errori nella specificazione del modello. Per stima robusta di un parametro intendiamo che la sua significatività è una caratteristica persistente in molti modelli, e non derivante solo da una situazione specifica (ed eventualmente erronea) di specificazione del modello. Accade, per esempio, che una variabile non in grado di spiegare il fenomeno indagato (nel nostro caso l'occupabilità), risulti apparentemente significativa solo in quanto correlata con una terza variabile che viene omessa dalla specificazione stimata. Per questo motivo è buona pratica, quando si stia analizzando un fenomeno multidimensionale e caratterizzato da numerosi effetti incrociati e di feedback, studiare le correlazioni incrociate fra molte possibili variabili esplicative e stimare diverse specificazioni del modello.

Tabella 4.12 - Variabili utilizzate per le stime probit.

Variabile	Descrizione	Valori
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
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 4.13 indicano innanzitutto che la formazione ha un impatto positivo e altamente significativo sull'occupabilità (si rimanda al par. 4.3.3). 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 in particolar modo l'età, il grado di istruzione, la formazione. 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 4.13 - Risultati della stima probit sulle caratteristiche individuali dei campioni principale e di controllo.

Variabile	Coefficiente	S.E.
Femmina	-0,045	0,070
Età	0,099***	0,026
Età ²	-0,001***	0,000
Istruzione	0,016	0,012
Extra-comunitario	-0,170**	0,084
Disoccupazione pre	-0,027***	0,004
Ritirato per lavoro	0,927***	0,122
Formato	0,456***	0,094
_cons	-2,057***	0,419
Pseudo-R ² = 0,072; N = 1485		
* 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 è solo apparentemente in contrasto con un'altra evidenza, già emersa dal rapporto 2011 e confermata in questo, ovvero che la formazione risulta più efficace nel caso dei corsi per soggetti con bassa scolarità. Infatti, il significato di tale coefficiente va esaminato congiuntamente con la variabile di interazione fra la formazione e il livello di istruzione (Istruzione*Formato), inserita nel modello presentato in Tabella 4.14, dove vengono introdotte le variabili di interazione, ovvero quelle variabili in grado di mostrare se vi sono differenze negli effetti di una variabile in base alle caratteristiche individuali. Nel caso dell'interazione fra istruzione e formazione si osserva un coefficiente negativo, ad indicare che l'effetto della partecipazione ai corsi diminuisce con il livello di istruzione. Ciò evidenzia come il livello di istruzione migliori la probabilità di trovare lavoro,

indipendentemente dall'aver frequentato un corso di formazione, ma che la formazione ha un impatto positivo ma decrescente col livello di istruzione. Questo spiegherebbe perché i corsi di base per individui con bassa scolarità risultino proporzionalmente più efficaci rispetto ai corsi di specializzazione rivolti a individui già in possesso di un titolo di studio. In altri termini, chi ha studiato di più è più forte in assoluto, indipendentemente dalla frequenza alla formazione, mentre la formazione agisce per recuperare lo svantaggio di chi ha avuto un percorso di istruzione insufficiente.

Tabella 4.14 - Risultati della stima probit con variabili interazione della formazione.

Variabile	Coefficiente	S.E.	Variabile	Coefficiente	S.E.
Femmina	-0,380***	0,129	Formato	0,811**	0,339
Età	0,082***	0,027	Istruzione * Formato	-0,058**	0,026
Età2	-0,001***	0,000	Femmina formata	0,395**	0,154
Istruzione	0,073***	0,021	Extra-comunitario formato	0,205	0,179
Extra-comunitario	-0,248*	0,144	OSS non formato	0,283	0,272
Disoccupazione pre	-0,026***	0,004	OSS formato	0,726***	0,120
Ritirato per lavoro	0,858***	0,126	_cons	-2,236***	0,470
Pseudo-R2 = 0,099; N = 1485					
* p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01					

Oltre agli effetti dell'età 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 sfavorevoli sull'occupabilità, si osservano coefficienti negativi sia per il genere sia per la nazionalità, che suggeriscono uno svantaggio in termini occupazionali per le donne e per gli extracomunitari, generalmente identificati come soggetti deboli. Nel modello in Tabella 4.13, però, il coefficiente di genere non è significativamente diverso da zero, non evidenziando alcuna differenza nell'occupabilità degli uomini e delle donne. Arricchendo la formulazione del modello di alcuni effetti di interazione fra la formazione e le caratteristiche personali degli individui (Tabella 4.14) il quadro cambia evidenziando che l'assenza di relazione nasconde in realtà la coesistenza di due fenomeni che agiscono in direzione differente: sia il genere sia la nazionalità risultano avere un impatto significativamente negativo sull'occupabilità dei soggetti analizzati, che viene quasi totalmente recuperato se essi si formano²⁶ (Falavigna, Ragazzi, Sella 2013; Ragazzi, Sella 2013c). Interpretando meglio il fenomeno dunque, le apparenti buone prestazioni delle donne e degli stranieri sul mercato del lavoro nel modello più semplice nascondono in realtà il fatto che tali categorie hanno un'ampia partecipazione alle politiche formative che si mostrano in grado di azzerare lo svantaggio. Quello che si osserva in Tabella 4.14, è che in realtà lo svantaggio di stranieri e donne persiste (coefficienti delle variabili Femmina e Extra-comunitario negativi e significativi, soprattutto nel caso delle donne), ma esso è recuperato per intero nel caso delle donne, e quasi completamente nel caso degli stranieri, come evidenziato dal fatto che le rispettive variabili di interazione hanno coefficienti di pari valore rispetto alle variabili genere e nazionalità.

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 all'inizio del corso influisce negativamente sulla probabilità di trovare un'occupazione al termine del percorso formativo. 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 seconda annualità dell'indagine di Placement risultano disoccupati da due anni o più prima di iniziare la formazione (solo MdL) il 14,2% degli individui, mentre il 25,2% sta cercando lavoro da 12 mesi o più (ma meno di due anni).

²⁶ È importante ricordare che queste osservazioni si riferiscono al particolare campione estratto, rappresentativo del target delle politiche formative regionali.

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.

Per quanto riguarda le caratteristiche legate al contesto personale, non si osservano effetti significativi del livello culturale della famiglia d'origine, rappresentato dall'istruzione dei genitori, né di alcuni indicatori eventualmente discriminanti sulle condizioni di vita al momento dell'iscrizione al corso, quali il numero di componenti il nucleo familiare, l'affollamento del luogo di residenza, la disponibilità di un personal computer, di una connessione internet o di un mezzo di locomozione²⁷. L'idea di questa linea di approfondimento era quella di verificare sia se vi fossero condizioni materiali e di contesto che risultassero particolarmente di ostacolo all'inserimento lavorativo, sia se vi fossero alcune situazioni interpretabili come sintomo di maggiore difficoltà. I risultati sembrano indicare dunque che non sono tanto le criticità materiali e di contesto di vita ad essere di ostacolo all'inserimento lavorativo, quanto aspetti legati alla sfera motivazionale e sociale dell'individuo impossibili da indagare con un'indagine estensiva come quella di placement (risultati non mostrati).

Infine, non sembrano impattare significativamente caratteristiche legate al territorio o al tipo di azione di riferimento (risultati non mostrati)²⁸. Il fatto che le variabili che indicano il tipo di azione risultino non significative, quando invece i differenziali occupazionali netti davano indicazioni opposte (paragrafo 4.2), è particolarmente significativo. Le differenti prestazioni delle azioni deriverebbero dalla differente composizione dell'utenza nelle stesse. Hanno migliori prestazioni in termini di efficacia azioni con alte concentrazioni di individui, come donne e stranieri, per i quali (si è già detto, ma si dimostrerà con più dettaglio in seguito) il sistema piemontese di formazione professionale è particolarmente capace di recuperare lo svantaggio.

Attraverso l'analisi multivariata, avendo inserito nel modello econometrico alcune variabili di interazione (Tabella 4.13), 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). Tali effetti, evidenziati dalla variabile OSS formato, si sommano ai succitati effetti di genere e cittadinanza (non va dimenticata infatti la prevalenza di donne straniere all'interno di tale figura professionale). 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, dimostrando lo stesso risultato in maniera differente e più precisa, 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.

4.3.2 Occupabilità e servizi al lavoro

I coefficienti in Tabella 4.15, risultato di un'estensione del precedente modello, analizzano gli effetti dei servizi al lavoro e dei meccanismi di ricerca di lavoro sull'occupabilità degli individui. Essi permettono di verificare l'ipotesi che i soggetti che usufruiscano di particolari servizi o utilizzino particolari canali siano effettivamente avvantaggiati nel reperimento di un'occupazione. Vengono così introdotti i temi che verranno approfonditi nel capitolo 6, dedicato alla transizione fra formazione e lavoro.

In particolare, a parità di tutte le altre condizioni, i formati che hanno compiuto un percorso completo nei servizi al lavoro (PAL_completo) ricevendo tutte le azioni disponibili - orientamento, supporto alla redazione di un curriculum vitae, preparazione alla conduzione di un colloquio di lavoro, guida alla consultazione dei canali informativi per le offerte di lavoro, incontro domanda-offerta di lavoro - mostrano un beneficio significativamente positivo sulla loro occupabilità, mentre non si osserva alcun beneficio sugli individui non formati. Inoltre, l'effetto della semplice partecipazione ad un qualsiasi servizio al lavoro (PAL_partecipazione) è nullo.

²⁷ I coefficienti di tali variabili non sono risultati significativamente diversi da zero né singolarmente, né congiuntamente tramite test F. I risultati, non mostrati, sono disponibili presso gli autori.

²⁸ Risulta ancora una volta confermata la validità della scelta di non basare la stratificazione del campione sulle dimensioni delle azioni e delle provincie, in quanto tali variabili non impattano in modo sufficientemente significativo sul livello di inserimento occupazionale.

Ciò suggerisce una sorta di effetto “moltiplicatore” del percorso completo nei servizi al lavoro sulle competenze acquisite tramite formazione: l’analisi suggerisce che, associando la programmazione delle azioni formative a quella dei servizi al lavoro, l’effetto netto sull’occupabilità dei formati sarebbe significativamente positivo.

Invece, se si considerano disgiuntamente i singoli servizi al lavoro, emerge che solo il tirocinio (PAL_tirocinio) ha impatto significativamente positivo²⁹; tale tirocinio si intende effettuato a valle della formazione e da non confondersi con lo stage formativo organizzato dall’ente di formazione all’interno del percorso professionale. Se ben organizzata, questa azione non rappresenta una duplicazione dell’esperienza svolta durante la formazione, con effetto al più additivo, ma una vera e propria politica attiva, con specifiche finalità di accompagnamento all’inserimento, mettendo in gioco le competenze tecniche e sociali dell’individuo in un contesto non simulato. Tale risultato pare in linea con quanto emerge dall’analisi di alcune buone pratiche, per cui lo strumento più efficace per il reinserimento di individui con gravi problemi di esclusione dal mondo del lavoro pare essere un percorso integrato che ruota attorno a uno stage, preceduto da un bilancio delle competenze/orientamento, ed accompagnato da ripetuti moduli brevi di formazione/rimotivazione, in grado di integrare specifici deficit di competenza, soprattutto prima dell’inserimento, e di recuperare i feedback derivanti dall’inserimento lavorativo, sia in termini di apprendimento dall’esperienza sia in termini di gestione dei fallimenti.

È normale attendersi che singoli interventi spot, seppure utili, non siano da soli significativi per determinare l’occupabilità dell’individuo e quindi tale risultato non inficia certo la validità dei singoli servizi. Saper compilare un curriculum è requisito necessario per avviare la ricerca sul lavoro, ma non garantisce certo da solo aumentate chance di trovare lavoro. Emerge però forte l’indicazione dell’utilità di integrare i servizi, in particolare in considerazione della tipologia di utenza trattata, caratterizzata da marcata debolezza sul mercato del lavoro (Sella, 2013).

Tale indicazione è anche richiamata analizzando le azioni individuali (cioè attivate dall’individuo, indipendentemente dall’aver beneficiato di politiche attive del lavoro) poste in essere a valle della formazione per trovare lavoro. Con un risultato apparentemente sorprendente, la variabile che misura l’intensità con cui si ricerca lavoro (Intensità ricerca)³⁰ ha coefficiente significativamente negativo. Tale risultato va interpretato partendo da un’altra variabile dicotomica (Ricerca), con valore uno se l’individuo ha posto in essere almeno una strategia per la ricerca attiva del lavoro e zero se non ha saputo o voluto o potuto o avuto bisogno di fare nulla. Tale variabile ha coefficiente positivo e significativo, confermando che l’esistenza di un atteggiamento proattivo nella ricerca di lavoro ha un impatto significativamente favorevole per l’occupabilità³¹. Quando però l’individuo, probabilmente a fronte di notevoli difficoltà nel reperire un’occupazione, si disperde in una moltitudine di tentativi incoerenti, la sua probabilità di trovare lavoro diminuisce, pur in presenza di un atteggiamento proattivo. Il valore stimato del coefficiente della variabile “Intensità ricerca” ha dunque una duplice interpretazione: in termini soggettivi essa ha un valore segnaletico, è cioè una proxy della difficoltà di ingresso sul mercato del lavoro; in termini oggettivi invece essa richiama nuovamente l’importanza che vengano concepiti percorsi individualizzati realizzati attraverso un mix adeguato di strumenti³².

Tabella 4.15 - Risultati della stima probit con servizi al lavoro e ricerca di lavoro.

Variabile	Coefficiente	S.E.
PAL_partecipazione	-0,068	0,125
PAL_tirocinio@		
Non formato	0,335**	0,158
	[0,096]	
Formato	0,234**	0,097
	[0,072]	
PAL_completo@		
Non formato	-0,116	0,604
Formato	0,353**	0,173
	[0,103]	
Ricerca	0,459**	0,192
Intensità ricerca (# azioni)	0,104***	0,022
PseudoR2 = 0,112; N = 1485		
* p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01 - AME in parentesi		

²⁹ I coefficienti di tutti gli altri servizi non risultano significativamente diversi da zero, né singolarmente, né congiuntamente (risultato non mostrato).

³⁰ Calcolata basandosi sul numero di differenti strategie di ricerca del lavoro attivate dall’individuo.

³¹ Fra le azioni individuali poste in essere per la ricerca attiva del lavoro la scelta più efficace pare essere se il soggetto si rivolge all’azienda presso cui ha effettuato lo stage proponendo una sua candidatura (risultato non mostrato).

³² È possibile e probabile che in realtà tale coefficiente negativo nasconda un andamento reale non lineare, per cui all’inizio, per quegli individui che fanno pochi tipi di attività di ricerca di lavoro, farne una in più sia benefico, mentre oltre una certa soglia, aggiungere tentativi renda l’azione complessiva caotica ed inefficace.

4.3.3 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 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 variabili (Ragazzi, Sella 2013b).

L'AME, calcolato sul modello in Tabella 4.15, stima un impatto netto significativo della formazione sull'occupabilità degli individui nel campione di +14,6 punti percentuale (Tabella 4.16), ovvero i formati hanno una probabilità di occupazione nel medio periodo (a circa un anno dalla formazione) che supera quella dei non formati del 15% circa.

Tabella 4.16 - *Effetto marginale medio della formazione sull'occupabilità.*

Variabile	AME	S.E.
Formazione	0,146***	0,033
* 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 individui³⁴, nonché la sua efficacia nel recupero dello svantaggio delle categorie deboli, ampiamente documentata dalle stime sulle variabili interazione in Tabella 4.14. È pertanto interessante stimare i diversi impatti per sottogruppi, con particolare attenzione ai giovani, agli stranieri e alle donne.

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 dell'indagine 2011, la Tabella 4.17 mostra che l'impatto della formazione per età è crescente fra i più giovani, raggiunge un massimo del 15% circa fra i 30 e i 35 anni e scende sotto la soglia del 13% oltre i 50 anni³⁵. Questo stesso andamento si conferma anche nelle analisi riguardanti i sottogruppi per genere e per cittadinanza (risultati non mostrati) ed è quindi trasversale.

Tabella 4.17 - *Effetto marginale della formazione sull'occupabilità per età.*

Variabile	AME
Formazione @ Età	
15	0,131***
20	0,142***
25	0,147***
30	0,148***
35	0,149***
40	0,148***
45	0,145***
50	0,138***
55	0,125***
60	0,101***
* p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01	

³³ 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.

³⁴ 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 12 punti percentuali.

³⁵ Si ricorda che tale classe di età è però minoritaria nel campione analizzato. Vi sono solo 18 over 50 nel campione principale, pari all'1,2%, di cui 13 donne e 5 uomini. Questo impone estrema cautela nell'impegno dei dati relativi alle ultime tre classi di età della Tabella 4.17

Per quanto riguarda gli impatti specifici per genere, l'effetto netto (AME) della formazione sfiora il 20% per le donne e si aggira intorno all'8% per gli uomini (Tabella 4.18), segnalando una significativa differenza nell'impatto per genere, che resta comunque positivo anche per gli uomini.

Tabella 4.18 - *Effetto marginale della formazione sull'occupabilità per genere.*

Variabile	AME	S.E.
Formazione@		
Maschio	0,086**	0,044
Femmina	0,198***	0,039
* p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01		

Inoltre, testando le differenze di genere nel gruppo dei formati e in quello dei non formati, si osserva fra i formati un completo annullamento del significativo svantaggio delle donne, stimato in 11 punti percentuali nel campione di controllo (Tabella 4.19). Infatti, pur essendo lievemente negativo, il coefficiente che segnala le differenze di genere nel campione principale non è significativamente diverso da zero. Dunque le donne non formate avrebbero un (significativo) svantaggio di undici punti percentuali rispetto agli uomini, svantaggio che si annulla nel caso delle formate.

Tabella 4.19 - *Test sulle differenze di impatto della formazione per genere.*

Test	AME	S.E.
Femmina vs. maschio @		
Non formato	-0,115***	0,042
Formato	-0,002	0,031
* p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01		

Lo stesso effetto di recupero dello svantaggio si osserva nel caso degli extra-comunitari (Tabella 4.20). Lo svantaggio a loro carico rispetto ai cittadini comunitari (-8,7%), osservato nel gruppo di controllo, è completamente recuperato nel gruppo dei formati, in cui non si osserva alcuna significativa differenza nell'occupabilità di cittadini comunitari ed extra-comunitari che presentano le stesse caratteristiche anagrafiche e di percorso.

Tabella 4.20 - *Effetto marginale della formazione sull'occupabilità per nazionalità.*

Variabile	AME	S.E.
Extra-comunitario@		
Non formato	-0,103**	0,043
Formato	-0,002	0,038
* p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01		

Tabella 4.21 - *Test sulle differenze di impatto della formazione per nazionalità.*

Test	AME	S.E.
Comunitario vs. Extra-comunitario @		
Non formato	-0,087**	0,043
Formato	-0,012	0,038
* p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01		

4.3.4 L'impatto netto dei servizi al lavoro

Poiché le politiche formative rappresentano solamente uno dei possibili interventi a sostegno dell'occupabilità, rivelatosi particolarmente efficace su specifici target, questa sezione analizza brevemente gli impatti di altri possibili interventi. Ovviamente, quest'analisi non ha carattere generalistico, essendo condotta su un campione costruito appositamente per rappresentare il target delle politiche formative, ma può comunque suggerire alcune riflessioni inerenti gli interventi di politica attiva al di là della formazione professionale, soprattutto tenendo presente la direzione futura delle politiche formative regionali, che punta a una sempre maggiore integrazione fra servizi formativi e servizi di inserimento e accompagnamento al lavoro.

Come osservato nel paragrafo 4.3.2, una presa in carico completa dell'individuo tramite servizi al lavoro che ne curino ogni aspetto dell'inserimento lavorativo, mostra un beneficio positivo e statisticamente significativo. Le stime econometriche degli AME (Tabella 4.15, AME in parentesi) valutano tale beneficio nell'ordine del 10%, cui si aggiunge un impatto del 7% circa, ascrivibile a stage e tirocini svolti al di fuori dei percorsi formativi. I restanti servizi al lavoro analizzati non mostrano coefficienti significativi (risultati non mostrati).

Tali considerazioni sui servizi al lavoro e sulla necessità di curare al meglio l'inserimento lavorativo degli individui sono rese ancora più pregnanti dai risultati delle analisi sugli impatti della disoccupazione di lunga durata sull'occupabilità. Nei diversi modelli presentati, la lunghezza del periodo di disoccupazione pre-corso (Disoccupazione pre) rivela un effetto significativamente negativo sull'occupabilità di medio periodo, come è ragionevole attendersi. Raggruppando i periodi di disoccupazione in classi, non si notano significativi effetti della disoccupazione pre-corso fino a sei mesi, mentre tra i 7 e i 24 mesi l'occupabilità diminuisce del 12% circa e di quasi il 30% oltre i 24 mesi (Tabella 4.22). Pertanto, politiche che siano in grado di intervenire ridimensionando la disoccupazione di lunga durata, al di là delle politiche formative, avranno effetti concreti e cospicui sull'occupabilità dei soggetti nel medio-lungo periodo, a parità di tutte le altre condizioni.

Tabella 4.22 - *Effetto marginale della disoccupazione di lungo periodo sull'occupabilità.*

Variabile	AME
Disoccupazione pre (mesi)	
7-24	-0,121***
25+	0,260***
* p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01	

4.3.5 La distorsione da selezione

La bontà delle stime presentate nei paragrafi precedenti è confermata dalle verifiche svolte sulla distorsione da selezione condotte sul campione. Infatti, un problema che può affliggere questo tipo di stime riguarda il cosiddetto selection bias, o distorsione da selezione, ovvero il rischio che si ottengano stime distorte a causa del processo di selezione del campione. Ogni qual volta si adotti un sistema di analisi controfattuale quasi-sperimentale, ovvero senza selezione casuale dei partecipanti antecedente al corso, ma individuando un insieme di individui non trattati che abbiano caratteristiche il più possibile simili ai trattati, si corre il rischio che gli individui dei due gruppi (principale e controllo) differiscano per specifiche caratteristiche latenti (e dunque non osservabili), che influiscono sulla variabile utilizzata per misurare la performance della politica e introducono quindi un errore sistematico, poiché i due gruppi non sono differenziati solo dalla fruizione della politica ma anche da altri fattori.

Se si verifica selection bias il gruppo principale e il gruppo di controllo non differiscono più solamente per il trattamento: gli esiti occupazionali dei formati dovrebbero essere attribuibili solo parzialmente alle variabili considerate nella stima e alla formazione ricevuta tramite il corso, perché potrebbero anche dipendere da caratteristiche personali dei formati (motivazioni, abilità oppure incapacità di inserirsi nel mercato del lavoro), che li faciliterebbero o li penalizzerebbero nell'ingresso al mercato del lavoro. In altre parole, nel caso specifico di questo rapporto, si ha selection bias se esistono variabili non osservabili che determinano la propensione a partecipare alla formazione e se queste stesse variabili sono poi rilevanti per determinare la probabilità di trovare lavoro.

Tali caratteristiche individuali, però, sono prevalentemente latenti, e dunque difficili da esplicitare e da misurare quantitativamente. I tentativi effettuati in questa indagine, e nella precedente del 2011, di identificare delle variabili di contesto (le caratteristiche dei genitori come titolo di studio e occupazione, alcuni indicatori delle condizioni abitative e delle dotazioni a disposizione), si sono rivelate sempre non significative e hanno evidenziato la difficoltà di trovare anche solo delle proxy di tali variabili latenti.

Le tecniche messe a punto da Heckman (1976) consentono tuttavia di individuare un parametro di selezione che evidenzia la presenza di caratteristiche inosservate, importanti da considerare per non incorrere in una errata interpretazione dei fattori che influiscono sull'occupabilità dei soggetti formati.

Quest'analisi si fonda su due equazioni: la prima stima la probabilità che gli individui, una volta iscritti ai corsi³⁶, perseverino nella frequenza e la seconda (nella stessa formulazione già valutata nella sezione precedente) stima la probabilità che, una volta formati, essi trovino un impiego. Questa seconda equazione, dunque, viene valutata sui soli individui formati. Il parametro di selezione ρ segnala in che misura la probabilità di trovare un'occupazione sia legata alla scelta iniziale di frequentare i corsi formativi in esame. Chiaramente, come nel resto del paragrafo 4.3, tale analisi può essere effettuata solo sulle azioni che dispongono anche del campione di controllo.

Le stime effettuate su numerose formulazioni alternative del modello rivelano la presenza di un selection bias negativo, la cui significatività, però, risulta altamente dubbia, sia per i risultati dei test di significatività sui coefficienti e sul modello, sia per l'instabilità con cui tale bias viene effettivamente riscontrato nelle analisi. Il modello descritto in Tabella 4.23 mostra la più alta significatività ottenuta per il coefficiente ρ .

Poiché persino in questa formulazione esso non è significativo, si può escludere la presenza di selection bias. È anche interessante osservare che esistono differenze significative nelle determinanti dell'occupabilità e nelle determinanti della scelta di formarsi, che non depongono a favore di un modello di correzione della distorsione attribuibile all'esistenza di una relazione tra la decisione di frequentare i corsi di formazione e il reperimento di un'occupazione. In particolare, l'età, il titolo di studio dei genitori, la disoccupazione pre-corso impattano sull'occupabilità ma non sulla probabilità di formarsi, mentre viceversa i fattori di selezione più significativi sono il genere, la nazionalità, la partecipazione a politiche attive per il lavoro. Invece, l'intensità della ricerca di lavoro è un fattore comune e significativo, ma compare con segno opposto nelle due relazioni. Questo conferma ancora una volta che non è opportuno correggere la distorsione, ipotizzando l'esistenza di selection bias.

Tabella 4.23 - *Stima probit con selection bias.*

Occupato	Coefficiente	S.E.	Formato	Coefficiente	S.E.
Età	0,129***	0,034	Femmina	0,811**	0,339
Età2	-0,002***	0,000	Extra-comunitario	-0,058**	0,026
Disoccupazione pre	-0,024***	0,005	OSS	0,395**	0,154
OSS	0,633***	0,135	Intensità PAL	0,205	0,179
Qualifica padre	-0,275***	0,144	Intensità ricerca	0,283	0,272
Qualifica madre	0,249**	0,105	_cons	0,726***	0,120
Intensità ricerca	-0,126***	0,027			
_cons	-1,217**	0,575			
Rho	-0,328	0,159			
LR test equaz. indipendenti (Rho = 0) Chi2(1) = 3,74 P > Chi2 = 0,053					
* p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01					

Pertanto, per il modo con cui è stato costruito il campione di controllo, non si può concludere che vi sia la chiara presenza di un selection bias, ovvero di requisiti non osservabili che caratterizzano l'insieme dei formati e influiscono sui loro esiti occupazionali, indipendentemente dalla frequenza dei corsi formativi. In un certo senso il risultato non stupisce, poiché le scelte di campionamento effettuate avevano l'obiettivo di ridurre al massimo la potenziale distorsione da selezione, rendendo il più possibile omogenei il campione principale e il campione di confronto. Quest'ultimo, però, dovrebbe al più essere costituito da individui mediamente più appetibili sul mercato del lavoro, poiché quasi la metà di loro non ha ultimato la formazione perché aveva reperito un'occupazione nel frattempo. Ulteriori analisi su campioni di confronto estratti da differenti platee, quali ad esempio i disoccupati iscritti ai centri per l'impiego, potrebbero rivelare un selection bias negativo per i formati, che equivale a segnalare debolezze non osservabili intrinseche al gruppo dei formati, che li rendono ex-ante più deboli sul mercato del lavoro.

³⁶ Si ricorda infatti che anche il campione di controllo si riferisce a individui che si sono iscritti ai corsi, essendosi però poi ritirati, anche in momenti successivi all'inizio del corso.

Richiamando e ricollegandosi ai risultati presentati nel paragrafo 4.3.3 dove si evidenziavano caratteristiche individuali migliori, in termini di appetibilità sul mercato del lavoro, per quanto riguarda le variabili osservabili, e constatando i segnali di debole distorsione negativa sulle caratteristiche non osservabili, emerge a livello metodologico un forte segnale di allarme sulla possibilità di costruire campioni di confronto con metodi di matching basati sulle caratteristiche osservabili³⁷. Nel gruppo dei formati esistono due effetti che si muovono in direzione opposta (bias positivo sulle osservabili e bias negativo sulle non osservabili), e rendono particolarmente alto il pericolo di costruire campioni di controllo fortemente distorti a favore dei non formati e di mostrare erroneamente impatti netti nulli o negativi.

³⁷ La prassi più seguita per la costruzione di gruppi di controllo con metodo quasi sperimentale consiste nell'abbinare a ogni trattato uno o più individui che risultino potenziali beneficiari della politica (nel nostro caso disoccupati al momento dell'inizio del corso) e caratterizzati dalle sue stesse caratteristiche individuali osservabili (per esempio genere, nazionalità, età, durata della disoccupazione, residenza). Gli autori auspicano di poter testare il differente bias di selezione di tale scelta metodologica utilizzando i dati amministrativi dei centri per l'impiego (COB). Tale strada è al momento molto difficoltosa per le caratteristiche dei data-base che ostacolano la loro interpretazione per fini valutativi.

5 ANALISI COMPARATIVA PER AZIONE E TERRITORIO

Questa sezione presenta un'analisi comparativa del campione e dei suoi esiti occupazionali per due dimensioni di particolare interesse nella programmazione delle politiche formative, ovvero l'azione ed il territorio. Poiché, in base all'esperienza acquisita nella scorsa indagine, si è scelto di non stratificare la popolazione di interesse secondo tali dimensioni (cfr. paragrafo 2.2.2), non è possibile fornire un quadro statisticamente significativo dell'intero dettaglio territoriale e di azione.

Per mantenere elevata l'affidabilità statistica delle analisi e contenere la soglia di errore al di sotto del 15% con una significatività del 95%, si è reso necessario aggregare i risultati delle province minori, trattando singolarmente la sola provincia di Torino, che è l'unica a presentare un volume di utenza sufficientemente ampio da garantire la significatività statistica delle analisi sui formati. Riguardo alle singole azioni, invece, sono stati aggregati i risultati delle azioni di specializzazione.

5.1 CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI

La Tabella 5.1 descrive sinteticamente la distribuzione percentuale per azione dell'universo - e, conseguentemente, del campione - lungo le principali caratteristiche individuali osservabili, ovvero il genere, l'età e la nazionalità.

Per quanto riguarda il genere, se nel totale delle azioni formative si osserva una distribuzione abbastanza equilibrata, si nota invece una spiccata prevalenza maschile nelle azioni OI, soprattutto nei percorsi triennali, mentre nell'MdL è netta la prevalenza femminile, che in ABS sfiora il 65%, ovvero circa due formati su tre nelle azioni per adulti con bassa scolarità sono donne.

Analogamente, la distribuzione per età è altamente differenziata fra OI e MdL, visto il diverso target a cui sono indirizzate. Nell'MdL, però, si osservano differenze abbastanza spiccate: l'azione più giovane è SPE, ovvero l'unione delle due azioni di specializzazione, in cui quasi il 50% dei formati ha meno di 26 anni e gli over 35 sono solo il 16%. Contrariamente, ABS è l'azione più vecchia, con il 45% dei formati over 36, mentre l'azione per stranieri ha una lieve prevalenza di individui nella fascia 26-35. Questa configurazione conferma una tendenza dei giovani a consolidare il più possibile il proprio capitale umano, specializzandosi per trovare un adeguato inserimento nel mondo del lavoro, mentre alla qualifica di base accedono più frequentemente adulti desiderosi di acquisire competenze di base facilmente spendibili per la collocazione o ri-collocazione lavorativa.

Infine, la distribuzione per nazionalità indica complessivamente che circa 8 individui su 10 sono italiani, mentre i $\frac{3}{4}$ degli stranieri sono extra-comunitari. La maggior concentrazione di extra-comunitari si osserva nelle azioni di qualifica di base, mentre nelle azioni di specializzazione c'è la più alta concentrazione di italiani. Parallelamente, in OI gli stranieri, sia comunitari sia extra-comunitari, sono leggermente più presenti nei percorsi brevi con crediti in ingresso. Ciò suggerisce che gli stranieri extra-comunitari accedano più frequentemente ad azioni che mirano al recupero dello svantaggio offrendo percorsi più flessibili ed adattabili alle necessità individuali, quali le azioni OI dedicate a chi ha interrotto un percorso formativo pregresso. Questa considerazione, unitamente alle altre osservazioni sulla funzione di recupero dello svantaggio delle politiche formative, suggerisce l'idea che i percorsi di formazione professionale rappresentino un canale di integrazione sociale per gli stranieri, specie se extra-comunitari. Quindi, le diverse elaborazioni fin qui effettuate, sembrano smentire abbastanza nettamente chi sostiene che la formazione professionale sia uno strumento di segregazione sociale per gli stranieri, avvalorando piuttosto la tesi che essa costituisca un canale per inserire lo straniero nel tessuto economico e sociale attraverso il lavoro.

Tabella 5.1 - Distribuzione percentuale delle azioni per genere, fascia d'età, nazionalità. Totali in valori assoluti nell'ultima colonna.

	Azione	Genere		Età			Nazionalità			Totale	
		M	F	16-25	26-35	36+	EU	ITA	NO EU	Campione V.A.	Universo V.A.
OI	OIB	58,6	41,4	100,0	0,0	0,0	5,7	82,8	11,5	244	1568
	OI3	63,1	36,9	100,0	0,0	0,0	4,4	85,7	9,9	293	2221
BAS	SIS	48,0	52,0	28,0	37,6	34,4	16,0	4,0	80,0	125	651
	ABS	35,2	64,8	27,6	26,8	45,6	7,9	75,8	16,3	355	1918
SPE	SPE	45,8	54,2	49,3	34,4	16,3	3,9	88,5	7,6	515	3247
	Totale	48,9	51,1	60,3	20,8	18,9	6,2	77,2	16,6	1532	9605

Per quanto concerne la dimensione territoriale, invece, la Tabella 5.2 evidenzia il motivo per cui una stratificazione territoriale dell'universo non avrebbe comunque portato a dati statisticamente significativi per singola provincia. In quasi tutte le azioni, infatti, almeno la metà dei formati ha seguito corsi in provincia di Torino, con un picco massimo del 68,2% in SIS, che segnala da un lato l'attenzione delle pubbliche amministrazioni torinesi verso il problema dell'immigrazione, dall'altro come il fenomeno migratorio

incida in modo cospicuo soprattutto nell'area della città metropolitana. Per il resto, le province con minor percentuale di formati sul totale piemontese sono Vercelli, VCO, Biella ed Asti, tutte sotto la soglia del 5%.

Per quanto riguarda lo specifico dettaglio per azione, in OI sia i percorsi triennali sia i percorsi brevi sono più strutturati nel cuneese e nell'alessandrino - a parte Torino -, mentre in tutte le altre province il volume di attività non supera il 5% del totale, con l'eccezione di Novara ed Asti per OIB. Anche sulle azioni MdL, Alessandria e Cuneo mostrano il volume maggiore, che si attesta intorno al 10%. In ogni caso, tale volume di attività, pur essendo più cospicuo che nelle altre province, non è sufficiente a garantire un livello di significatività soddisfacente nelle elaborazioni per territorio, per cui si è scelto di proporre i risultati di questo capitolo in forma aggregata per le province minori, perdendone il dettaglio esplicativo ma guadagnando in significatività delle stime.

Tabella 5.2 - Distribuzione percentuale delle azioni per territorio, nell'universo e nel campione.

	Azione	Universo								Campione	
		AL	AT	BI	CN	NO	TO	VCO	VC	Altre province	TO
OI	OIB	7,5	7,2	2,8	7,5	9,7	57,0	3,6	4,7	50,0	50,0
	OI3	15,7	4,1	2,7	24,0	4,1	43,1	3,7	2,5	59,0	41,0
BAS	SIS	10,4	2,8	1,5	8,1	7,2	68,2	0,0	1,7	37,6	62,4
	ABS	12,1	5,4	5,6	10,9	7,6	51,9	5,4	0,9	43,7	56,3
SPE	SPE	10,8	3,1	3,7	9,2	5,0	61,5	2,5	4,2	40,8	59,2
	Totale	11,7	4,4	3,6	12,6	6,2	55,1	3,4	3,1	46,1	53,9

5.2 GLI INDICATORI DI OCCUPAZIONE

Questa sezione confronta i livelli di occupazione per azione e per territorio osservati nel campione principale, riportando i risultati dei tre indicatori di performance introdotti nel paragrafo 4.1.

5.2.1 Tasso di occupazione

La Tabella 5.3 analizza i tassi di occupazione (occupati + occupati in CIG), a circa un anno dalla fine del corso di formazione, per il campione principale, suddividendo i risultati per azione. Complessivamente, l'azione con migliori performance è ABS, che conta più di un formato su due a un anno dalla conclusione dei corsi, seguita dalle azioni di specializzazione e da quella per stranieri. In ambito OI, invece, sono i corsi brevi a mostrare le migliori performance occupazionali, con quasi un occupato su tre, mentre nei corsi triennali si ha poco più di un occupato su quattro.

Analizzando le singole performance per genere, si osserva globalmente un miglior tasso di occupazione per le femmine, mentre le uniche azioni in cui il tasso di occupazione maschile supera quello femminile sono OI3 e SIS. Per quanto riguarda l'età, invece, la coorte più occupabile la 26-35 anni, soprattutto in ABS, dove quasi tre formati su cinque hanno un'occupazione. Sempre ABS è l'azione con migliori risultati per gli over 35, mentre sono le azioni di specializzazione ad occupare meglio gli under 26, con un tasso del 42,5%. Infine, il tasso di occupazione medio più elevato si osserva fra gli stranieri comunitari (45%), cui fanno seguito gli italiani e, infine, gli extra-comunitari. Questo andamento caratterizza tutte le azioni, eccezion fatta quella riservata agli stranieri, in cui i cittadini italiani, presumibilmente immigrati di seconda generazione, si occupano più frequentemente. Il risultato si motiva ipotizzando che gli stranieri con cittadinanza italiana siano meglio inseriti nel tessuto socio-economico, ma resta da rilevare la scarsa affidabilità delle stime in ragione della bassa numerosità.

Tabella 5.3 - Tasso di occupazione per azione e per genere, età e nazionalità. Valori percentuali.

	Azione	Genere		Età			Nazionalità			Totale
		F	M	16-25	26-35	36+	EU	ITA	NO EU	
OI	OIB	35,6	30,1	32,4	0,0	0,0	21,4	33,7	28,6	32,4
	OI3	23,1	30,3	26,3	0,0	0,0	30,8	28,7	17,2	27,6
BAS	SIS	40,0	43,3	40,0	46,8	37,2	40,0	60,0	41,0	41,6
	ABS	53,0	45,6	39,8	58,9	51,9	60,7	50,6	44,8	50,4
SPE	SPE	45,2	42,4	42,5	50,8	33,3	55,0	44,1	35,9	43,9
	Totale	42,8	37,7	34,7	52,7	44,3	45,3	40,6	37,0	40,3

5.2.2 Tasso di inserimento lavorativo

Il tasso di inserimento, ovvero la quota di occupati e di stagisti, presenta andamenti molto simili a quelli del tasso di occupazione (Tabella 5.4), in ragione del numero non molto elevato di formati in stage o tirocinio. Ragionevolmente, le azioni più interessate da questo tipo di inserimento sono quelle in OI, congiuntamente alle azioni di specializzazione. In OI, sono le donne a beneficiare maggiormente dei contratti di inserimento lavorativo, mentre nelle azioni di specializzazione sono soprattutto gli over 35; quanto alla nazionalità, sia in OI che in MdL ne beneficiano soprattutto gli italiani. È da notare, infine, che non si riscontrano formati delle azioni BAS in tirocinio o stage.

Tabella 5.4 - Tasso di inserimento per azione e per genere, età e nazionalità. Valori percentuali.

	Azione	Genere		Età			Nazionalità			Totale
		F	M	16-25	26-35	36+	EU	ITA	NO EU	
OI	OIB	41,6	32,2	36,1	0,0	0,0	21,4	37,6	32,1	36,1
	OI3	26,9	33,5	31,1	0,0	0,0	30,8	32,7	17,2	31,1
BAS	SIS	40,0	43,3	40,0	46,8	37,2	40,0	60,0	41,0	41,6
	ABS	53,0	45,6	39,8	58,9	51,9	60,7	50,6	44,8	50,4
SPE	SPE	46,6	44,1	43,8	55,3	48,4	55,0	45,8	35,9	45,4
	Totale	44,6	39,4	37,7	52,7	44,3	45,3	42,8	37,4	42,0

5.2.3 Tasso di successo

In tutte le azioni, invece, si osserva almeno una piccola quota di rientro in istruzione, che è massima in OI3, con tasso di successo che sopravanza il tasso di inserimento di ben 11 punti percentuale, seguita da SPE e OIB. Il rientro in istruzione interessa soprattutto le femmine e gli italiani in OI3, per lo più giovani e giovanissimi.

Tabella 5.5 - Tasso di successo per azione e per genere, età e nazionalità. Valori percentuali.

	Azione	Genere		Età			Nazionalità			Totale
		F	M	16-25	26-35	36+	EU	ITA	NO EU	
OI	OIB	44,6	37,8	40,6	0,0	0,0	28,6	42,6	32,1	40,6
	OI3	41,7	42,7	42,3	0,0	0,0	38,5	44,6	24,1	42,3
BAS	SIS	40,0	45,0	40,0	48,9	37,2	40,0	60,0	42,0	42,4
	ABS	53,0	46,4	40,8	58,9	51,9	60,7	50,6	46,6	50,7
SPE	SPE	50,9	50,0	50,1	56,8	48,4	55,0	51,1	41,0	50,5
	Totale	48,5	44,9	44,8	54,5	44,3	47,4	48,2	39,8	46,7

Completando la panoramica degli esiti delle azioni formative con il tasso di successo, le azioni MdL ABS e SPE mostrano una performance relativamente alta, con più di un formato inserito nel mercato del lavoro o reinserito in istruzione, mentre nelle restanti azioni il successo formativo interessa circa due formati su cinque.

5.2.4 Stime degli indicatori di performance per territorio e azione

Le tabelle in questa sezione offrono una stima dei tassi di occupazione, inserimento e successo per territorio (Tabella 5.6 e Tabella 5.7), con i rispettivi intervalli di confidenza al 95%.

Tabella 5.6 - *Stime dei tassi di performance in provincia di Torino con intervalli di confidenza al 95%.*

	Azione	T. occupazione			T. inserimento			T. successo		
		%	-	+	%	-	+	%	-	+
OI	OIB	28,7	21,2	36,2	31,1	23,5	38,8	39,3	31,3	47,4
	OI3	21,7	14,7	28,6	22,5	15,5	29,5	37,5	29,4	45,6
BAS	SIS	41,0	31,1	51,0	41,0	31,1	51,0	42,3	32,3	52,3
	ABS	53,0	46,8	59,2	53,0	46,8	59,2	53,5	47,3	59,7
SPE	SPE	41,0	35,9	46,1	42,3	37,2	47,4	46,9	41,7	52,0
	Totale	39,3	36,2	42,3	40,2	37,2	43,3	45,6	42,5	48,7

Esaminando i diversi indicatori, si rilevano performance mediamente migliori nelle province rispetto ai capoluoghi, in OI e in SPE. La performance dell'azione per stranieri, invece, è più o meno equivalente, mentre in ABS i tassi del capoluogo sono superiori di circa sei punti percentuali. Resta comunque da osservare che gli intervalli di confidenza dei rispettivi indicatori sono sempre sovrapposti, almeno parzialmente, per cui è possibile che le differenze osservate nel campione siano per lo più ascrivibili a variabilità statistica, piuttosto che a difformità sistematiche. Si consideri, ad esempio, la differenza nel tasso di occupazione di SPE: con una probabilità del 95%, in provincia di Torino si ha un tasso compreso fra il 36% e il 46%, mentre nelle altre province esso sta nel range 42%-54%, con una sovrapposizione di quattro punti percentuali.

Tabella 5.7 - *Stime dei tassi di performance nelle altre province con intervalli di confidenza al 95%.*

	Azione	T. occupazione			T. inserimento			T. successo		
		%	-	+	%	-	+	%	-	+
OI	OIB	36,1	28,3	43,8	41,0	33,1	48,9	41,8	33,8	49,8
	OI3	31,8	25,3	38,3	37,0	30,3	43,7	45,7	38,7	52,6
BAS	SIS	42,6	30,0	55,1	42,6	30,0	55,1	42,6	30,0	55,1
	ABS	47,1	39,9	54,3	47,1	39,9	54,3	47,1	39,9	54,3
SPE	SPE	48,1	41,9	54,3	50,0	43,8	56,2	55,7	49,6	61,9
	Totale	41,4	38,1	44,8	44,1	40,8	47,5	48,1	44,7	51,5

5.2.5 Un confronto con l'indagine 2011

Viste le sostanziali omogeneità con l'indagine 2011, sia relativamente alla quantificazione dell'universo di riferimento, sia in merito agli esiti complessivi della stratificazione, è possibile effettuare un confronto fra le stime di performance derivanti dal rapporto 2011 e le stime del presente rapporto. Raffrontando la Tabella 5.8 e la Tabella 5.9, si nota un sensibile peggioramento negli esiti delle azioni formative, con un tasso di successo complessivo inferiore di quasi sei punti percentuali, erosi soprattutto nel reinserimento in percorsi di istruzione. Il tasso di occupazione 2012, infatti, è inferiore di soli tre punti percentuali rispetto al tasso 2011, così come il tasso di inserimento. Il netto calo dei rientri in istruzione è da attribuirsi quasi totalmente all'OI, soprattutto ai percorsi triennali, mentre la flessione nei tassi di occupazione nelle medesime azioni è lieve. Ciò sembra suggerire un cambiamento nei comportamenti e nelle scelte di accumulo del capitale umano, più che un effetto diretto della crisi economica, che rende più difficile la ricerca di occupazione, soprattutto per i giovani.

Tabella 5.8 - Stime dei tassi di performance 2012 con intervalli di confidenza al 95%.

	Azione	T. occupazione			T. inserimento			T. successo		
		%	-	+	%	-	+	%	-	+
OI	OIB	32,4	27,0	37,8	36,1	30,5	41,6	40,6	34,9	46,2
	OI3	27,6	22,9	32,4	31,1	26,1	36,0	42,3	37,0	47,6
BAS	SIS	41,6	33,8	49,4	41,6	33,8	49,4	42,4	34,6	50,2
	ABS	50,4	45,7	55,1	50,4	45,7	55,1	50,7	46,0	55,4
SPE	SPE	43,9	39,9	47,8	45,4	41,5	49,4	50,5	46,5	54,5
	Totale	40,3	38,0	42,5	42,0	39,8	44,3	46,7	44,4	49,0

La flessione occupazionale, invece, si osserva soprattutto in MdL, dove ogni azione mostra tassi di occupazione inferiori di circa 5-7 punti percentuali, soprattutto a carico dei soggetti con bassa scolarità. In controtendenza, invece, le forme di inserimento occupazionale, proporzionalmente più utilizzate in OI3, a compensare parzialmente il netto calo dei rientri in istruzione. Pertanto, chi si forma in percorsi triennali professionalizzanti pare essere molto meno orientato a proseguire la sua carriera nell'istruzione, prediligendo piuttosto forme di inserimento lavorativo quali stage e tirocini, che costituiscano una prima forma di ingresso concreto nel mercato del lavoro.

Tabella 5.9 - Stime dei tassi di performance 2011 con intervalli di confidenza al 95%.

	Azione	T. occupazione			T. inserimento			T. successo		
		%	-	+	%	-	+	%	-	+
OI	OIB	33,5	28,2	38,7	37,4	32,0	42,8	45,3	39,7	50,8
	OI3	28,0	23,2	32,9	29,8	24,8	34,7	49,6	44,2	55,1
BAS	SIS	47,1	39,5	54,6	47,1	39,5	54,6	47,1	39,5	54,6
	ABS	55,2	50,6	59,8	56,0	51,4	60,6	57,3	52,7	61,9
SPE	SPE	47,1	43,0	51,1	49,0	45,0	53,0	55,5	51,5	59,5
	Totale	43,4	41,1	45,6	45,2	42,9	47,4	52,5	50,2	54,7

5.3 IL CONTESTO PERSONALE

Il dettaglio delle caratteristiche individuali, a livello di territorio e azione, non presenta grandi motivi di interesse. A livello territoriale le differenze fra provincia di Torino e altre provincie sono minime, mentre a livello di singola azione si possono riscontrare differenze più marcate, ma spiegabili per lo più con le caratteristiche dell'utenza a cui le azioni stesse sono indirizzate. I dati specifici sono comunque riportati per completezza nel paragrafo 8.2.2 dell'appendice, mentre di seguito vengono brevemente riportate le peculiarità più interessanti.

5.3.1 La condizione lavorativa pre-corso

La condizione lavorativa pre-corso (già analizzata in base alle caratteristiche individuali nel paragrafo 3.2.1) vede pochissime differenze fra i due corsi di qualifica, con una percentuale leggermente minore di disoccupati (81% vs 83%) e leggermente maggiore di soggetti in cerca di prima occupazione (13% vs 9%) nella direttiva dedicata agli stranieri. Decisamente maggiore invece è il peso dei soggetti in cerca di prima occupazione (20%) e di coloro che erano studenti (12%, rispetto a 2,8% e 1,6%) nelle azioni di specializzazione, elemento spiegabile con la minore età di coloro che frequentano l'azione II.E-12-01 (quella più numerosa). Molti giovani scelgono questi corsi come completamento professionalizzante del proprio percorso di studi, sia direttamente dopo il conseguimento del diploma, sia dopo aver sperimentato più o meno lunghi periodi di ricerca del primo impiego.

Confrontando Torino e le altre provincie (vedi tab. A1.2-23), si nota una netta differenza per coloro che arrivano alla formazione dopo un periodo di disoccupazione (75% vs 69,7%). Nelle altre provincie risulta essere più rilevante l'accesso alla formazione da precedenti situazioni di inattività (5,1% complessivo vs 2,7%).

Concentrando l'attenzione sulle persone che prima del corso erano alla ricerca di un'occupazione, a livello territoriale si osserva una durata leggermente più lunga del periodo medio di disoccupazione in Provincia di Torino (10,8 mesi vs 10 mesi), situazione che è più marcata nel caso dei corsi per stranieri (14 mesi vs 12,1) e che però si inverte se si considerano i soli corsi di qualifica per adulti con bassa scolarità (ABS 10,5 vs 11,3). In generale, l'analisi per azione mostra che i corsi per stranieri sono quelli maggiormente frequentati da disoccupati di lunga durata.

Questo richiama un risultato già emerso dall'analisi econometrica, ovvero che lo svantaggio che si osserva relativamente agli stranieri, è in realtà connesso al fatto che questi ultimi sono più frequentemente che altri caratterizzati da percorsi pregressi di lunga disoccupazione, situazione questa che risulta un grave ostacolo al reinserimento lavorativo.

5.3.2 I titoli di studio e il contesto di provenienza

L'analisi dei titoli di studio pre-corso per azione riveste pochissimo interesse in quanto segue, salvo poche eccezioni, il pattern dei titoli richiesti dalla tipologia di corso: almeno la qualifica, ma soprattutto un diploma nel caso dei corsi di specializzazione, nonché, maggiore diffusione dei titoli di licenza media fra i corsi di base. All'interno di questi ultimi, si registrano pochissime differenze nei titoli dei corsi generici e di quelli specifici per stranieri. Vale però la pena sottolineare che all'interno di entrambi i corsi di qualifica esiste una quota molto elevata (34% in ABS e 32% in SIS) di soggetti che si iscrive in un corso per adulti con bassa scolarità, pur disponendo già di un diploma. Questo mostrerebbe come tali corsi siano appetibili non solo in termini di recupero dello svantaggio nei percorsi di istruzione, ma anche per le professionalità cui aprono le porte, che sono molto richieste sul mercato del lavoro.

Anche dal punto di vista territoriale, le differenze sono poco marcate. Nella Provincia di Torino si osservano pesi maggiori dei titoli di studio estremi, più alti e più bassi; da un lato sono di più gli iscritti che han già frequentato gli studi universitari (laurea triennale o specialistica), e dall'altro sono invece più diffusi i soggetti con la sola licenza media. Viceversa, nelle altre province sono maggiormente rappresentati i formati in possesso di qualifica o del diploma di scuola superiore.

Infine un rapido sguardo alla numerosità del nucleo familiare di provenienza. Come presumibile, per la giovane età dei partecipanti, le due direttive dell'obbligo di istruzione sono caratterizzate da dimensioni medie delle famiglie più grandi (per la maggiore quota di corsisti che vivono nella famiglia di provenienza, anziché da soli o in coppia). Seguono per dimensione le famiglie dei corsi SIS. A livello di territorio i destinatari torinesi vivono in famiglie mediamente più grandi, con un differenziale più marcato ancora nel caso dei corsi SIS.

5.4 LA CONDIZIONE LAVORATIVA

5.4.1 La collocazione lavorativa

La dimensione delle imprese nelle quali si è inserito il nostro campione di formati varia, a seconda dell'ambito territoriale considerato: provincia di Torino versus altre province. Se da un lato si riscontra una generica uniformità nella porzione di individui inseriti nelle piccole e medie imprese che si trovano nei due diversi contesti territoriali, dall'altro osserviamo una sostanziale differenza nella porzione di formati impiegati nelle micro imprese (con meno di 5 addetti) e nelle grandi imprese (con più di 250 addetti) situate nella provincia di Torino e nelle altre province piemontesi. Nel dettaglio, la provincia di Torino impiega una minore porzione di formati nelle micro imprese (22,6% Torino vs 35,9% Altre Province) ed una maggiore porzione nelle grandi imprese (10,2% Torino vs 5,1% Altre Province). Ciò è presumibilmente imputabile alle caratteristiche del tessuto industriale piemontese ed alla distribuzione dimensionale delle imprese piemontesi, che vede appunto una maggiore concentrazione di grandi imprese nella provincia di Torino.

Tabella 5 10 - *Distribuzione degli inseriti al lavoro per dimensione aziendale, misurata in termini di numero addetti. Suddivisione per contesto territoriale e genere. Valori percentuali.*

Numero di addetti	TORINO			Altre Province			Totale
	F	M	FM	F	M	FM	%
Da 1 a 4 addetti	25,4	19,4	22,6	34,9	37,1	35,9	29,0
Da 5 a 14 addetti	24,9	30,3	27,4	26,2	24,3	25,3	26,4
Da 15 a 49 addetti	26,6	18,7	22,9	20,3	17,1	18,9	21,0
Da 50 a 249 addetti	15,3	18,7	16,9	14,0	15,7	14,7	15,8
250 addetti e più	7,9	12,9	10,2	4,7	5,7	5,1	7,8
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	177	155	332	172	140	312	644

Osservando la Tabella 5 11, la distribuzione dei licenziati dai vari percorsi formativi nelle diverse classi dimensionali di imprese, si nota che le micro imprese (con meno di 5 addetti) rappresentano il principale bacino di sbocco per i licenziati dei corsi di formazione in Obbligo di Istruzione (52,3% per l'azione IV.H-11-01 e 41,8% per l'azione IV.H-11-99) e, seppur in porzione inferiore, anche per i licenziati da percorsi MdL di specializzazione (27,4%). I formati in percorsi MdL che portano a qualifica trovano invece principalmente impiego in imprese di piccole dimensioni: in particolare i destinatari dell'azione III.G-06-04 vengono impiegati prevalentemente (34,6%) in piccolissime imprese (da 5 a 14 addetti); mentre i destinatari dell'azione IV.I-12-01 sono inseriti principalmente (32,4%) in piccole imprese (da 15 a 49 addetti).

In generale, la collocazione nelle diverse classi dimensionali di imprese, da parte di coloro che hanno frequentato un corso di formazione nell'ambito delle diverse azioni POR, ricalca la suddivisione per tipologia di corso: Obbligo di Istruzione, MdL che porta a qualifica e MdL che porta a specializzazione. In particolare, la distribuzione degli impieghi da parte dei licenziati dai corsi MdL che portano a specializzazione risultano abbastanza uniformemente distribuite sull'intero range dimensionale, dalle micro alle grandi imprese. Tale uniformità decresce gradatamente passando ai corsi MdL che portano a qualifica, e poi ai corsi di Obbligo di Istruzione che risultano più marcatamente "polarizzati" nella distribuzione degli impieghi, con una bassissima percentuale di licenziati che trovano impiego in grandi imprese e un'altissima percentuale di formati che si impiega in micro imprese.

Tabella 5 11 - *Distribuzione degli inseriti al lavoro per dimensione aziendale, misurata in termini di numero addetti. Suddivisione per tipo di corso. Valori percentuali.*

Numero di addetti	OI		MdL			Totale
	OIB	OI3	SIS	ABS	SPE	
Da 1 a 4 addetti	52,3	41,8	26,9	14,0	27,4	29,0
Da 5 a 14 addetti	26,1	33,0	34,6	21,2	26,1	26,4
Da 15 a 49 addetti	10,2	12,1	23,1	32,4	19,2	21,0
Da 50 a 249 addetti	8,0	12,1	9,6	22,9	16,2	15,8
250 addetti e più	3,4	1,1	5,8	9,5	11,1	7,8
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	88	91	52	179	234	644

Complessivamente, il maggior numero di formati (ossia il 76,4%, ottenuto sommando le percentuali di impiego nelle micro, piccolissime e piccole imprese: 29%, 26,4% e 21%) trova impiego in imprese con meno di 50 addetti. Ciò è spiegabile dalla grande porzione di impieghi nel comparto dei servizi, caratterizzato generalmente da imprese di piccola o piccolissima dimensione.

5.4.2 La coerenza della collocazione lavorativa

Nell'ambito di questo rapporto di placement si è deciso di sondare la coerenza tra l'impiego lavorativo e il percorso formativo utilizzando una valutazione soggettiva di coerenza, espressa dall'intervistato. In particolare, è stato chiesto a tutti gli occupati all'ottobre 2012 di esprimere un giudizio sulla coerenza tra l'attuale posizione lavorativa e i contenuti tecnico-professionali appresi durante il corso, in una scala di valori da 0 a 10, dove il voto 10 indica la massima coerenza, mentre il voto 1 la coerenza minima e il voto 0 l'assenza totale di coerenza (per maggiori dettagli si veda il Paragrafo 3.4).

Come si evince dalla Tabella 5 12, non esistono spiccate differenze nella valutazione soggettiva di coerenza espressa dagli intervistati che risiedono nella provincia di Torino, rispetto alle altre province piemontesi, a parte una lieve superiorità nella polarizzazione del voto, espresso da coloro che risiedono fuori dalla provincia di Torino. Essi infatti esibiscono percentuali leggermente più alte accordate sia ai voti migliori (superiori ai 7/10) sia ai voti peggiori (inferiori ai 3/10), mentre i voti espressi dai residenti nella provincia di Torino risultano relativamente più distribuiti su tutti i voti.

Tabella 5 12 - *Distribuzione del voto espresso dagli inseriti sulla coerenza tra i contenuti tecnico-professionali appresi durante il corso e il lavoro svolto. Suddivisione per collocazione territoriale. Valori percentuali.*

Voto sulla coerenza	TORINO			Altre Province			Totale
	F	M	FM	F	M	FM	%
0	0,0	1,9	0,9	0,6	0,7	0,6	0,8
1	8,5	9,7	9,0	12,8	10,7	11,9	10,4
2	1,7	1,9	1,8	1,7	1,4	1,6	1,7
3	1,1	1,3	1,2	1,7	2,1	1,9	1,6
4	0,6	2,6	1,5	0,6	3,6	1,9	1,7
5	7,3	7,7	7,5	4,7	5,7	5,1	6,4
6	6,2	9,0	7,5	5,2	7,1	6,1	6,8
7	10,2	13,5	11,7	11,0	11,4	11,2	11,5
8	23,2	20,0	21,7	23,3	20,7	22,1	21,9
9	14,7	9,7	12,3	14,0	9,3	11,9	12,1
10	26,6	22,6	24,7	24,4	27,1	25,6	25,2
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	177	155	332	172	140	312	644

La distribuzione del voto di coerenza espresso dagli intervistati che avevano svolto diversi corsi di formazione, nell'ambito di diverse azioni POR, presenta alcune specificità. Come si evince dalla Tabella 5 13, coloro che hanno svolto un corso di formazione nell'ambito delle azioni OIB e ABS hanno espresso un voto di 10/10, ossia di piena coerenza tra formazione e lavoro, in maggiore percentuale (rispettivamente del 31,8% e del 29,6%) rispetto al resto dei formati e soprattutto rispetto a coloro che hanno svolto percorsi di formazione che portassero a specializzazione (18,4%). La conferma della maggiore coerenza che si verifica nell'ambito delle azioni OIB e SPE si può dedurre anche dalla lettura del dato inerente la scarsa coerenza tra formazione e lavoro. Infatti, mentre il 17,1% di coloro che hanno svolto un percorso formativo che portasse a specializzazione ha espresso un voto di coerenza di 1/10; nelle azioni OIB e ABS ciò è avvenuto in percentuali molto minori, rispettivamente del 5,7% e del 5%.

Tabella 5 13 - *Distribuzione del voto 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.*

Voto sulla coerenza	OI		MdL			Totale
	OIB	OI3	SIS	ABS	SPE	
0	1,1	1,1	1,9	0,6	0,4	0,8
1	5,7	8,8	9,6	5,0	17,1	10,4
2	0,0	3,3	0,0	0,0	3,4	1,7
3	1,1	3,3	0,0	1,1	1,7	1,6
4	1,1	2,2	5,8	0,6	1,7	1,7
5	8,0	6,6	7,7	4,5	6,8	6,4
6	5,7	7,7	1,9	5,0	9,4	6,8
7	10,2	11,0	13,5	13,4	10,3	11,5
8	18,2	20,9	15,4	27,4	20,9	21,9
9	17,0	7,7	19,2	12,8	9,8	12,1
10	31,8	27,5	25,0	29,6	18,4	25,2
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	88	91	52	179	234	644

5.4.3 L'inquadramento contrattuale

L'analisi per territori ed azioni può essere effettuata anche in riferimento alla condizione lavorativa. Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, come abbiamo già visto nel capitolo terzo, i formati della FP si occupano tramite una pluralità di forme contrattuali. Da un punto di vista delle azioni emerge un più marcato utilizzo dell'apprendistato tra gli occupati dell'OI, verosimilmente a causa della convenienza dell'utilizzo di tale forma contrattuale per l'assunzione di giovani lavoratori: in particolare la misura OIB risulta essere quella per la quale si registra il maggior utilizzo relativo di tale forma contrattuale (13,6%).

Tabella 5.14 - *Distribuzione per azione formativa delle tipologie contrattuali degli inseriti lavorativamente ad ottobre 2012 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.*

Tipologia contrattuale	OI		MdL			Totale
	OIB	OI3	SIS	ABS	SPE	
Apprendistato (o altri contratti a causa mista)	13,6	11,0	0,0	1,7	9,0	7,1
Collaborazione occasionale	1,1	2,2	0,0	0,0	1,3	0,9
Lavoro a progetto o co. co. co.	1,1	3,3	3,8	0,6	6,0	3,3
Lavoro domestico	0,0	0,0	0,0	0,6	0,4	0,3
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione)	0,0	1,1	0,0	1,1	1,7	1,1
Lavoro intermittente	0,0	0,0	0,0	1,1	0,4	0,5
Tempo determinato a carattere non stagionale	29,5	19,8	46,2	45,8	38,9	37,4
Tempo determinato a carattere stagionale	5,7	4,4	7,7	5,0	9,0	6,7
Tempo indeterminato (tipico o standard)	19,3	26,4	23,1	35,2	15,8	23,8
Missing	29,5	31,9	19,2	8,9	17,5	18,9
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	88	91	52	179	234	644

Il lavoro con contratti a progetto o co.co.co., riguarda invece una minoranza degli occupati (il 3,3% complessivo). Tra le diverse azioni formative quelle dedicate alla specializzazione nei corsi MdL si segnalano per la presenza della quota più consistente di lavoratori assunti con tale forma contrattuale, circa il 6%. Il contratto a tempo determinato a carattere non stagionale, con il 37,4% complessivo dei soggetti che hanno trovato lavoro, risulta di gran lunga il più utilizzato per il reclutamento dei formati della FP. In particolare gli imprenditori fanno largamente ricorso ad esso per inquadrare gli immigrati stranieri che hanno partecipato ai corsi della SIS (46,2%). Segue per rilevanza, il contratto a tempo indeterminato standard che impiega il 23,8%. Quest'ultimo risulta fortemente utilizzato nella ABS, con il 35,2%.

Da notare infine l'alta percentuale di missing presenti nelle domande sul contratto: questi si concentrano, in particolare, nelle misure formative dell'OI.

Analizzando la tipologia contrattuale, secondo il profilo della territorialità, non si rivelano elementi di particolare differenza tra i corsi effettuati nella provincia di Torino e quelli frequentati nelle restanti province del Piemonte. In generale si può notare una lieve preferenza per le forme contrattuali più stabili per gli occupati della provincia di Torino, rispetto a quelli delle altre province.

Tabella 5.15 - Distribuzione per territorio delle tipologie contrattuali degli inseriti lavorativamente ad ottobre 2012 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.

Tipologia contrattuale	TORINO			Altre province			Totale
	F	M	FM	F	M	FM	
Apprendistato (o altri contratti a causa mista)	6,8	7,1	6,9	8,1	6,4	7,4	7,1
Collaborazione occasionale	1,7	1,9	1,8	0,0	0,0	0,0	0,9
Lavoro a progetto o co. co. co.	2,8	4,5	3,6	2,3	3,6	2,9	3,3
Lavoro domestico	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,6	0,3
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione)	2,3	0,6	1,5	0,0	1,4	0,6	1,1
Lavoro intermittente	0,0	0,6	0,3	0,6	0,7	0,6	0,5
Tempo determinato a carattere non stagionale	36,2	41,3	38,6	37,8	34,3	36,2	37,4
Tempo determinato a carattere stagionale	5,6	7,1	6,3	7,6	6,4	7,1	6,7
Tempo indeterminato (tipico o standard)	29,4	19,4	24,7	23,3	22,1	22,8	23,8
Missing	15,3	17,4	16,3	19,2	25,0	21,8	18,9
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	177	155	332	172	140	312	644

Per quanto riguarda la durata dei contratti a termine, l'analisi per azioni formative evidenzia notevoli difformità. Gli immigrati stranieri dei corsi della SIS si occupano in maniera molto più consistente degli altri occupati con contratti di breve durata, da 15 giorni a tre mesi e da quattro mesi ad un anno. In senso opposto appare evidente la maggior capacità di conseguire contratti lunghi per le azioni dell'OI. In particolare, un dato risulta significativo: coloro che provengono da corsi triennali, riescono ad impiegarsi per oltre il 22% con contratti di durata superiori all'anno. I giovani riescono a conseguire contratti a tempo determinato più lunghi degli adulti, in buona parte grazie all'istituto dell'apprendistato.

Tabella 5.16 - Distribuzione per azione formativa della durata dei contratti non a tempo indeterminato per gli occupati all'ottobre 2012 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.

Durata dei contratti	OI		MdL			Totale
	OIB	OI3	SIS	ABS	SPE	
Meno di 15 giorni	0.0	2.6	0.0	2.0	1.3	1.4
Da piu di 15 giorni fino a 3 mesi	27.3	23.7	40.0	22.2	20.6	23.8
Da 4 mesi a un anno	34.1	26.3	40.0	60.6	48.4	47.0
Da piu di 1 anno a 3 anni	11.4	23.7	16.7	13.1	20.0	17.2
Piu di 3 anni	27.3	15.8	3.3	2.0	8.4	9.3
Durata non definita	0.0	7.9	0.0	0.0	1.3	1.4
Totale %	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Totale V.A.	44	38	30	99	155	366

La lettura territoriale segnala una maggior presenza di contratti lunghi nelle altre province, piuttosto che a Torino. Probabilmente il dato può essere spiegato dalle diverse caratteristiche dei mercati del lavoro locali: la metropoli, che condiziona il dato del torinese, offre una maggior percentuale di lavori temporanei e caratterizzati da alto ricambio.

Tabella 5.17 - Distribuzione per territorio della durata dei contratti non a tempo indeterminato per gli occupati all'ottobre 2012 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.

Tipologia contrattuale	TORINO			Altre province			Totale
	F	M	FM	F	M	FM	
Meno di 15 giorni	3,1	0,0	1,5	2,1	0,0	1,2	1,4
Da piu di 15 giorni fino a 3 mesi	21,6	30,6	26,2	23,7	17,6	21,1	23,8
Da 4 mesi a un anno	54,6	38,8	46,7	45,4	50,0	47,4	47,0
Da piu di 1 anno a 3 anni	13,4	17,3	15,4	19,6	18,9	19,3	17,2
Durata non definita	1,0	4,1	2,6	0,0	0,0	0,0	1,4
Piu di 3 anni	6,2	9,2	7,7	9,3	13,5	11,1	9,3
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	97	98	195	97	74	171	366

Analizzando le retribuzioni degli occupati per azione formativa, si rileva una maggior capacità delle azioni del MdL di garantire stipendi elevati. In particolare la ABS è quella che occupa il maggior numero di soggetti nella fascia oltre i 1000 euro (complessivamente il 21,2%). Per converso gli occupati dell'OI sono quelli che guadagnano di meno. Nella OIB, in particolare, la percentuale di persone che guadagnano meno di 500 sfiora il 46%, mentre nella stessa fascia, la ABS, fa registrare il valore minimo con solo il 14% di occupati presenti.

Tabella 5.18 - Distribuzione per azione formativa, nazionalità e fascia d'età della retribuzione netta mensile degli occupati all'ottobre 2012, valori percentuali

Retribuzione netta mensile	OI		MdL			Totale
	OIB	OI3	SIS	ABS	SPE	
Fino a 500 Euro	45,5	38,5	34,6	14,0	26,9	28,1
Da piu di 500 a 1000 Euro	40,9	50,5	48,1	64,8	55,6	54,8
Da piu di 1000 a 1500 Euro	13,6	9,9	17,3	18,4	16,2	15,7
Da piu di 1.500 a 2000 Euro	0,0	1,1	0,0	2,2	1,3	1,2
Più di 2000 Euro	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,2
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	88	91	52	179	234	644

La distribuzione dei redditi per territorio, infine, non evidenzia differenze significative tra la Provincia di Torino e le altre provincie piemontesi.

Tabella 5.19 - Distribuzione per territorio della retribuzione netta mensile degli occupati all'ottobre 2012, valori percentuali

Tipologia contrattuale	TORINO			Altre province			Totale
	F	M	FM	F	M	FM	
Fino a 500 Euro	30,5	21,9	26,5	34,9	23,6	29,8	1,2
Da piu di 500 a 1000 Euro	56,5	53,5	55,1	53,5	55,7	54,5	15,7
Da piu di 1000 a 1500 Euro	11,3	23,9	17,2	10,5	18,6	14,1	54,8
Da piu di 1.500 Euro a 2000 Euro	1,1	0,6	0,9	1,2	2,1	1,6	28,1
Piu di 2000 Euro	0,6	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	177	155	332	172	140	312	644

6 APPROFONDIMENTO TEMATICO: LA TRANSIZIONE FORMAZIONE-LAVORO

Acquisire nuove competenze tramite la formazione professionale rappresenta un elemento indispensabile per competere nel mercato del lavoro ma l'effetto positivo di un accrescimento del capitale umano può rivelarsi non sufficiente a garantire il successo occupazionale. Il passaggio dalla formazione al lavoro, infatti, è difficile ed avviene spesso attraverso percorsi non lineari, fatti di tentativi, errori, insuccessi e nuovi tentativi. All'interno di tali percorsi risulta quindi rilevante individuare e mettere in campo opportune strategie di ricerca dell'impiego e utilizzare in modo consapevole i "servizi al lavoro" offerti dalle istituzioni private e pubbliche sul MdL. In tale direzione, il presente capitolo si propone di fornire un quadro del fenomeno della transizione formazione - lavoro dei formati della FP piemontese, indagandone modalità ed esiti. Attraverso un'analisi quantitativa della transizione al lavoro fornendo evidenze ed indicazioni finalizzate a comprendere i tempi, la caratterizzazione delle strategie di ricerca ed il ruolo dei servizi al lavoro nella transizione, nonché le problematiche emergenti nel passaggio dalla formazione al lavoro.

6.1 I TEMPI DELLA TRANSIZIONE

Nel campione osservato di 1532 formati la transizione al lavoro ha avuto luogo per 877 soggetti (circa il 57% del totale), per i quali è stato possibile rilevare, tramite un confronto con le comunicazioni obbligatorie registrate su SILP, la presenza di almeno un evento occupazionale successivo alla conclusione del corso di formazione.

Il 66% dei formati che hanno trovato un'occupazione è confluito nel lavoro subordinato, un quarto circa nel lavoro speciale (25,4%) e meno di un decimo nel lavoro autonomo (8,6%). Il collocamento è avvenuto, come prevedibile, con velocità diverse. La prima esperienza lavorativa è arrivata entro i tre mesi per il 42% dei transitati ed entro i sei mesi per quasi il 60% di questi. Solo un 17,8 dei transitati ha dovuto attendere più di un anno per realizzare il primo episodio occupazionale. I dati sembrano quindi confermare che, sul mercato del lavoro piemontese, la prima esperienza lavorativa si materializza abbastanza rapidamente, una volta conclusa la formazione.

Tabella 6.1 - *Tempi di transizione formazione-lavoro per tipologia occupazionale, valori percentuali.*

Tempi	Lavoro Autonomo	Lavoro Subordinato	Rapporto Speciale	Totale	Frequenze CUMULATE
0-3 mesi	3,4	27,1	11,4	42,0	42,0
4-6 mesi	1,4	12,8	3,3	17,4	59,4
7-9 mesi	1,0	7,1	3,0	11,1	70,5
10-12 mesi	0,8	7,5	3,4	11,7	82,2
13-15 mesi	0,7	5,0	1,5	7,2	89,4
16-18 mesi	0,7	2,9	1,4	4,9	94,3
19-21 mesi	0,2	2,4	0,9	3,5	97,8
22-24 mesi	0,3	1,3	0,5	2,1	99,9
25-27 mesi	0,0	0,0	0,1	0,1	100,0
Totale	8,6%	66,0%	25,4%	100,0%	

La transizione formazione-lavoro è avvenuta con caratteristiche diverse a seconda dell'età, del genere e della nazionalità. Il primo episodio occupazionale si è verificato più velocemente per i maschi: entro i primi tre mesi si è collocato, infatti, il 43,8% degli uomini contro il 40,2% delle donne. In media sono trascorsi 178 giorni per il primo lavoro di un uomo, contro i 192 necessari per una donna.

Sulla velocità di avvio della prima esperienza lavorativa ha inciso anche la nazionalità. Gli stranieri, in media, hanno registrato il primo episodio lavorativo più velocemente degli italiani: nei primi tre mesi ha avuto un primo lavoro il 48% dei comunitari ed il 47,2% degli extracomunitari, contro il 40,3% degli italiani. Ma la differenza tra i tre gruppi risulta apprezzabile durante tutto il primo anno. In tale periodo, infatti, il 92% dei comunitari ha trovato lavoro contro l'84,9% degli extracomunitari e l'80,9% degli italiani. I lavoratori comunitari, in media, hanno trovato il primo impiego 151 giorni dopo la fine dei corsi, mentre per gli extra-comunitari ce ne sono voluti 163 e per gli italiani addirittura 192.

Tabella 6.2 - *Tempi di transizione formazione- lavoro per genere, nazionalità e fasce d'età, valori percentuali.*

Titolo di studio	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale
	F	M	Italiani	EU	Non EU	16-25	26-35	36 e +	
0-3 mesi	40,2	43,8	40,3	48,0	47,2	39,3	45,7	48,2	42,0
4-6 mesi	18,5	16,4	17,7	16,0	17,0	17,7	14,9	19,7	17,4
7-9 mesi	10,6	11,5	11,1	10,0	11,3	12,2	9,7	8,0	11,1
10-12 mesi	10,4	13,1	11,8	18,0	9,4	12,0	12,0	10,2	11,7
13-15 mesi	9,3	5,1	7,8	2,0	6,3	8,3	6,3	3,6	7,2
16-18 mesi	5,4	4,4	5,4	4,0	3,1	5,1	5,1	3,6	4,9
19-21 mesi	4,1	3,0	3,7	0,0	3,8	2,7	5,1	5,1	3,5
22-24 mesi	1,4	2,8	2,1	2,0	1,9	2,7	0,6	1,5	2,1
25-27 mesi	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

I giovani, infine, hanno concretizzato la loro prima esperienza lavorativa dopo il corso meno rapidamente degli adulti: nei primi tre mesi gli under 25 hanno infatti fatto registrare la peggiore "performance occupazionale", 39,3%, se rapportata a quella dei soggetti compresi tra i 25 ed i 36 anni, 45,7%, e degli over 36, 48,2%. Gli over 36 hanno dovuto attendere in media 160 giorni per il primo impiego. Venti giorni in più sono stati necessari ai soggetti compresi tra i 26 ed i 35 e ben 32 giorni in più per gli under 35.

Tabella 6.3 - *Tempi medi di transizione formazione- lavoro per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori calcolati sull'insieme dei transitati.*

Titolo di studio	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale
	F	M	Italiani	EU	Non EU	16-25	26-35	36 e +	
Giorni al primo impiego	192	178	192	151	163	192	180	160	185
Mesi al primo impiego	6,4	5,9	6,4	5,0	5,4	6,4	6,0	5,3	6,2

Se l'acquisizione di un primo lavoro è apparsa relativamente rapida, la sua durata non lo è altrettanto. Quasi il 65% dei primi episodi occupazionali, infatti, non ha superato i tre mesi e l'83,5% non si è prolungato oltre l'anno. Solo un 3,9% delle occupazioni è risultato dotato di una certa stabilità, protraendosi oltre i 2 anni.

Tabella 6.4 - *Durata del primo episodio occupazionale per tipologia di lavoro, valori percentuali.*

	Lavoro Autonomo	Lavoro Subordinato	Rapporto Speciale	Totale complessivo	Frequenze CUMULATE
Fino a 3 mesi (90gg)	6,2	41,0	17,6	64,8	64,8
Da 4 a 9 mesi	0,7	4,8	7,5	13,0	77,8
Da 10 mesi ad un anno	1,3	4,1	0,3	5,7	83,5
Da 1 a 2 anni	0,3	0,9	0,0	1,3	84,8
Oltre 2 anni	0,1	3,8	0,0	3,9	88,7
Non definito	0,0	11,4	0,0	11,4	100,0
Totale	8,6	66,0	25,4	100,0	

I soggetti che hanno effettuato la transizione formazione-lavoro in modo più rapido (entro sei mesi), sono mediamente più presenti nelle azioni BAS del MdL. In particolare la ABS (percorsi di qualifica di base rivolti ad adulti con bassa scolarità) fa registrare il valore più elevato di soggetti che hanno un rapido evento occupazionale (30,4%), seguita dalla SIS (percorsi di qualifica per immigrati stranieri disoccupati) con il 28,0%. Sempre nel MdL estremamente contenuto appare invece il contributo ad una rapida collocazione della SPE (IV.I-12-02 -corsi formativi mirati ad una specializzazione, corsi formativi brevi di aggiornamento delle competenze trasversali e/o professionali) con appena il 7,7% dei suoi formati.

Tabella 6.5 - *Soggetti che hanno avuto il primo episodio occupazionale entro sei mesi per azione formativa, valori percentuali.*

	Azione	%
OI	OIB	21,3
	OI3	21,2
MdL	SIS	28,0
	ABS	30,4
	SPE (II.E-12-01)	22,7
	SPE (IV.I-12-02)	7,7

Infine, analizzando il profilo formativo che determina il transito più celere al lavoro, si è evidenziato il contributo prevalentemente da tre settori: quello sociosanitario e della pubblica amministrazione (27,3%), quello terziario (23,8%) e quello dell'industria (23,2%). Il primo, in particolare, come evidenziato altre volte nel corso del rapporto, appare trascinato dalle figure professionali di cura ed assistenza, che il mercato del lavoro piemontese richiede sempre in notevole numero.

Tabella 6.6 - *Settore formativo di provenienza dei soggetti che hanno avuto il primo episodio occupazionale entro sei mesi, valori percentuali.*

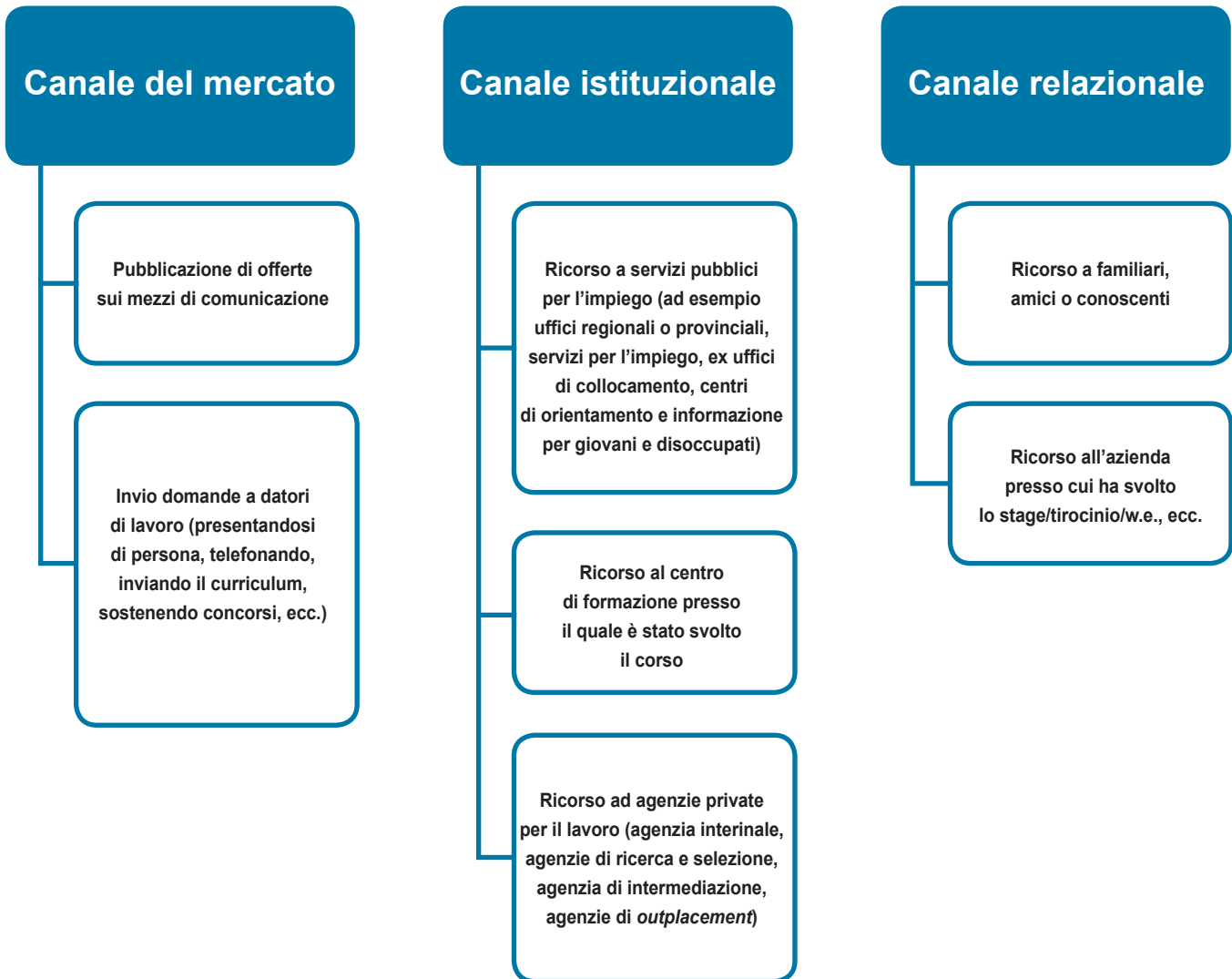
Settore formativo	%	V.A.
Agricoltura	0,8	4
Artigianato	17,1	89
Commercio	0,2	1
Industria	23,2	121
Sociosanitario e Pubblica Amministrazione	27,3	142
Terziario	23,8	124
Turistico Alberghiero	7,7	40
Totale complessivo	100,0	521

In sintesi, la transizione formazione-lavoro è un processo che si svolge con una relativa celerità ma che spesso conduce a primi impieghi di breve durata e prevalentemente riconducibili al lavoro subordinato e speciale. La transizione si compie più rapidamente per i maschi e, sorprendentemente, per i lavoratori stranieri (in particolare i comunitari) che, probabilmente, risultano più motivati degli italiani nel cercare ed accettare qualsiasi proposta lavorativa. I giovani, invece, fanno le prime esperienze lavorative meno rapidamente degli adulti. La formazione frequentata incide sulla velocità di collocamento: la formazione BAS, destinata a figure professionali semplici, sembra garantire un transito più rapido, in particolare se veicolata su corsi del settore Sociosanitario e Pubblica Amministrazione, del Terziario e dell'Industria.

6.2 LA CARATTERIZZAZIONE DELLE STRATEGIE DI RICERCA

Il questionario di placement ha consentito di indagare le principali strategie di ricerca del lavoro adottate dai soggetti intervistati nel momento in cui, terminato il proprio percorso di formazione professionale, si sono affacciati al mercato del lavoro. L'analisi delle risposte fornite dagli intervistati ha permesso di proporre elementi utili per una caratterizzazione delle principali strategie di ricerca del lavoro adottate da diverse classi o categorie di formati (classi essenzialmente distinte per genere, nazionalità, fasce d'età, contesto territoriale di riferimento e tipologia di corso di formazione svolto). Tale ricostruzione è stata predisposta attraverso la preventiva definizione di una griglia di azioni di ricerca, articolata sulla base dei tre principali "canali" suggeriti dalla letteratura in materia (Reyneri, 2005): mercato, istituzioni e relazioni.

Figura 6.7 - Azioni di ricerca per specifico canale.



Dall'analisi delle risposte fornite al questionario di placement da parte dei 1532 soggetti intervistati, emerge che solamente il 3,9% dei rispondenti non ha intrapreso alcuna azione specifica di ricerca di lavoro al termine del proprio percorso formativo. Il restante 96% risulta invece averne svolta almeno una. La ricerca del lavoro si è configurata come un'attività estremamente articolata: è ben vero che solo una piccola quota (14,8%) di intervistati ha dichiarato di aver esperito tutti i canali di ricerca, svolgendo tutte le 7 azioni, ma oltre il 50% ha confermato di averne realizzate almeno 5. I formati hanno quindi messo in atto strategie di ricerca composite ed articolate, cercando di sfruttare al meglio le risorse ed i canali di ricerca a loro disposizione, combinandoli tra loro nella speranza di massimizzarne l'effetto. Occorre però richiamare uno dei risultati dell'analisi delle determinanti dell'occupabilità, descritto nel paragrafo 4.3.2 e approfondito in Sella (2013). L'intensità della ricerca del lavoro (misurata dal numero di azioni diverse messe in campo dal formato per trovare lavoro) sarebbe infatti negativamente correlata con la probabilità di essere impegnati. Questo indica che non necessariamente molto vuol dire bene e che una ricerca ampia ma disorganica non conduce ai risultati sperati. Si tratta dunque di un ennesimo richiamo alla necessità di servizi di accompagnamento all'inserimento lavorativo, che siano in grado di guidare l'individuo in una ricerca adeguata al suo profilo.

Tabella 6.8 - Numero di azioni di ricerca di lavoro effettuate dai qualificati e specializzati 2011, valori percentuali.

Numero Azioni	Totale
0	3,9%
1	7,5%
2	7,6%
3	11,6%
4	16,8%
5	18,7%
6	19,2%
7	14,8%
Totale complessivo	100,0%

Se si passa dalla generica analisi quantitativa relativa al numero di strategie di ricerca utilizzate dai singoli formati ad un'analisi più dettagliata, inerente la natura delle singole azioni di ricerca intraprese (si veda la seguente Tabella 6.8), si può notare una sostanziale conferma dell'articolazione composita delle diverse strategie di ricerca messe in atto dai formati. Si evidenzia, infatti, un rilevante utilizzo di ciascuna opzione di ricerca, sebbene con alcune peculiarità degne di nota: in particolare, la strategia più utilizzata dai soggetti intervistati consiste nell'autocandidatura, attraverso domande a datori di lavoro, messa in atto dall'81,9% dei rispondenti ma ampiamente sopra il 60% di utilizzo sono risultate anche il ricorso a familiari, amici o conoscenti, l'utilizzo dei servizi pubblici per l'impiego nonché l'esame/pubblicazione di offerte sui mezzi di comunicazione. Tutte le azioni sono state utilizzate da almeno la metà dei rispondenti per ciascuna opzione, eccetto il ricorso ai centri di formazione presso i quali i soggetti avevano svolto il corso, che è risultata l'azione meno praticata dai soggetti, con il 43,9% totale delle adesioni.

Tabella 6.9 - Utilizzo delle azioni di ricerca di lavoro, valori percentuali.

Azioni di ricerca del lavoro	SI		NO		Missing		Totale	
	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.
Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione	63,1	966	36,9	565	0,1	1	100,0	1532
Ha inviato domande a datori di lavoro	81,9	1254	18,1	278	0,0	0	100,0	1532
Si è rivolto a servizi pubblici per l'impiego	65,4	1002	34,6	530	0,0	0	100,0	1532
Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso	43,9	672	56,1	859	0,1	1	100,0	1532
Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro	60,0	919	40,0	613	0,0	0	100,0	1532
Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti	66,4	1018	33,6	514	0,0	0	100,0	1532
Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc.	56,0	858	43,9	673	0,1	1	100,0	1532

I dati confermano come i formati privilegino strategie di ricerca del lavoro composite, basate sull'utilizzo di canali plurimi. È plausibile che diverse categorie di formati possano aver fatto ricorso a diverse strategie di ricerca del lavoro. Il confronto per genere indica un maggior utilizzo da parte dei maschi dei centri di formazione (50,5% vs 37,6%) ed un maggior ricorso delle donne al canale dell'autocandidatura (83,4% vs 80,2%). Ciò suggerirebbe una seppur lieve preferenza da parte delle donne di quelli che abbiamo definito come canali di ricerca più diretti e indipendenti, caratterizzati dal ricorso aperto al mercato, senza intermediazioni. Circa l'utilizzo degli altri strumenti di ricerca del lavoro, uomini e donne non sembrano assumere comportamenti significativamente diversi, anche se complessivamente la predisposizione degli uomini a sfruttare i canali istituzionale e relazionale risulta superiore a quello delle donne. Il diverso comportamento dei due sessi potrebbe, tuttavia, soffrire di effetti di composizione dovuti all'età (i maschi sono prevalentemente giovani) ed al settore di destinazione lavorativa (le donne sono prevalentemente OSS).

Tabella 6.10 - Utilizzo delle azioni di ricerca di lavoro per genere, valori percentuali.

Azioni di ricerca del lavoro	SI				NO	Missing	Totale	
	F	M	%	V.A.	%	%	%	V.A.
Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione	62,6	63,6	63,1	966	36,9	0,1	100,0	1532
Ha inviato domande a datori di lavoro	83,4	80,2	81,9	1254	18,1	0,0	100,0	1532
Si è rivolto a servizi pubblici per l'impiego	64,6	66,3	65,4	1002	34,6	0,0	100,0	1532
Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso	37,6	50,5	43,9	672	56,1	0,1	100,0	1532
Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro	59,7	60,1	60,0	919	40,0	0,0	100,0	1532
Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti	65,7	67,3	66,4	1018	33,6	0,0	100,0	1532
Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc.	53,6	58,5	56,0	858	43,9	0,1	100,0	1532

La lettura per nazionalità fa emergere una netta discrepanza dei comportamenti adottati dagli stranieri extracomunitari rispetto alle altre due classi di nazionalità, gli italiani e gli stranieri comunitari. Nel dettaglio, si evidenzia (Tabella 6.4) una maggiore inclinazione degli stranieri extracomunitari a percorrere il canale istituzionale per la ricerca del lavoro rispetto alle altre nazionalità. Infatti, tutte e tre le azioni che afferiscono al cosiddetto canale istituzionale (rivolgersi a servizi pubblici per l'impiego, rivolgersi al centro di formazione presso cui si è svolto il corso, rivolgersi ad agenzie private per il lavoro) esibiscono una percentuale di adesione da parte di extracomunitari sistematicamente superiore a quella di italiani e stranieri comunitari. Ciò potrebbe essere imputabile alla capacità del canale istituzionale di arginare potenziali 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.

Si noti che tra le istituzioni cui rivolgersi, i centri per l'impiego risultano preferiti alle agenzie private in maniera trasversale rispetto alle tre classi di formati, anche se in misura lieve; mentre decisamente meno utilizzati per trovare lavoro risultano gli enti di formazione.

Gli stranieri extracomunitari ricorrono anche, in maniera più massiccia rispetto alle altre nazionalità, a familiari, amici e parenti. La risorsa relazionale, anche se afferisce ad una rete meno estesa e variegata, rimane ovviamente prioritaria per questi soggetti che all'interno del loro gruppo etnico trovano, con tutta probabilità, minori difficoltà di interazione sociale.

Tabella 6.11 - Utilizzo delle azioni di ricerca di lavoro per nazionalità, valori percentuali.

Strategie ricerca lavoro	SI					NO	Missing	Totale	
	ITA	EU	NO EU	%	V.A.	%	%	%	V.A.
Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione	63,5	58,1	63,3	63,1	966	36,9	0,1	100,0	1532
Ha inviato domande a datori di lavoro	82,4	83,9	79,0	81,9	1254	18,1	0,0	100,0	1532
Si è rivolto a servizi pubblici per l'impiego	64,2	62,9	71,8	65,4	1002	34,6	0,0	100,0	1532
Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso	41,4	45,2	54,9	43,9	672	56,1	0,1	100,0	1532
Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro	58,5	54,8	68,8	60,0	919	40,0	0,0	100,0	1532
Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti	64,8	69,3	73,0	66,4	1018	33,6	0,0	100,0	1532
Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc.	54,5	64,5	59,7	56,0	858	43,9	0,1	100,0	1532

L'analisi dei dati per fasce di età fa emergere che, nonostante il mercato risulti essere il canale maggiormente apprezzato dalle tre classi d'età, i soggetti che ne fanno ricorso in misura prioritaria sono gli adulti over 25 e over 35, mentre quelli che lo utilizzano in misura relativamente più sporadica sono i soggetti più giovani, under 25.

Tabella 6.12 - *Utilizzo delle azioni di ricerca di lavoro per età, valori percentuali.*

Strategie ricerca lavoro	SI					NO	Missing	Totale	
	16-25	26-35	36+	%	V.A.	%	%	%	V.A.
Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione	60,5	69,6	64,1	63,1	966	36,9	0,1	100,0	1532
Ha inviato domande a datori di lavoro	79,3	82,6	89,1	81,9	1254	18,1	0,0	100,0	1532
Si è rivolto a servizi pubblici per l'impiego	65,0	61,5	71,0	65,4	1002	34,6	0,0	100,0	1532
Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso	44,3	39,9	47,2	43,9	672	56,1	0,1	100,0	1532
Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro	53,7	69,6	69,4	60,0	919	40,0	0,0	100,0	1532
Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti	68,5	62,0	65,2	66,4	1018	33,6	0,0	100,0	1532
Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc.	56,2	56,2	55,1	56,0	858	43,9	0,1	100,0	1532

Infatti, entrambi i canali di ricerca del lavoro che prevedono il ricorso diretto al mercato esibiscono una minore percentuale di giovanissimi under 25 rispetto alle fasce d'età più adulte, che si spartiscono l'utilizzo prioritario dei due canali del mercato. In particolare, il canale delle offerte sui mezzi di comunicazione è utilizzato prioritariamente dagli adulti over 25 (69,6%), mentre l'autocandidatura diretta al datore di lavoro dagli over 35 (89,1%).

In generale, al crescere dell'età sembrerebbe crescere l'attitudine ad utilizzare (anche) canali di ricerca slegati da precedenti esperienze formative e lavorative, come se crescesse la capacità di accedere a nuove, magari più "anonime" e meno rassicuranti, fonti di offerte lavorative.

6.3 IL RUOLO DEI SERVIZI AL LAVORO NELLA TRANSIZIONE

La transizione formazione - lavoro può essere facilitata dalla presenza di efficaci servizi per il lavoro. 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).

In Piemonte i servizi al lavoro, originariamente erogati dai soli CpI, sono via via divenuti, grazie al Programma 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: CpI 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).

Il questionario sottoposto al campione di formati ha indagato quale sia stata l'esposizione degli intervistati a questo tipo di servizi e quali effetti essi abbiano determinato. Gli intervistati hanno in larga parte (oltre il 90%) dichiarato di aver usufruito di un qualche servizio al lavoro successivamente all'inizio del corso di formazione. In termini relativi la quota più consistente di soggetti (36,8%) è stata sottoposta ad una media intensità di servizio (compresa tra i 4 ed i 6 interventi diversi). Consistente (29,8%) è risultata anche la quota di formati che ha usufruito di un'intensità elevata di servizio (compresa tra i 7 e gli 8 interventi diversi).

Tabella 6.13 - Intensità di servizio per il lavoro erogata ai formati, valori percentuali.

Intensità di servizio	Numero di Servizi erogati	V.A.	%	Totale %
Nulla	0	126	8.2%	8,2%
Bassa	1	105	6.9%	25,2%
	2	132	8.6%	
	3	149	9.7%	
Media	4	187	12.2%	36,8%
	5	184	12.0%	
	6	193	12.6%	
Elevata	7	160	10.4%	29,8%
	8	158	10.3%	
	9	138	9.0%	
Totale complessivo	-	1532	100.0%	100.0%

I servizi al lavoro sono stati erogati in maniera differenziata ai formati. In particolare, ciò che emerso nell'ambito dei questionari di placement è che il servizio al lavoro di cui gli utenti hanno usufruito con maggiore frequenza (69,6%) consiste nel supporto alla redazione del curriculum, seguito dalla preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro (64,9%). Dichiarano invece di aver partecipato in misura molto minore agli incontri di orientamento e consulenza (42,7%) e a quelli di consulenza per la creazione d'impresa (30,9%).

Tabella 6.14 - Fruizione dei servizi per il lavoro, valori percentuali.

Servizi al lavoro	SI		NO		Missing		Totale	
	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.
Supporto alla redazione del curriculum vitae	69,6	1066	30,3	464	0,1	2	100,0	1532
Preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro	64,9	995	34,8	533	0,3	4	100,0	1532
Guida alla consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro	56,1	859	43,9	672	0,1	1	100,0	1532
Inserimento orientativo tramite tirocinio o stage (escluso lo stage del corso di formazione)	55,9	857	43,7	669	0,4	6	100,0	1532
Informazione sulle ulteriori opportunità formative presenti sul territorio	51,8	794	48,0	735	0,2	3	100,0	1532
Incontro domanda/offerta di lavoro	51,8	793	48,2	738	0,1	1	100,0	1532
Bilancio motivazionale e delle competenze	50,7	776	47,8	732	1,6	24	100,0	1532
Incontri di orientamento e consulenza (compresi saloni, etc..)	42,7	654	56,9	872	0,4	6	100,0	1532
Consulenza per la creazione di impresa	30,9	474	68,7	1053	0,3	5	100,0	1532

L'analisi per genere (Tabella 6.9) evidenzia come gli uomini si siano sottoposti più spesso ai servizi al lavoro rispetto alle donne e che tale tendenza si mantiene valida per tutte le diverse tipologie di servizi al lavoro disponibili. Questa diversità di comportamento tra i generi potrebbe essere indicativa di una maggiore autonomia del genere femminile nella ricerca di un'occupazione; evidenza questa che emergeva anche nel paragrafo 6.2, dall'analisi delle tipologie di azioni di ricerca del lavoro messe in atto dalle donne e dagli uomini al termine del proprio percorso formativo: le donne risultavano accedere con più frequenza rispetto agli uomini a canali di ricerca che le mettevano in contatto diretto e aperto con il mercato del lavoro, con un minore ricorso ad intermediazioni.

Tabella 6.15 - *Fruizione dei servizi per il lavoro per genere, valori percentuali.*

Servizi al lavoro	SI				NO	Missing	Totale	
	F	M	%	V.A.	%	%	%	V.A.
Incontri di orientamento e consulenza (compresi saloni, etc..)	37,8	47,9	42,7	654	56,9	0,4	100,0	1532
Informazione sulle ulteriori opportunità formative presenti sul territorio	47,5	56,2	51,8	794	48,0	0,2	100,0	1532
Bilancio motivazionale e delle competenze	47,2	54,4	50,7	776	47,8	1,6	100,0	1532
Inserimento orientativo tramite tirocinio o stage (escluso lo stage del corso di formazione)	52,0	59,9	55,9	857	43,7	0,4	100,0	1532
Supporto alla redazione del curriculum vitae	68,5	70,8	69,6	1066	30,3	0,1	100,0	1532
Preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro	61,8	68,3	64,9	995	34,8	0,3	100,0	1532
Guida alla consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro	55,2	57,1	56,1	859	43,9	0,1	100,0	1532
Consulenza per la creazione di impresa	28,4	33,5	30,9	474	68,7	0,3	100,0	1532
Incontro domanda/offerta di lavoro	48,7	55,0	51,8	793	48,2	0,1	100,0	1532

La lettura per nazionalità conferma un maggior utilizzo dei servizi al lavoro da parte degli stranieri rispetto agli italiani. Infatti, su quasi tutti i servizi al lavoro le percentuali di stranieri UE ed extracomunitari sovrastano quelle degli italiani, in concordanza con quanto visto precedentemente sulle strategie di ricerca (gli stranieri utilizzano maggiormente il canale istituzionale).

Tra gli stranieri, gli extracomunitari sono stati più esposti degli altri immigrati ad informazioni sulle ulteriori opportunità formative presenti sul territorio (54,9% vs 50%), all'inserimento orientativo (61,5% vs 56,4%), e al supporto nella redazione del cv (77,2 vs 74,2). I comunitari hanno invece ricevuto maggiori servizi di bilancio motivazionale e delle competenze (54,8 vs 48,3), di preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro (74,2 vs 68,2), di guida alla consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro (71 vs 60,9) e di consulenza per la creazione di impresa (40,3 vs 32,6).

Tabella 6.16 - *Fruizione dei servizi per il lavoro per nazionalità, valori percentuali.*

Servizi al lavoro	SI					NO	Missing	Totale	
	ITA	EU	NO EU	%	V.A.	%	%	%	V.A.
Incontri di orientamento e consulenza (compresi saloni, etc..)	41,4	46,8	46,4	42,7	654	56,9	0,4	100,0	1532
Informazione sulle ulteriori opportunità formative presenti sul territorio	51,3	50,0	54,9	51,8	794	48,0	0,2	100,0	1532
Bilancio motivazionale e delle competenze	50,8	54,8	48,3	50,7	776	47,8	1,6	100,0	1532
Inserimento orientativo tramite tirocinio o stage (escluso lo stage del corso di formazione)	54,6	56,4	61,5	55,9	857	43,7	0,4	100,0	1532
Supporto alla redazione del curriculum vitae	67,6	74,2	77,2	69,6	1066	30,3	0,1	100,0	1532
Preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro	63,5	74,2	68,2	64,9	995	34,8	0,3	100,0	1532
Guida alla consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro	53,9	71,0	60,9	56,1	859	43,9	0,1	100,0	1532
Consulenza per la creazione di impresa	29,9	40,3	32,6	30,9	474	68,7	0,3	100,0	1532
Incontro domanda/offerta di lavoro	49,9	58,1	58,5	51,8	793	48,2	0,1	100,0	1532

L'analisi per età conferma le considerazioni espresse precedentemente, ossia che esistono categorie di soggetti che si muovono più autonomamente di altri nella ricerca del lavoro. Ciò si evince parallelamente dal tipo di canale utilizzato nella ricerca, da un lato, e dal numero e dalla tipologia di servizi al lavoro di cui ha usufruito, dall'altro. Ad esempio, nel paragrafo 6.2 emergeva che i giovani facessero un minore utilizzo del canale del mercato rispetto agli adulti, over 25 e over 35. Come ci si aspettava, dalla seguente tabella 6.11, emerge che i giovani fanno un più ampio uso dei servizi al lavoro rispetto agli adulti. In particolare, si segnala una maggior fruizione dei servizi di orientamento da parte della platea dei giovani (45,6%), che sono anche più attenti a recepire informazione sulle ulteriori opportunità formative presenti sul territorio (54,4%), nonché a farsi supportare nella redazione del curriculum vitae (71,5%). Va però anche ricordato che tale prevalenza potrebbe invece essere trainata dall'offerta, ovvero dalla diffusione di progetti di orientamento specifico per i giovani.

Per converso i lavoratori adulti dichiarano più spesso degli altri di aver usufruito di servizi di guida alla consultazione dei canali informativi per le offerte di lavoro. Servizio al lavoro, quest'ultimo, che tende a potenziare l'autonomia nel processo di ricerca del lavoro rafforzando le capacità dei soggetti nell'utilizzo di un canale di mercato che, in effetti, risultava già nel precedente paragrafo 6.2 largamente usato dai soggetti adulti, specialmente dagli over 25.

Tabella 6.17 - Fruizione dei servizi per il lavoro per età, valori percentuali.

Servizi al lavoro	SI					NO	Missing	Totale	
	16-25	26-35	36+	%	V.A.	%	%	%	V.A.
Incontri di orientamento e consulenza (compresi saloni, etc..)	45,6	40,3	36,0	42,7	654	56,9	0,4	100,0	1532
Informazione sulle ulteriori opportunità formative presenti sul territorio	54,4	50,9	44,5	51,8	794	48,0	0,2	100,0	1532
Bilancio motivazionale e delle competenze	50,2	51,9	50,4	50,7	776	47,8	1,6	100,0	1532
Inserimento orientativo tramite tirocinio o stage (escluso lo stage del corso di formazione)	59,2	53,3	48,2	55,9	857	43,7	0,4	100,0	1532
Supporto alla redazione del curriculum vitae	71,5	67,7	65,7	69,6	1066	30,3	0,1	100,0	1532
Preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro	68,6	61,0	57,3	64,9	995	34,8	0,3	100,0	1532
Guida alla consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro	54,7	57,6	58,3	56,1	859	43,9	0,1	100,0	1532
Consulenza per la creazione di impresa	33,2	29,3	25,4	30,9	474	68,7	0,3	100,0	1532
Incontro domanda/offerta di lavoro	55,9	46,1	45,1	51,8	793	48,2	0,1	100,0	1532

6.4 I PERCORSI DI TRANSIZIONE DALLA FORMAZIONE AL LAVORO DEI GIOVANI FORMATI PIEMONTESI.

COMPORAMENTI, MECCANISMI E PROBLEMATICHE EMERGENTI

L'analisi quantitativa, contenuta nei paragrafi precedenti, non sempre contribuisce a chiarire la natura e la complessità della transizione dalla formazione al lavoro, le forme che essa può assumere e le difficoltà specifiche che le persone incontrano nel realizzarla. Essa, in altre parole, non consente di fornire un quadro della pluralità di comportamenti, meccanismi e problematiche che gli individui sperimentano nel tentativo di realizzare tale passaggio. Come avviano i formati la propria ricerca di lavoro alla fine del corso? Perché scelgono un determinato canale di ricerca del lavoro? Quali difficoltà specifiche incontrano al suo interno? Che tipo di aiuti cercano e cosa viene loro offerto? Sono solo alcune delle domande che rimangono inevase nell'analisi fin qui svolta.

Per cercare di colmare questa lacuna, l'analisi quantitativa è stata integrata attraverso un'indagine svolta con tecniche qualitative sui percorsi di transizione di giovani formati (scelti tra i soggetti compresi tra i 18 ed i 27 anni) della FP piemontese. La scelta di concentrare l'attenzione sul target dei giovani è legata al fatto che questi soggetti, come evidenziato nel paragrafo 6.1, hanno una maggior difficoltà a transitare ad un impiego (che, spesso, nel loro caso rappresenta anche il primo). Attraverso il metodo dell'intervista biografica sono state raccolte venti "storie di vita", attraverso le quali è stato possibile esplorare i percorsi di transizione al lavoro (riuscita o tentata), analizzando le scelte di ricerca effettuate dagli individui, gli strumenti utilizzati, gli aiuti ricevuti dalle istituzioni del mercato del lavoro. Di seguito, anche attraverso la voce degli intervistati, viene proposta una rappresentazione del fenomeno della transizione attraverso un repertorio ragionato di comportamenti, meccanismi e delle problematiche emergenti nei diversi canali di ricerca. Questo approfondimento qualitativo permette inoltre di cogliere alcune prime indicazioni di tipo dinamico, che considerano cioè l'inserimento lavorativo come un processo e non come un passaggio istantaneo.

La ricerca di lavoro dei giovani diplomati della FP piemontese, una volta concluso il corso di formazione, si svolge attraverso molteplici modalità. I formati attivano strategie composite che coinvolgono tutti e tre i canali tipici della ricerca, descritti in precedenza: le relazioni, il mercato e le istituzioni. La quasi totalità degli intervistati ha, infatti, utilizzato tutti i canali di ricerca facendo uso dei diversi strumenti a loro disposizione. Gli "avvii" della ricerca sono spesso condizionati da elementi "culturali" appresi negli ambienti di riferimento: famiglia, scuola e amicizie. Indipendentemente dal punto di avvio, tuttavia, gli individui tendono a sperimentare nel corso della loro ricerca di lavoro le diverse opzioni a loro disposizione ed il numero di canali di ricerca

sperimentati tende a crescere con il prolungarsi della condizione di disoccupazione. L'analisi empirica descritta nel paragrafo 4.3.2 conferma che l'individuo che ha effettuato più azioni di ricerca di lavoro tende generalmente ad avere una minore probabilità di occupazione, segnalando come il rivolgersi all'intera gamma di canali di ricerca a disposizione costituisca un sintomo di una debolezza dell'individuo sul MdL, piuttosto che la manifestazione di un suo atteggiamento positivamente proattivo. Come racconta Adil, il formato si attiva, perlomeno inizialmente, sperimentando i diversi canali di ricerca per poi identificare quello più produttivo:

“Sì, si comunque ho usato tutti gli strumenti [...] sono andato a fare la domanda al centro per l'impiego. Poi cos'ho fatto ancora? Sono andato a fare delle domande nelle agenzie interinali e poi anche su internet; ho mandato e-mail alle aziende e poi, come ho detto prima, ho provato a usare anche le mie conoscenze, il passaparola [...] però alla fine ho trovato quell'associazione e sono loro che mi hanno aiutato molto per trovare lavoro”

Tipicamente il processo continua finché il formato non scopre un canale che, nella sua percezione, è più efficace degli altri e su quello tende a concentrarsi. I passaggi tra i diversi canali costituiscono la regola e spesso si assiste anche ad una circolarità della strategia di ricerca.

Il canale relazionale costituisce spesso il primo tassello della ricerca d'impiego. Esso rappresenta infatti l'azione di ricerca più “economica” che si possa effettuare. Spargere la voce tra i propri conoscenti è un modo “soft” per dare inizio alla ricerca di un lavoro e spesso è la stessa famiglia o gli amici che si attivano in maniera diretta per offrire al giovane diplomato della FP un contatto o la sua prima occasione lavorativa. Come racconta Giulia:

“Grazie invece agli amici ho trovato il mio primo lavoro. Tramite una loro specifica segnalazione ho trovato un posto per fare la barista di notte”

I giovani formati richiedono prestazioni diversificate alle proprie “reti sociali”: dalla semplice segnalazione di opportunità lavorative, alla “consulenza orientativa”. Amici e familiari, infatti, operano su più livelli. Le reti relazionali sostengono quindi la ricerca di impiego attraverso un'informale offerta di servizi al lavoro. Esse operano anche come mezzo di orientamento nell'offerta del mercato del lavoro, indirizzando i giovani formati verso la ricerca di specifici profili lavorativi. Spesso questo accade sulla base delle specifiche esperienze professionali consolidate dalle persone che forniscono il consiglio. Come racconta Sandro:

“Ho avuto dei suggerimenti da amici o familiari sulla scelta del lavoro. Dal momento che a me piace la guida, mi hanno detto di valutare il campo dei corrieri, o magari prendere le patenti e andare qui all'Asp qui per i pullman, cose così...”

In altre situazioni le reti familiari aiutano l'immissione dei formati sul MdL aiutandoli a predisporre gli strumenti di base per la circolazione delle loro candidature. Racconta Marta:

“Io ho avuto la fortuna che i miei zii avevano già la loro esperienza nel lavoro da contabile quindi loro mi hanno fatto capire come candidarmi per una posizione analoga. Mia zia mi ha aiutato a scrivere il curriculum, nel modo più corretto: è stata questa la mia fortuna”

Nel canale relazionale il meccanismo che tipicamente si attiva è quello del patronage. Spesso l'ingresso nel mercato del lavoro è supportato da espliciti “interessamenti” di familiari o amici. Rileva Sandro:

“Ho inviato [il mio cv] e dovrebbe partire la cosa da settembre... sperando anche lì... - il consiglio l'ho avuto da mio papà, perché lui c'ha lavorato, ha lavorato in quell'azienda [...] mi ha detto più o meno come erano le cose, qualcuno dei veterani lo conosce ancora e diciamo [...] non da essere un raccomandato però... mi ha dato degli spunti per capire come funziona...”

O, più esplicitamente, Naima:

“La conoscenza è il meccanismo che funziona meglio per trovare lavoro! Conosci uno che ti vuole proprio aiutare e ti trova lavoro... perché io conosco tanta gente che non lo trova né nelle agenzie né nel centro per l'impiego... se hai un amico che vuole aiutare, ti aiuta! Ti fa entrare, parla col padrone, [...] tanti hanno fatto così, hanno trovato lavoro così”

Tale meccanismo opera spesso anche con i docenti del corso di formazione seguito. L'accesso al MdL tramite il tutor scolastico è uno dei meccanismi più funzionali al reperimento di un impiego. Coloro che godono del patronage dei tutor si inseriscono tramite uno tirocino, che spesso si tramuta in lavoro regolare. È da notare che anche chi non viene assunto a seguito del tirocinio giova di questo ingresso accompagnato, poiché ha modo di allargare il proprio capitale sociale, elemento che facilita la ricerca autonoma del lavoro. Racconta Juan:

“Allora io ho finito la scuola, poi grazie ad un professore che avevo ... mi ha fatto fare un corso a Moncalieri sempre ... però non ricordo più il posto [...] ho fatto questo corso ... dove questa signora ... cioè ho fatto tipo colloqui, con altri gruppi, ci spiegavano un po' come si facevano i curriculum, come bisognava dare il curriculum, comportarsi con le persone ... dopo una settimana lei mi ha trovato questo posto [...] da cui ho fatto questo tirocinio pagato... Ho fatto lì 3 mesi e poi da lì ho cominciato io proprio da solo a cercare ... a cercare qualcosa. [...] dopo quei 3 mesi ho chiesto se potevo continuare... però erano già in troppi...”

In generale, tuttavia, il ricorso alle reti relazionali viene percepito come fortemente depotenziato nel contesto dell'attuale congiuntura economica. I formati della FP, che spesso sperimentano le difficoltà occupazionali anche all'interno del proprio nucleo familiare, tendono a non considerare più tale canale come l'investimento unico o prioritario. Vi accennano quindi come una procedura di ricerca tra le altre, senza caricarla di eccessive aspettative.

Come evidenziato in precedenza (vedi par. 6.2), i giovani diplomati della formazione professionale utilizzano in modo consistente anche il canale del mercato, ovvero la relazione diretta con le aziende. I modi in cui i giovani formati scelgono di interfacciarsi con le aziende sono sostanzialmente due: rispondere ad una specifica offerta di lavoro oppure proporsi, in assenza di una offerta esplicita, come candidato per futuri reclutamenti. Per la ricerca di opportunità di lavoro vengono utilizzati tutti i principali media: giornali, radio, tv ed internet. Ma quest'ultimo sembra assumere un ruolo preminente nella considerazione dei giovani formati perché coniuga comodità, completezza ed autonomia. Dice Ahmed:

“Sono andato su internet per vedere le offerte [di lavoro] tipo Infojobs, Monster, quelle cose lì. Mi piace internet perché mi consente di fare la ricerca in modo autonomo, senza bisogno di qualcuno che mi aiuti”.

L'autocandidatura è abbastanza frequente, molti, infatti, si propongono direttamente con la consegna di curriculum, indipendentemente da una esplicita offerta lavorativa delle aziende. Spesso, vengono contattate quelle dove lo studente ha fatto lo stage previsto dal suo corso di formazione. Non è infrequente però che il formato in cerca di occupazione faccia dei mini sondaggi di mercato e proponga il proprio nominativo a tutte le aziende di un determinato settore. Dice Ahmed:

“Ho fatto una ricerca delle aziende su internet... Sono andata su pagine gialle... lì le trovi... e poi ci sono anche le zone industriali. tu vai lì e metti il curriculum nella casella di posta delle aziende.”

Tra i meccanismi che non sembrano favorire l'ingresso nel MdL vi è la ricerca di offerte di lavoro con limiti territoriali (ricerca prossimale). Gli esiti occupazionali di quanti decidono di effettuare una ricerca circoscritta ai paesi limitrofi sono meno soddisfacenti di quanti sono disposti alla mobilità, non solo regionale, ma anche nazionale/internazionale. Questa tendenza a non estendere la ricerca è evidente soprattutto tra i ragazzi residenti fuori Torino. Le motivazioni possono essere di diversa natura: vi sono coloro che non cercano al di fuori della propria città, a causa di vincoli di mobilità, perché non hanno l'automobile o la patente e con i mezzi pubblici diventerebbe complesso raggiungere il lavoro. Dice Francesca:

“Ho visto solo le offerte di lavoro del Cpl di Novara perché comunque non avendo macchina, patente, non è che mi posso spostare... poi sapevo che cercavano a Vicolungo, però ci voleva la macchina per andare lì ma siccome non ho patente né niente non ci sono potuta andare”

Ma c'è anche chi è limitato da vincoli familiari, per esempio da necessità di cura di genitori o figli. Racconta Alessandro:

“L'unico che mi ha chiamato è quando ho messo l'annuncio sulla Rivista Affari, però dovevo andare a lavorare giù a Palermo. Ho detto: “mi sembra un po' distante”. Purtroppo mia madre non sta bene, ha problemi diabetici, ed io non posso allontanarmi.”

La terza categoria di giovani “immobili” è data da quanti sono frenati da ragioni economiche o culturali. Alcuni, per esempio, non andrebbero all'estero perché non hanno sufficienti conoscenze linguistiche, altri ancora definiscono lo spostamento come una “perdita di tempo”. Racconta Juan:

“[...] quando facciamo il colloquio, [il selezionatore] ti dice alla fine se sapevi le lingue. E tu “si so cavarmela un po' in francese ...” però [chiedevo] se era possibile se mai farlo qua in Italia... animazione ... anche se mi piace viaggiare”

O ancora nelle parole di Marta:

“[...] Io dovrei perdere un anno, magari non ho la disponibilità [economica] e faccio debiti per andare all'estero, [Lì] mi faccio i soldi poi torno qua e mi prende chiunque perché io sono andata all'estero a lavorare... è assurda anche questa cosa [...] cosa perché cioè io... non tutti i ragazzi possono permetterselo... Però se io vado e non ce la faccio? Chi è che me li ridà?”

Gli stranieri dichiarano un minor utilizzo del canale del mercato rispetto agli italiani, in particolare nel contatto diretto con i datori di lavoro. Le barriere sembrano essere prevalentemente di natura linguistica: una bassa conoscenza dell'italiano rende più complessa l'interazione autonoma e diretta con il datore di lavoro. Ma anche la ristrettezza delle reti sociali degli immigrati riveste un ruolo importante, reti che risultano molto dense tra i connazionali ma più rarefatte tra questi e gli italiani. Tale caratteristica fa sì che gli stranieri spesso non abbiano gli strumenti adeguati per una conoscenza approfondita del MdL, e banalmente delle aziende che operano nel territorio di residenza. Racconta Naima:

“...perché non conosco tante fabbriche e quindi non... ho bisogno di qualcuno che ti incoraggia, per parlare anche, perché non parlo tanto bene italiano...”

Si tende a prediligere l'intermediazione delle agenzie anche per evitare dei “rifiuti diretti”, come raccontato da Aicha:

“preferisco andare all'agenzia... perché non voglio che magari chiedo e loro mi dicono “no, non ho bisogno...” non mi piace... preferisco andare all'agenzia... meglio...”

I giovani formati della FP, nel loro processo di ricerca dell'impiego, utilizzano in maniera significativa anche il canale istituzionale. Ad esso i giovani intervistati si rivolgono con l'aspettativa di ricevere segnalazioni di opportunità lavorative ma anche per ottenere un aiuto per strutturare la propria ricerca di un impiego. gli intervistati accedono frequentemente al canale istituzionale attraverso la "porta" dei Centri per l'Impiego (CpI). La registrazione dello stato di disoccupazione, infatti, costituisce un potente "attrattore" dei soggetti in cerca di lavoro che si rivolgono ai Centri per certificare, tramite la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, la loro posizione sul MdL. Ma il CpI rappresenta la sede principale alla quale accedere ai servizi per il lavoro: orientamento, accompagnamento al lavoro e incontro domanda-offerta. Come dice Marco:

"Sono andato al centro per l'impiego, mi sono iscritto e loro mi dicevano di passare almeno una o due volte alla settimana a controllare la bacheca del CpI, dove venivano appese le offerte di lavoro e in base a quello che avevo studiato di andare a vedere. Io ho consultato ma non ho trovato quasi nulla sul mio settore. Mi dicevano anche di controllare la posta elettronica molto spesso, almeno tutti i giorni perché avrebbero potuto informarmi di offerte anche tramite quella. Poi mi avevano detto che facevano anche dei corsi che ne so... per imparare a scrivere il curriculum [...] Io ho partecipato a qualsiasi cosa che hanno fatto..."

Nonostante gli intervistati mostrino una buona propensione a rivolgersi ai CpI, presentano maggiore facilità a relazionarsi in strutture più rivolte ad un'utenza giovane come l'Informagiovani: queste strutture sembrano incontrare un maggior successo tra i giovani perché propongono offerte di lavoro più orientate all'utenza ed offrono anche possibilità lavorative negli altri paesi europei. Inoltre spazi ed operatori meno formali rispetto a quelli dei CpI rendono il contatto con l'utenza più facile. Dice Sandro:

"Poi sono andato anche all'Informagiovani, chiedendo comunque se era possibile trovare lavoro anche tramite loro... comunque sai... loro mi avevano detto che portavano curriculum in vari posti. [...] Ho stretto una buona amicizia con queste persone che lavorano lì e loro comunque mi aiutano [...] Mi hanno spiegato come devo fare... mi hanno un po' insegnato a sbrigarla anche da solo comunque... mi hanno anche detto: "se trovi l'occasione vai [all'estero]... spostati"

Tra le istituzioni del MdL le Agenzie per il Lavoro private costituiscono uno degli interlocutori privilegiati dei giovani formati. I qualificati della FP tendono a battere in maniera abbastanza sistematica il circuito delle agenzie perché queste rappresentano il tramite attraverso il quale è più facile trovare una prima occupazione, anche se spesso in lavori dequalificati. Racconta Said:

"Ho girato tante agenzie ma...c'è solo un'agenzia che mi ha chiamato per due giorni diciamo.. che era la (...) di Torino: per fare carico e scarico merci al Lingotto fiere, ho fatto lì due giorni e poi alla fine mi hanno chiamato anche per lavorare allo stadio. Lavoro allo Juventus Stadium da un po' di tempo, faccio sempre il parcheggiatore, che.. sarebbe il sabato e la domenica quando c'è la partita".

Pur essendo orientate ad un rapido incrocio domanda offerta dei profili dei candidati con le offerte di lavoro disponibili, attraverso le agenzie vengono erogati anche alcuni servizi minimi per il lavoro, come la consulenza nella redazione dei CV. Ancora Said:

"In generale ho fatto solo delle ricerche direttamente dalle agenzie di lavoro. Sono andato direttamente dalle agenzie e qualche volta anche andando a fare, ad aggiornare il curriculum o a farlo, mi danno anche delle riviste dove c'è scritto le offerte che ci sono, poi di solito chiamavo e poi... niente si è concretizzato perché di solito quando chiami dicono sempre "abbiamo trovato una persona".

Nella ricerca di lavoro e di servizi, i giovani dichiarano anche di fare ricorso agli enti di formazione, in particolare quelli presso i quali hanno frequentato i corsi di formazione. Anche gli enti di formazione contribuiscono a fornire allo studente, che ha concluso il corso, alcuni servizi specifici per l'impiego. Alcuni di essi vengono erogati direttamente durante la frequenza dei corsi. Dice Giulia:

"Io ho imparato tutto dalla scuola perché c'era questa professoressa.. la psicologa che ci insegnava a fare la lettera di presentazione, piuttosto che il curriculum, e dove cercare lavoro una volta finita la scuola ... dal centro per l'impiego all'agenzia, piuttosto che come avvicinare quando entri in un negozio con il datore di lavoro... Su internet ci ha fatto vedere tutti i siti possibili immaginabili... grazie a lei comunque tutti quanti siamo riusciti a cercare lavoro dopo la fine del corso in un modo adeguato... Tante mie compagne hanno trovato..."

Oppure Paolo:

"[...] a scuola ci hanno fatto redigere il curriculum ad ogni persona, poi ovviamente l'ho aggiornato con quel poco che ho fatto.. anche lì ci hanno aiutato a cercare lavoro tramite i vari siti, Bacheca, Subito.it, ci hanno fatto conoscere tutti i siti più importanti per cercare lavoro e poi ho continuato ovviamente anche io ma fino ad adesso non ho trovato nulla [...] a scuola abbiamo anche provato a fare dei colloqui di lavoro, noi con i professori e ci hanno fatto vedere come funziona un colloquio di lavoro, soprattutto negli ultimi mesi dell'ultimo anno ne facevamo molti durante le settimane... così quando ci vai [...] sai già come rapportarti ad e anche a stilare il curriculum.. però al collocamento nulla di nulla... tutto a scuola le cose più importanti..."

Le associazioni (associazioni interculturali, centri pastorali per gli immigrati) costituiscono un altro punto di riferimento per chi cerca lavoro. Queste erogano una serie di servizi informali al lavoro. In particolare gli stranieri, sui quali convergono spesso tali servizi, sembrano giovare. Come dice Adil:

“Alla fine [il lavoro] l’ho trovato con un’associazione [...] che non è specifica per il lavoro ma è anche interculturale, si occupa anche degli immigrati, tramite questa io ho conosciuto uno che lavora lì e mi ha aiutato molto a cercar lavoro e diciamo loro prima ci hanno spiegato [...] come scrivere un curriculum, come cercare lavoro e quindi tutte le informazioni che riguardano il lavoro, [...] Comunque riguardo al lavoro loro sono riusciti a trovarmi [...]ho fatto il tirocinante per tre mesi tramite questa associazione, in un’azienda [...] comunque dopo tre mesi l’azienda mi ha fatto un contratto interinale, me lo hanno rinnovato tre volte, quattro volte, [...] e poi dopo mi hanno assunto direttamente tramite l’azienda per sei mesi, [...] e comunque l’associazione io continuo a frequentarla perché anche son diventato io un diciamo di loro, di volontariato [intende che è diventato anche lui un volontario] nell’associazione...”

Dall’analisi del canale istituzionale emergono chiaramente alcuni meccanismi. Il primo, che opera negativamente sull’esito occupazionale, è quello della disillusione. Il sentimento di sconforto che si produce in lunghe ed infruttuose ricerche del lavoro ha spesso come esito quello di mutare lo status del giovane, da non occupato che ricerca attivamente lavoro, in quello di scoraggiato, che rinuncia alla ricerca stessa. L’accumulo di fallimenti nell’impiego degli strumenti per la ricerca del lavoro porta all’abbandono degli stessi e ad una sfiducia generale: i ragazzi frustrati da una ricerca dell’occupazione, che non mostra esiti positivi, cercano sempre meno lavoro. Dice Francesca:

“Internet l’ho consultato però autonomamente, perché tanto lo so usare, andavo su internet, mettevo offerte di lavoro, però mettevo le mail ma non accadeva niente, mai un contatto, mai che mi abbiano cercato sul telefono, niente, infatti ho detto “internet non lo userò mai più” perché mando le mail, non mi contattano e non mi rispondono neanche, quindi ho detto lasciamo stare internet, magari non era una cosa molto affidabile e vabbè lasciamo stare!”

O anche Fabio:

“la maggior parte delle volte non ho ricevuto mai risposta! Stavo lì magari ad aspettare ...Mi dicevano “ci rifaremo sentire” ma non mi hanno mai detto niente, a parte qualcuno, appunto sono state quelle due volte occasionali...niente. Niente di niente, tant’è vero che adesso probabilmente il mio curriculum là dentro [al CpI] sarà scaduto perché tanto appena ho visto come andavano le cose ho detto: “non ci vado più!””

Il secondo meccanismo, che invece opera positivamente, è quello della fidelizzazione ai servizi. Questo meccanismo ci permette di osservare una maggior facilità di entrata nel MdL da parte dei soggetti che si fidelizzano ai servizi al lavoro. Per servizi al lavoro non intendiamo solamente quelli dei centri per l’impiego e degli Informagiovani ma anche quelli erogati a vario titolo da enti di formazione, agenzie per il lavoro e le associazioni, che riescono ad includere i ragazzi con attività finalizzate all’inserimento culturale e lavorativo. La fidelizzazione ai servizi sembra “rallentare” i fenomeni di disillusione nei confronti della ricerca del lavoro. I giovani che riescono a fidelizzarsi ad un servizio sembrano giovarsi del fatto di avere a disposizione delle figure professionali formate e disponibili, capaci di aiutarli nella fase di spaesamento iniziale, tipica della ricerca del lavoro. L’esperienza di questi ragazzi rileva come la “personalizzazione” del servizio al lavoro costituisca un elemento vincente. Quando il servizio è costruito sulle caratteristiche e sui bisogni del singolo soggetto, quest’ultimo accresce la propria motivazione nei confronti della ricerca del lavoro. La fidelizzazione risulta tanto più semplice quanto più l’ente che eroga il servizio è “attrezzato” per rispondere ai bisogni dei fruitori. Non è un caso, infatti, che tra gli intervistati si osservino fidelizzazioni di maggior successo con l’Informagiovani, che fornisce servizi per una fascia d’età molto giovane, e con le associazioni interculturali, dove i giovani stranieri possono trovare risposte specifiche alle loro problematiche.

In linea con queste osservazioni si collocano i risultati dell’analisi econometrica del paragrafo 4.3.2, che rilevano un ruolo significativamente positivo dei percorsi completi nei servizi al lavoro nell’innalzare le probabilità occupazionali degli individui formati, mentre azioni spot e sporadiche non risultano avere alcun effetto, né sui formati né sui non formati. In particolare, un percorso completo all’interno dei servizi al lavoro offerti sembra caratterizzare un effetto “moltiplicativo” dei benefici della formazione, suggerendo che un’integrazione sostanziale e sistematica dei percorsi formativi e dei servizi di presa in carico e accompagnamento al lavoro dei formati avrebbe un impatto sostanzialmente positivo sull’occupabilità di tali soggetti, soprattutto se deboli.

In sintesi, il quadro complessivo che emerge dalle interviste effettuate è quello di transizioni complesse, basate sul metodo trial and error. Le strategie di ricerca emergenti sono composite ma il peso del canale relazionale, perlomeno nella fase iniziale della ricerca, è ancora predominante. Quando le relazioni personali non bastano, ci si rivolge al mercato del lavoro ed alle istituzioni. Tra queste CpI e Agenzie per il Lavoro, giocano un ruolo predominante; ma qualitativamente, per la capacità di trattare i singoli casi e di risolverli felicemente, brillano anche le Associazioni Interculturali (in particolare per gli stranieri) e gli Informagiovani. Le azioni di ricerca appaiono fortemente condizionate da limiti territoriali e settoriali. Gli intervistati cercano spesso lavoro solo nella territorio di residenza (per problemi di mobilità, economici o familiari) e in un singolo settore. Questo dato li espone a frequenti insuccessi il cui possibile esito è quello della disillusione e dell’abbandono della ricerca.

7 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. Nel secondo paragrafo, invece, vengono proposte alcune riflessioni sui limiti e sulle potenzialità delle azioni formative analizzate. Infine, nel terzo paragrafo, si procede ad una riflessione sulle modalità e sulle possibili direzioni di sviluppo dell'indagine di placement nelle prossime annualità.

7.1 RISPOSTE AI QUESITI VALUTATIVI

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

Quali target (categorie di soggetti, aree territoriali) hanno mostrato di beneficiare maggiormente degli interventi formativi?

Questo rapporto ha effettuato un'analisi particolarmente approfondita sull'efficacia delle azioni formative per particolari target di individui, cercando, 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 tale analisi 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. 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.

I giovani formati piemontesi sembrano dunque condividere con i loro colleghi italiani ed europei la piaga di una disoccupazione che pare inestirpabile e che si manifesta in alti tassi di inoccupazione, in lunghi periodi di ricerca del primo impiego, e di ancora più lunghi e tortuosi percorsi prima di giungere a un impiego stabile configurabile come una carriera. Spesso la frustrazione per l'inutilità dell'investimento formativo e, ancora di più, per l'inefficacia delle azioni di ricerca di un impiego, genera gravi fenomeni di scoraggiamento a causa dei quali molti giovani qualificati entrano, nei fatti se non per le statistiche, nella categoria degli inattivi.

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 à addirittura inferiore a quella degli over 50, 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 40 anni.

Emerge quindi una forte indicazione sulla necessità di rendere maggiormente incisive le azioni formative rivolte ai giovani, in particolare la I.E.12.01 che si ricorda avere un'utenza prevalentemente giovanile³⁹. Tali azioni sono concepite nell'ottica di fornire un percorso professionalizzante ai giovani a valle del conseguimento 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, come emerge anche dal giudizio soggettivo degli intervistati. Vi è una significativa e negativa differenza⁴⁰ fra il voto medio assegnato all'utilità della formazione rispetto all'attività lavorativa dagli utenti dei corsi di specializzazione (7,0) e quello assegnato dagli utenti di tutti gli altri corsi MdL (7,9).

È 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"⁴¹. 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.).

³⁹ In particolare nella I.E.12.01 gli under 26 sono il 50%.

⁴⁰ Testata anche in termini statistici con una confidenza superiore al 99%.

⁴¹ Questo rappresenta una futura direzione di ricerca, realizzabile ricorrendo alla banca dati SILP sulle comunicazioni obbligatorie oppure introducendo un'apposita domanda nel questionario.

Le donne.

L'analisi di statistica descrittiva mostra che le donne hanno livelli di inserimento lavorativo comparabili a quelle dei corsisti maschi, anche se con caratteristiche qualitativamente inferiori (retribuzioni, tipo di contratto, durata). Tale risultato, in linea con gli esiti del rapporto 2011 e con molta della letteratura più recente, pare confermato anche dalle analisi multivariate più semplici.

In realtà, il fenomeno è più complesso di quanto non appaia. Il pari livello occupazionale che si registra è in realtà il saldo di due dinamiche differenti. L'occupabilità delle donne non formate, a parità di altre condizioni, è significativamente inferiore a quella degli uomini, con una probabilità di trovare lavoro inferiore di 11 punti percentuali. Al di fuori della formazione le donne, che costituiscono la quota maggioritaria dell'utenza dei corsi analizzati, restano dunque svantaggiate per un puro effetto di genere. La formazione è però in grado di annullare completamente tale svantaggio, portando le prestazioni occupazionali, almeno in termini quantitativi, sugli stessi livelli di quelli degli uomini. Non è possibile verificare in che misura sia l'offerta che ha caratteristiche che la rendono più efficace per le donne, o se invece sono queste ultime che affrontano l'esperienza formativa con un atteggiamento più positivo, che le porta a trarne maggior frutto. Sono plausibili entrambe le spiegazioni. Si pensi infatti alla diffusione di corsi OSS, caratterizzati da alta efficacia e frequentati prevalentemente da donne, ma anche a tutta la letteratura che mostra come attualmente le ragazze mettano più impegno nei percorsi di istruzione, giungendo a risultati migliori.

Gli stranieri.

Da un punto di vista descrittivo va innanzitutto osservato che, all'interno del gruppo degli stranieri, vi è una netta distinzione fra stranieri comunitari, caratterizzati da indicatori prossimi a quelli degli italiani e a volte anche migliori, sia in termini di indicatori di input (titoli di studio, variabili di contesto) sia come prestazioni occupazionali, e stranieri extracomunitari.

Anche nelle analisi econometriche la variabile in grado di influire sulla probabilità di trovare lavoro è la nazionalità extracomunitaria, e non l'essere semplicemente straniero, confermando quanto già evidenziato nel rapporto 2011. Per tale gruppo di utenza svantaggiata si osserva un fenomeno analogo a quello descritto per le donne. I cittadini extracomunitari non formati hanno una probabilità di trovare lavoro minore di dieci punti percentuali rispetto a individui comunitari con le stesse caratteristiche, ma tale svantaggio è completamente azzerato nel caso dei formati. La valutazione dell'impatto netto segnala un'efficacia prossima ai venti punti percentuali per gli extracomunitari.

Altre condizioni individuali di debolezza.

La letteratura di tipo qualitativo evidenzia frequentemente come i disoccupati di lunga durata siano una 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. A livello esemplificativo, è possibile stimare che un individuo che sia stato alla ricerca di un impiego prima del corso per un periodo compreso fra i sei mesi e i due anni, ha una probabilità di trovare lavoro ridotta di 12 punti percentuali. La riduzione sale a 26 punti percentuali nel caso degli individui alla ricerca di un lavoro da più di due anni. Un altro elemento che viene confermato è che il livello di istruzione ha un impatto positivo, aumentando l'occupabilità a parità di altre variabili. Vale però al contempo che, invece, l'efficacia della formazione, cioè la sua capacità di incrementare le prestazioni occupazionali dell'individuo, diminuisce con il livello di istruzione. La tipologia di corsi analizzati si mostra quindi ancora una volta particolarmente efficace per recuperare un altro tipo di svantaggio, quello legato alla bassa scolarità, mentre è meno adeguata in un'ottica di costruzione di competenze avanzate per soggetti con lunghi percorsi di istruzione.

Sono invece risultate non significative nell'impattare l'occupabilità dei formati le variabili che descrivono il contesto di vita e le caratteristiche familiari.

Il territorio.

La provincia di svolgimento del corso non risulta mai significativa nel determinare gli esiti occupazionali, mostrando che nell'universo dei formati non vi sono evidenti differenze territoriali nei livelli di efficacia o nelle condizioni dei vari mercati del lavoro locali. Va però segnalato che tale risultato non permette di arrivare a conclusioni certe. L'attuale stratificazione territoriale del campione ha ridotto al massimo il dettaglio territoriale, aggregando tutte le province non capoluogo e quindi assimilando in un unico insieme realtà che potrebbero invece nei fatti differenziarsi notevolmente. D'altronde circa la metà della formazione professionale finanziata dalla Regione Piemonte si svolge nella provincia di Torino, per cui il volume di formati nelle altre province è talmente limitato da rendere completamente inefficace un campionamento stratificato per territorio. Una verifica attendibile sull'efficacia a livello territoriale richiederebbe apposite indagini in profondità e sarebbe comunque realizzabile non senza difficoltà e comunque solo per le province con numero di corsisti sufficientemente elevato.

Quali tipi di azioni formative hanno dato i risultati migliori?

L'analisi descrittiva sui differenziali occupazionali netti sembra evidenziare esiti positivi per i corsi per adulti miranti a qualifica di base e invece prestazioni insoddisfacenti per i corsi di specializzazione (differenziali negativi), confermando in tal senso i risultati già emersi nel rapporto 2011. Tali risultati richiedono però un'analisi più approfondita.

Come suggerito nel precedente quesito valutativo, i dati dimostrano che la formazione professionale oggetto di indagine lavora molto bene su specifici target, quali le donne, gli extra-comunitari, i soggetti con bassa scolarità, i disoccupati di lunga durata, recuperandone lo svantaggio sul mercato del lavoro. Per uno di questi soggetti fare formazione professionale significa rafforzare la propria occupabilità, recuperando le proprie debolezze, per portarsi ai livelli medi. Questo risultato è in linea con gli obiettivi per cui storicamente si è sviluppata la formazione professionale piemontese, improntata al recupero e al reinserimento sociale dei soggetti deboli attraverso un'educazione al lavoro.

Nelle valutazioni multivariate emerge con forza tale risultato di recupero dello svantaggio, che è latente nelle analisi descrittive, e che pone in correlazione l'efficacia con le caratteristiche individuali, mentre la relazione fra tipologia di azione e risultato occupazionale non è significativa.

Non deve stupire che non emerga uno specifico effetto della singola azione formativa, bensì un effetto della formazione in interazione con specifici sottogruppi di individui, benché questi risultati sembrino in contrasto con gli impatti desunti dai differenziali occupazionali netti. Si evidenzia infatti come l'analisi univariata dei differenziali occupazionali netti soffra necessariamente di effetti di composizione, cui si può rimediare solo con l'applicazione di metodi multivariati, in grado di stimare contemporaneamente l'effetto di più variabili sugli esiti occupazionali. Si può quindi concludere che le azioni di qualifica di base paiono più efficaci proprio perché frequentate più intensamente da quei soggetti svantaggiati per i quali l'azione formativa della tipologia di corsi valutati con questo placement riesce ad essere più incisiva.

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?

Dei vari potenziali canali di rientro in istruzione, solo tre risultano cospicuamente battuti dai formati: gli istituti professionali di stato (30,6%), i corsi universitari o equipollenti (27,8%) e gli istituti tecnici (26,4%).

Il canale dell'istruzione universitaria rappresenta lo sbocco maggiormente percorso da giovani adulti che, a volte dopo aver effettuato periodi lavorativi e di disoccupazione si siano 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 poco noto ed esplorato, ma di estremo interesse, anche perché assume numerosità consistenti: il 30,6% del nostro campione (31,4 se si considerano anche gli ITS) pari a 22 individui (23) rientrano in un percorso universitario o successivo.

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. Tra questi, lo sbocco scolastico più comune e naturale è rappresentato dagli 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. La formazione professionale in OI sembrerebbe aver agito efficacemente nel rinforzare le competenze e la motivazione di questi soggetti, che nel 42% dei casi hanno ritenuto il canale dell'istruzione più "facile" del percorso compiuto nella formazione professionale.

In conclusione, le azioni formative in OI e in MdL sembrerebbero incentivare rientri in istruzione di diversa natura: mentre 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 formati⁴².

Stimando l'effetto marginale medio (AME) della formazione nel campione adottato, indipendentemente dal target specifico, si calcola un impatto netto medio sull'occupabilità del 14,6%, con un intervallo di confidenza al 95% tra l'8,1% e il 21,0%. Ovvero, nel campione l'aver frequentato un corso di formazione aumenta la propria probabilità di occupazione del 15% circa, cioè circa 15 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 471-1221, su di un totale di 5816 formati.

Quale efficacia deriva dall'integrazione di politiche formative e del lavoro?

Trovare lavoro è difficile anche per un formato. Lo dimostrano i livelli di disoccupazione che restano alti anche dopo la frequenza al corso. E non trovare lavoro ha effetti gravissimi a causa dell'esistenza dinamiche di accumulo, che trasformano i tentativi dell'individuo in un scivolo sempre più inarrestabile verso una trappola di esclusione dal mercato del lavoro. Anche all'interno di questa analisi di placement si è visto come la disoccupazione di lunga durata abbia effetti gravissimi e fortemente crescenti sull'occupabilità. D'altronde l'azione dell'individuo che si mette in moto per trovare un impiego è sicuramente utile (coefficiente positivo della variabile che identifica chi ha fatto almeno un'azione di ricerca del lavoro), ma accade che un'azione esagerata e non strutturata arrivi ad essere negativa (come mostrato dal segno negativo della variabile che misura il numero di diverse azioni poste in essere). Ciò segnala da un lato che chi ha notevoli difficoltà a trovare lavoro effettua tentativi in molte direzioni, ma anche che una ricerca ampia ma generica non riesce ad essere efficace. Tutte queste considerazioni costituiscono un richiamo all'utilità di servizi di accompagnamento, nella delicata fase di transizione fra formazione e lavoro, per non vanificare l'effetto della formazione.

Un risultato particolarmente rilevante, già ricavabile dall'analisi quantitativa, riguarda infatti l'efficacia delle politiche attive del lavoro. Le singole PAL non sono risultate efficaci. Questo è un risultato facilmente comprensibile; si tratta infatti, nella maggior parte dei casi (guida alla costruzione del curriculum, guida all'utilizzo di banche dati e portali,...) di interventi utilissimi, necessari per fornire un minimo bagaglio di partenza a chi inizia il percorso di ricerca del proprio lavoro, ma tutto sommato accessori e dunque insufficienti a generare un effetto misurabile. L'unica eccezione è rappresentata dallo stage. Come già richiamato parlando dei giovani: il capitale di esperienze lavorative, che si gioca molto bene sul mercato del lavoro, è un capitale apprezzato quanto, se non più, delle competenze acquisite nel corso di formazione. È però significativo l'impatto sull'occupabilità di chi ha fatto un percorso completo (comprendente l'intero ventaglio di servizi disponibili), mostrando l'utilità dell'integrazione di servizi diversi. L'analisi ha permesso di isolare anche (con la metodologia degli average marginal effects) l'impatto netto delle politiche attive significative. L'occupabilità aumenta di 7 punti percentuali se l'individuo effettua uno stage, a cui si aggiungono 9,5 punti se ha fruito di un percorso integrato di servizi per il lavoro.

L'approfondimento tematico di quest'anno ha permesso di approfondire e verificare tale spunto, mostrando come agiscono i servizi erogati da varie tipologie di soggetti. L'utilità di questi servizi non si misura soltanto attraverso le migliori chance di inserimento lavorativo di chi ne usufruisce, ma anche in termini di arginamento del grave e diffuso fenomeno dello scoraggiamento, nonché favorendo l'inserimento in reti sociali più ampie e virtuose. L'analisi qualitativa ha inoltre qualificato maggiormente i risultati dell'analisi quantitativa, indicando quello che solo un'analisi longitudinale delle carriere post-formazione potrebbe confermare, ovvero che l'inserimento lavorativo non avviene come un passaggio (per i più fortunati) da uno stato di inoccupazione a quello di occupato, ma attraverso un lungo processo. Gli elementi di percorso, che sarà quindi interessante approfondire in successive valutazioni, sono essi stessi fondamentali per spiegare l'esito occupazionale di lungo periodo. Poter godere di esperienze lavorative precoci, anche se sporadiche e limitate mantiene l'individuo attivo nella ricerca del lavoro. L'accumularsi di esperienze lavorative, anche se inizialmente frammentate, apre a un circolo virtuoso sia per tale aspetto soggettivo, sia perché favorisce l'arricchimento e il consolidamento delle competenze, sia soprattutto perché contribuisce a creare un bagaglio di esperienze che più di ogni altra cosa il mercato pare a leggere positivamente nella scelta del personale da assumere.

⁴² 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.

7.1.2 In che modo variano i risultati occupazionali dei formati tra 2011 ed il 2012?

Il confronto 2011-2012 sugli esiti occupazionali dei formati (paragrafo 8.7) 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) sono diminuiti dal 43,4% del 2011 al 40,2% del 2012. È inoltre aumentata la disoccupazione, passando dal 40,8% del 2011 al 45,2% del 2012, nonché la quota di soggetti in cerca di prima occupazione, transitata dal 5,2% al 7,2%. Anche la contrazione nel numero di studenti è interpretabile come indice di un aggravarsi della crisi: il loro numero è transitato, in un solo anno, dal 7,3% del 2011 al 4,7% del 2012. 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 2011 e 2012, è diminuita dello 0,6 punti percentuali, evidenziando un fenomeno di rientro nelle forze di lavoro.

Oltre ad essersi verificata una riduzione delle persone che lavorano, quelli che si impiegano lo fanno anche per salari più contenuti. Risultati negativi si evidenziano, infatti, anche sotto il profilo della retribuzione, che fanno registrare un deciso scivolamento di queste ultime verso il basso. Nell'indagine 2011 oltre il 25% dei formati guadagnava più di 1000 euro e l'1,3% ne guadagnava più di 2000.

Nel 2012 le persone che guadagnano oltre 1000 euro di stipendio sono poco più del 17% ed i soggetti che ne guadagnano più di 2000 sono ridotti ad una quota minima (0,2%). Osservando le cinque diverse classi di reddito utilizzate per l'indagine, ci si rende poi conto che il travaso è avvenuto tra la classe intermedia (tra i 1000 ed i 1500 euro) e la classe più bassa (fino a 500 euro). La prima ha perso un 8,1% di frequenze rispetto al 2011 e la seconda ha guadagnato un 9,2% in più. La riduzione salariale appare quindi davvero repentina e non limitata ad alcune categorie ma con una contrazione trasversale a tutte le carriere.

Infine, dall'analisi condotta nel rapporto, emerge anche una più limitata durata degli impieghi, in particolare di quelli a tempo determinato (nelle diverse accezioni). I contratti oltre i tre anni di durata, caratterizzati da una maggior stabilità, perdono complessivamente il 2% a favore di contratti più brevi. Fortunatamente, in questo caso, il passaggio è avvenuto verso le classi più prossime (da più di un anno a 3 anni e da 4 mesi ad un anno). Il dato, tuttavia, segnala una progressiva difficoltà dei datori di lavoro ad assumere lavoratori con contratti di lunga durata.

In sintesi, l'analisi condotta sui risultati delle iniziative formative osservate segnala, nel confronto tra 2011 e 2012, un processo di evidente peggioramento degli esiti occupazionali dei formati. Naturalmente il dato va contestualizzato in uno scenario di perdurante crisi economica che, nel periodo osservato, ha probabilmente prodotto i suoi effetti più perniciosi. Tra il 2011 e il 2012, infatti, il mercato del lavoro piemontese ha subito uno dei rallentamenti più consistenti degli ultimi decenni. Il numero degli avviamenti tra 2011 e 2012 è passato da 556.149 a 514.252, con una perdita annua tendenziale del 7,5%. Alla luce di tali dati la riduzione della percentuale di occupati di circa il 4%, fatta registrare dai formati della FP, si presenta assolutamente in linea con il fenomeno generale ed anzi sembra deporre a favore di una sostanziale tenuta occupazionale di tali soggetti.

7.1.3 Considerazioni generali

Alla luce delle evidenze emerse nel corso dell'indagine e commentate diffusamente nel testo del rapporto, è possibile operare alcune riflessioni di natura generale sui limiti e sulle potenzialità delle azioni formative osservate.

Le azioni formative relative alla direttiva Mercato del Lavoro agiscono in modo particolarmente efficace sulle categorie di soggetti deboli (donne, giovani e stranieri), ottenendo di recuperare lo svantaggio che questi mostrano rispetto agli altri individui. I dati confermano chiaramente che la formazione professionale, almeno nel caso della tipologia di corsi analizzati in questo rapporto, ha adottato un modello di intervento particolarmente efficace su destinatari che manifestino, per via delle loro caratteristiche personali, particolari difficoltà di inserimento occupazionale. Independentemente dalla natura dello svantaggio, sia esso di genere, di cittadinanza o di capitale umano, le azioni formative si dimostrano capaci di ridurlo.

Emerge quindi una sorta di "specializzazione produttiva", di "capacità distintiva" delle azioni formative analizzate a lavorare nella direzione dell'inclusione sociale e lavorativa, colmando i gap iniziali dei loro utenti. Ma se tali azioni sembrano funzionare egregiamente in questa direzione, non altrettanto efficaci sembrano essere nella creazione di capitale umano "avanzato".

In termini più concreti, le azioni formative operano in maniera efficace quando lavorano su professionalità e profili bassi di ingresso nel mercato del lavoro (corsi BAS) ma producono performance occupazionali meno brillanti quando si tratta di collocare professionalità con una maggior specializzazione (corsi SPE). Il modello della Direttiva MdL non sembra quindi operare con gli stessi rendimenti per tutte le categorie di utenti e le tipologie di formazione.

Le ragioni di questo minor successo occupazionale della direttiva MdL sui formati SPE (o, in termini di caratteristiche individuali, sui giovani con titolo di studio medio-alto) necessiterebbero di un'indagine più approfondita, nella misura in cui esse possono essere collegate non solo alle caratteristiche dell'offerta formativa, ma anche a problemi tanto sul versante dell'offerta quanto su quello della domanda di lavoro specializzato.

È tuttavia evidente, dai dati a disposizione, che la capacità di occupazione della formazione SPE si accresce in maniera sensibile quando questa viene erogata congiuntamente a politiche attive post-formazione (PAL). In presenza di PAL il tasso di occupazione aumenta di oltre sei punti percentuali e lo stesso accade al tasso di inserimento.

Per aumentarne l'efficacia occupazionale dei corsi SPE appare quindi opportuno rivedere il sistema di intervento proposto dalla direttiva MdL. Una possibilità potrebbe essere quella di concentrare l'integrazione con i servizi al lavoro, e più in generale con le altre PAL, sulla formazione SPE, laddove essa ha mostrato una maggiore efficacia. Una maggiore integrazione della progettazione formativa con le esigenze delle aziende potrebbe risultare altrettanto opportuna. Operativamente quest'ultima potrebbe anche essere realizzata attraverso una più fine individuazione dei fabbisogni delle imprese, predisposta, anche in vista del nuovo periodo di programmazione europea, da una qualche forma di integrazione tra i programmi operativi del PO FESR e del PO FSE. In alternativa, potrebbero essere individuati sistemi premiali per quei corsi che includano reali innovazioni didattiche e contenutistiche in grado di innalzare nettamente il livello qualitativo dell'offerta e la spendibilità delle competenze acquisite.

Le azioni formative relative alla direttiva Obbligo di Istruzione, pur non raggiungendo le performance occupazionali della direttiva MdL, avviano al lavoro un buon numero di formati. Risultano meno performanti, invece, nella velocità di immissione degli stessi sul mercato: nei primi sei mesi dalla fine del corso solo un formato su 5 circa ha un primo episodio occupazionale mentre la principale aspettativa dei formati (la indica circa il 40%) è quella di trovare lavoro rapidamente, una volta concluso il percorso formativo.

Appare quindi opportuno, al fine di non depotenziare questi percorsi, intervenire a valle della formazione per garantire una più celere immissione dei giovani nel MdL. In tal senso potrebbe essere indicato raccordare, in maniera strutturale, i percorsi formativi dell'OI con politiche attive del lavoro dedicate specificatamente ai giovani (tirocini formativi, buoni lavoro o voucher, defiscalizzazione).

7.2 FUTURI SVILUPPI DI RICERCA

L'indagine condotta in questo rapporto 2012 presenta numerosi margini di estensione, che verranno sviluppati in future linee di ricerca, in modo da rendere sempre più completa la definizione e quantificazione dell'impatto netto della formazione professionale in oggetto.

In primis, le indagini econometriche fin qui sviluppate si sono concentrate su un indicatore dicotomico dello stato occupazionale osservato a circa un anno dal termine dei corsi (occupato vs. non occupato), definendo in un modo un po' semplicistico l'occupabilità degli individui come probabilità di essere occupati ad ottobre 2012. I modelli probit proposti hanno investigato l'incidenza di diversi fattori sulla probabilità di occupazione, studiando la significatività statistica dei relativi impatti su specifici target. Queste analisi saranno estese in futuro utilizzando un diverso indicatore dello stato occupazionale, in grado di cogliere non tanto l'occupazione puntuale (ottobre 2012), che fornisce indicazioni parziali e limitate sull'occupabilità, bensì la durata complessiva degli episodi lavorativi nel corso dell'anno. Analizzando le determinanti del numero di mesi lavorati, si possono cogliere anche aspetti legati alla tenuta occupazionale dell'individuo, che un'analisi di placement basata sullo stato occupazionale in un istante ben definito non è in grado di sviluppare.

Anche dal punto di vista delle variabili indipendenti tale aspetto di durata potrebbe rilevarsi essenziale. Come si è detto parlando delle difficoltà occupazionali per i giovani, queste sono connesse alle scarse o nulle esperienze lavorative pregresse. E i modelli presentati nel capitolo 4.3 hanno mostrato che non è tanto determinante lo stato occupazionale pre-corso, quanto la durata nello stato di disoccupazione. Sarà quindi interessante integrare le informazioni attualmente disponibili sulla storia dell'individuo antecedente al corso, attingendo alle banche dati sulle comunicazioni obbligatorie o arricchendo il questionario di appositi quesiti.

Inoltre, sarebbe interessante focalizzarsi sull'occupabilità anche da un punto di vista dinamico: se nel campione principale i formati passano da uno stato di disoccupazione pre-corso a un eventuale stato di occupazione post-corso, oppure perdurano nella disoccupazione, il campione di confronto è composto per una buona percentuale di individui che non hanno terminato la formazione perché occupatisi nel frattempo. Tali individui, se disoccupati all'ottobre 2012, hanno esperito almeno una transizione dall'occupazione alla disoccupazione, che un'analisi statica non riesce a cogliere. Con l'ausilio dei dati amministrativi sulle Comunicazioni Obbligatorie, è possibile estendere l'analisi agli spell lavorativi, studiando l'occupabilità come probabilità di effettuare una certa transizione, piuttosto che come la probabilità di essere occupato in un dato momento.

Rimane pur vero che l'occupabilità è una cosiddetta variabile latente, ovvero una variabile multidimensionale che non è direttamente osservabile, ma può essere descritta utilizzando una serie di indicatori che ne colgano i diversi aspetti di output, ad esempio la durata dell'impiego, la forma contrattuale, la retribuzione e di input, come competenze, abilità sociali, caratteristiche individuali. Per sviluppare questo tipo di analisi è necessario utilizzare particolari tecniche econometriche, tra cui i cosiddetti modelli ad equazioni strutturali (Kelm, 2000) oppure gli indicatori compositi basati su modelli stimati con il metodo PLS (Tenenhaus et al., 2005), in grado di stimare relazioni causali che includano variabili latenti fra i regressori, così come nella variabile da spiegare. L'adozione di tali tecniche consentirà pertanto di descrivere in modo più completo l'occupabilità, studiandone le determinanti, comprese quelle latenti.

Infine, una terza linea di ricerca che si ha intenzione di sviluppare riguarda la definizione del campione di controllo. Dalle analisi multivariate presentate nella sezione 4.3 si evince che vi sono due ordini di differenze fra il campione dei formati e il campione dei ritirati, che è stato scelto come confronto. Da un lato, infatti, i test sulle differenze negli effetti marginali medi (AME) della formazione suggeriscono che i formati siano caratterizzati in media da caratteristiche osservabili più appetibili sul mercato del lavoro, ovvero i formati sembrano più forti del campione di controllo per ciò che di loro si può osservare. Contemporaneamente, le stime à-la-Heckman non rivelano un selection bias significativo e stabile, ma suggeriscono che il campione dei formati si trovi in posizione di leggero svantaggio rispetto al campione di controllo sulla base delle variabili non osservabili, che confluiscono quindi nella stima dell'errore. Questo esito non stupisce, poiché la metà degli individui nel campione di controllo si è ritirata perché aveva trovato lavoro e si trovava, quindi, in una posizione occupazionale migliore rispetto a chi continuava a frequentare il corso di formazione. Il risultato, apparentemente contraddittorio, segnala che la procedura elaborata per la scelta del campione di confronto ha selezionato individui molto omogeneo rispetto ai formati. Essi rappresentano, però, un sottoinsieme molto particolare dei disoccupati non formati: chi si iscrive ai corsi di formazione ha caratteristiche diverse dal disoccupato medio, sia che abbia portato a termine il corso, sia che l'abbia abbandonato. Pertanto, siamo portati a supporre (e vorremmo verificare) che, scegliendo il campione di controllo in un diverso sottoinsieme di disoccupati, si osservi un selection bias marcatamente negativo ai danni dei formati, conseguenza del fatto che il target della formazione professionale nelle azioni selezionate sia caratterizzato da individui molto deboli, di cui la formazione recupera almeno in parte lo svantaggio sul mercato del lavoro. Proseguire la ricerca in tale direzione consentirebbe, pertanto, di approfondire l'analisi delle caratteristiche non osservabili dei formati e della loro incidenza rispetto ad altri sottoinsiemi di disoccupati.

8 APPENDICE STATISTICA: I RISULTATI DELL'INDAGINE

8.1 IL CAMPIONE

Tabella A1.1- 1: *Distribuzione campionaria delle classi d'età per tipologia di azione e genere. Valori percentuali.*

Classe d'età	Tipologia azione						Totale per classe
	OI		BAS		SPE		
	F	M	F	M	F	M	
25-	22,6	35,5	7,0	7,4	13,2	14,3	100,0
26-35	0,0	0,0	27,6	16,9	34,5	21,0	100,0
36+	0,0	0,0	49,1	21,8	16,3	12,8	100,0
Totale per azione	13,6	21,4	19,3	12,1	18,2	15,4	100,0

8.2 IL CONTESTO DI PARTENZA

8.2.1 Dati in base alle caratteristiche individuali

Tabella A1.2- 1: *Situazione occupazionale pre-corso per genere - Valori assoluti⁴³.*

Nel momento dell'iscrizione all'attività regionale di formazione, qual era la sua condizione professionale prevalente?	Tipi azione						Totale		
	BAS			SPE					
	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente lavoro)	2	1	3	4	1	5	6	2	8
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	247	148	395	192	137	329	439	285	724
In cerca di prima occupazione	26	22	48	37	64	101	63	86	149
Inattivo diverso da studente (casalingo, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	11	6	17	11	1	12	22	7	29
Studente (ovvero iscritto a un corso scolastico/universitario)	6	6	12	32	30	62	38	36	74
Tirocinante o stagista	3	2	5	2	3	5	5	5	10
Non risponde				1		1	1		1
Totale	295	185	480	279	236	515	574	421	995

⁴³ Si ricorda che lo stato occupazionale pre-corso non è stato richiesto ai frequentati dei corsi dell'obbligo d'istruzione, in quanto per fascia di età essi devono per forza essere iscritti in un percorso di istruzione.

Tabella A1.2 - 2: *Situazione occupazionale pre-corso per genere - Valori %⁴⁴.*

Nel momento dell'iscrizione all'attività regionale di formazione, qual era la sua condizione professionale prevalente?	Tipi azione						Totale		
	BAS			SPE			Totale		
	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente lavoro)	0,68	0,54	0,63	1,44	0,42	0,97	1,05	0,48	0,80
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	83,73	80,00	82,29	69,06	58,05	64,01	76,61	67,70	72,84
In cerca di prima occupazione	8,81	11,89	10,00	13,31	27,12	19,65	10,99	20,43	14,99
Inattivo diverso da studente (casalingo, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	3,73	3,24	3,54	3,96	0,42	2,33	3,84	1,66	2,92
Studente (ovvero iscritto a un corso scolastico/universitario)	2,03	3,24	2,50	11,51	12,71	12,06	6,63	8,55	7,44
Tirocinante o stagista	1,02	1,08	1,04	0,72	1,27	0,97	0,87	1,19	1,01
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabella A1.2 - 3: *Situazione occupazionale pre-corso per classi di età - Valori assoluti⁴⁵.*

Nel momento dell'iscrizione all'attività regionale di formazione, qual era la sua condizione professionale prevalente?	Tipi azione											
	BAS				SPE				Totale			
	16-25	26-35	36 e +	Totale	16-25	26-35	36 e +	Totale	16-25	26-35	36 e +	Totale
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente lavoro)	0	1	2	3	4	0	1	5	4	1	3	8
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	83	127	185	395	111	137	81	329	194	264	266	724
In cerca di prima occupazione	33	6	9	48	85	15	1	101	118	21	10	149
Inattivo diverso da studente (casalingo, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	5	5	7	17	5	6	1	12	10	11	8	29
Studente (ovvero iscritto a un corso scolastico/universitario)	9	2	1	12	46	16	0	62	55	18	1	74
Tirocinante o stagista	3	1	1	5	3	2	0	5	6	3	1	10
Non risponde	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1
Totale	133	142	205	480	254	177	84	515	387	319	289	995

⁴⁴ Percentuali calcolate sui soli rispondenti⁴⁵ Si ricorda che lo stato occupazionale pre-corso non è stato richiesto ai frequentati dei corsi dell'obbligo d'istruzione, in quanto per fascia di età essi devono per forza essere iscritti in un percorso di istruzione.

Tabella A1.2 - 4: *Situazione occupazionale pre-corso per classi di età - Valori %⁴⁶.*

Nel momento dell'iscrizione all'attività regionale di formazione, qual era la sua condizione professionale prevalente?	Tipi azione								Totale			
	BAS				SPE				Totale			
	16-25	26-35	36 e +	Totale	16-25	26-35	36 e +	Totale	16-25	26-35	36 e +	Totale
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente lavoro)	0,00	0,70	0,98	0,63	1,57	0,00	1,19	0,97	1,03	0,31	1,04	0,80
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	62,41	89,44	90,24	82,29	43,70	77,84	96,43	64,01	50,13	83,02	92,04	72,84
In cerca di prima occupazione	24,81	4,23	4,39	10,00	33,46	8,52	1,19	19,65	30,49	6,60	3,46	14,99
Inattivo diverso da studente (casalingo, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	3,76	3,52	3,41	3,54	1,97	3,41	1,19	2,33	2,58	3,46	2,77	2,92
Studente (ovvero iscritto a un corso scolastico/universitario)	6,77	1,41	0,49	2,50	18,11	9,09	0,00	12,06	14,21	5,66	0,35	7,44
Tirocinante o stagista	2,26	0,70	0,49	1,04	1,18	1,14	0,00	0,97	1,55	0,94	0,35	1,01
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabella A1.2 - 5: *Situazione occupazionale pre-corso per nazionalità - Valori assoluti⁴⁷.*

Nel momento dell'iscrizione all'attività regionale di formazione, qual era la sua condizione professionale prevalente?	Tipi azione								Totale			
	BAS				SPE				Totale			
	Italiana	UE	Non UE	Totale	Italiana	UE	Non UE	Totale	Italiana	UE	Non UE	Totale
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente lavoro)	3	0	0	3	5	0	0	5	8	0	0	8
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	223	45	127	395	288	14	27	329	511	59	154	724
In cerca di prima occupazione	27	2	19	48	91	4	6	101	118	6	25	149
Inattivo diverso da studente (casalingo, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	11	0	6	17	9	1	2	12	20	1	8	29
Studente (ovvero iscritto a un corso scolastico/universitario)	7	1	4	12	57	1	4	62	64	2	8	74
Tirocinante o stagista	3	0	2	5	5	0	0	5	8	0	2	10
Non risponde	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1
Totale	274	48	158	480	456	20	39	515	730	68	197	995

⁴⁶ Percentuali calcolate sui soli rispondenti⁴⁷ Si ricorda che lo stato occupazionale pre-corso non è stato richiesto ai frequentati dei corsi dell'obbligo d'istruzione, in quanto per fascia di età essi devono per forza essere iscritti in un percorso di istruzione.

Tabella A1.2 - 6: *Situazione occupazionale pre-corso per nazionalità - Valori %⁴⁸.*

Nel momento dell'iscrizione all'attività regionale di formazione, qual era la sua condizione professionale prevalente?	Tipi azione								Totale			
	BAS				SPE				Totale			
	Italiana	UE	Non UE	Totale	Italiana	UE	Non UE	Totale	Italiana	UE	Non UE	Totale
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente lavoro)	0,00	1,09	0,00	0,63	0,00	1,10	0,00	0,97	0,00	1,10	0,00	0,80
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	93,75	81,39	80,38	82,29	70,00	63,30	69,23	64,01	86,76	70,10	78,17	72,84
In cerca di prima occupazione	4,17	9,85	12,03	10,00	20,00	20,00	15,38	19,65	8,82	16,19	12,69	14,99
Inattivo diverso da studente (casalingo, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	0,00	4,01	3,80	3,54	5,00	1,98	5,13	2,33	1,47	2,74	4,06	2,92
Studente (ovvero iscritto a un corso scolastico/universitario)	2,08	2,55	2,53	2,50	5,00	12,53	10,26	12,06	2,94	8,78	4,06	7,44
Tirocinante o stagista	0,00	1,09	1,27	1,04	0,00	1,10	0,00	0,97	0,00	1,10	1,02	1,01
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabella A1.2 - 7: *Durata della ricerca di lavoro pre-corso- Valori medi⁴⁹.*

Da quanti mesi stava cercando attivamente lavoro?	Caratteristiche individuali								Totale
	Per genere		Per classi di età			Per nazionalità			
	M	F	16-25	26-35	36 e +	Italiana	UE	Non UE	
BAS (corsi di qualifica di base)	11,4	11,6	9,6	11,1	13,0	11,8	10,9	12,3	11,5
SPE (corsi di specializzazione)	10,9	7,7	7,2	10,1	14,0	8,8	9,4	10,4	9,4
Totale	11,2	9,5	8,1	10,6	13,3	11,0	10,0	11,9	10,4

Tabella A1.2 - 8: *Durata della ricerca di lavoro pre-corso- Distribuzione per classe di durata⁵⁰.*

Da quanti mesi stava cercando attivamente lavoro?	Totale	
	V.A.	%
da 1 a sei mesi	470	50,9
da 7 a 12 mesi	285	30,8
da 13 a 18 mesi	23	2,5
più di 18 mesi	146	15,8
Totale	924	100,0

⁴⁸ Percentuali calcolate sui soli rispondenti⁴⁹ Si ricorda che lo stato occupazionale pre-corso non è stato richiesto ai frequentati dei corsi dell'obbligo d'istruzione, in quanto per fascia di età essi devono per forza essere iscritti in un percorso di istruzione. Il quesito si rivolge solo a coloro che erano alla ricerca attiva di un'occupazione prima del corso, esclusi quindi studenti e inattivi.⁵⁰ Si ricorda che lo stato occupazionale pre-corso non è stato richiesto ai frequentati dei corsi dell'obbligo d'istruzione, in quanto per fascia di età essi devono per forza essere iscritti in un percorso di istruzione. Il quesito si rivolge solo a coloro che erano alla ricerca attiva di un'occupazione prima del corso, esclusi quindi studenti e inattivi.

Tabella A1.2 - 9: *Titolo di studio pre-corso per genere - Valori assoluti*⁵¹.

Al momento di iscriversi all'attività organizzata dalla Regione, quale era il titolo di studio più alto da lei conseguito?	Tipi azione								
	BAS			SPE			Totale		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
Nessun titolo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenza elementare	2	1	3	0	0	0	2	1	3
Licenza media inferiore o avviamento	122	92	214	6	16	22	128	108	236
Qualifica professionale di I livello	46	34	80	22	36	58	68	70	138
Diploma di scuola secondaria superiore	106	55	161	168	146	314	274	201	475
Laurea triennale o laurea breve	10	0	10	42	20	62	52	20	72
Laurea specialistica o vecchio ordinamento	8	3	11	38	18	56	46	21	67
Percorsi post-laurea	1	0	1	3	0	3	4	0	4
Totale	295	185	480	279	236	515	574	421	995

Tabella A1.2 - 10: *Titoli di studio pre-corso per genere - Valori %*.

Al momento di iscriversi all'attività organizzata dalla Regione, quale era il titolo di studio più alto da lei conseguito?	Tipi azione								
	BAS			SPE			Totale		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
Nessun titolo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Licenza elementare	0,7	0,5	0,6	0,0	0,0	0,0	0,3	0,2	0,3
Licenza media inferiore o avviamento	41,4	49,7	44,6	2,2	6,8	4,3	22,3	25,7	23,7
Qualifica professionale di I livello	15,6	18,4	16,7	7,9	15,3	11,3	11,8	16,6	13,9
Diploma di scuola secondaria superiore	35,9	29,7	33,5	60,2	61,9	61,0	47,7	47,7	47,7
Laurea triennale o laurea breve	3,4	0,0	2,1	15,1	8,5	12,0	9,1	4,8	7,2
Laurea specialistica o vecchio ordinamento	2,7	1,6	2,3	13,6	7,6	10,9	8,0	5,0	6,7
Percorsi post-laurea	0,3	0,0	0,2	1,1	0,0	0,6	0,7	0,0	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

⁵¹ Si riportano i dati relativi al titolo di studio precorso solo per la direttiva MdL. Nell'ambito dei corsi di obbligo di istruzione sono infatti ammissibili solo individui con il titolo di licenza media, e con pochissime eccezioni presentate nel paragrafo 3.2.2.

Tabella A1.2 - 11: *Titolo di studio pre-corso per età - Valori assoluti*⁵².

Al momento di iscriversi all'attività organizzata dalla Regione, quale era il titolo di studio più alto da lei conseguito?	Tipi azione											
	BAS				SPE				Totale			
	16-25	26-35	36 e +	Totale	16-25	26-35	36 e +	Totale	16-25	26-35	36 e +	Totale
Nessun titolo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenza elementare	2	0	1	3	0	0	0	0	2	0	1	3
Licenza media inferiore o avviamento	66	54	94	214	19	2	1	22	85	56	95	236
Qualifica professionale di I livello	27	20	33	80	34	13	11	58	61	33	44	138
Diploma di scuola secondaria superiore	37	58	66	161	181	86	47	314	218	144	113	475
Laurea triennale o laurea breve	1	5	4	10	18	38	6	62	19	43	10	72
Laurea specialistica o vecchio ordinamento	0	5	6	11	2	35	19	56	2	40	25	67
Percorsi post-laurea	0	0	1	1	0	3	0	3	0	3	1	4
Totale	133	142	205	480	254	177	84	515	387	319	289	995

Tabella A1.2 - 12: *Titoli di studio pre-corso per età - Valori %*⁵³.

Al momento di iscriversi all'attività organizzata dalla Regione, quale era il titolo di studio più alto da lei conseguito?	Tipi azione											
	BAS				SPE				Totale			
	16-25	26-35	36 e +	Totale	16-25	26-35	36 e +	Totale	16-25	26-35	36 e +	Totale
Nessun titolo	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	1,5	0,0	0,5	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,3	0,3
Licenza media inferiore o avviamento	49,6	38,0	45,9	44,6	7,5	1,1	1,2	4,3	22,0	17,6	32,9	23,7
Qualifica professionale di I livello	20,3	14,1	16,1	16,7	13,4	7,3	13,1	11,3	15,8	10,3	15,2	13,9
Diploma di scuola secondaria superiore	27,8	40,8	32,2	33,5	71,3	48,6	56,0	61,0	56,3	45,1	39,1	47,7
Laurea triennale o laurea breve	0,8	3,5	2,0	2,1	7,1	21,5	7,1	12,0	4,9	13,5	3,5	7,2
Laurea specialistica o vecchio ordinamento	0,0	3,5	2,9	2,3	0,8	19,8	22,6	10,9	0,5	12,5	8,7	6,7
Percorsi post-laurea	0,0	0,0	0,5	0,2	0,0	1,7	0,0	0,6	0,0	0,9	0,3	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

⁵² Si riportano i dati relativi al titolo di studio precorso solo per la direttiva MdL. Nell'ambito dei corsi di obbligo di istruzione sono infatti ammissibili solo individui con il titolo di licenza media, e con pochissime eccezioni presentate nel paragrafo 3.2.2.

⁵³ Percentuali calcolate sui soli rispondenti

Tabella A1.2 - 13: *Titolo di studio pre-corso per nazionalità - Valori assoluti*⁵⁴.

Al momento di iscriversi all'attività organizzata dalla Regione, quale era il titolo di studio più alto da lei conseguito?	Tipi azione								Totale			
	BAS				SPE				Totale			
	Italiana	UE	Non UE	Totale	Italiana	UE	Non UE	Totale	Italiana	UE	Non UE	Totale
Nessun titolo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenza elementare	1	1	1	3	0	0	0	0	1	1	1	3
Licenza media inferiore o avviamento	117	15	82	214	18	1	3	22	135	16	85	236
Qualifica professionale di I livello	48	9	23	80	51	3	4	58	99	12	27	138
Diploma di scuola secondaria superiore	98	18	45	161	279	12	23	314	377	30	68	475
Laurea triennale o laurea breve	5	3	2	10	59	1	2	62	64	4	4	72
Laurea specialistica o vecchio ordinamento	5	2	4	11	47	3	6	56	52	5	10	67
Percorsi post-laurea	0	0	1	1	2	0	1	3	2	0	2	4
Totale	274	48	158	480	456	20	39	515	730	68	197	995

Tabella A1.2 - 14: *Titoli di studio pre-corso per nazionalità - Valori %*⁵⁵.

Al momento di iscriversi all'attività organizzata dalla Regione, quale era il titolo di studio più alto da lei conseguito?	Tipi azione								Totale			
	BAS				SPE				Totale			
	Italiana	UE	Non UE	Totale	Italiana	UE	Non UE	Totale	Italiana	UE	Non UE	Totale
Nessun titolo	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	0,4	2,1	0,6	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	1,5	0,5	0,3
Licenza media inferiore o avviamento	42,7	31,3	51,9	44,6	3,9	5,0	7,7	4,3	18,5	23,5	43,1	23,7
Qualifica professionale di I livello	17,5	18,8	14,6	16,7	11,2	15,0	10,3	11,3	13,6	17,6	13,7	13,9
Diploma di scuola secondaria superiore	35,8	37,5	28,5	33,5	61,2	60,0	59,0	61,0	51,6	44,1	34,5	47,7
Laurea triennale o laurea breve	1,8	6,3	1,3	2,1	12,9	5,0	5,1	12,0	8,8	5,9	2,0	7,2
Laurea specialistica o vecchio ordinamento	1,8	4,2	2,5	2,3	10,3	15,0	15,4	10,9	7,1	7,4	5,1	6,7
Percorsi post-laurea	0,0	0,0	0,6	0,2	0,4	0,0	2,6	0,6	0,3	0,0	1,0	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

⁵⁴ Si riportano i dati relativi al titolo di studio precorso solo per la direttiva MdL. Nell'ambito dei corsi di obbligo di istruzione sono infatti ammissibili solo individui con il titolo di licenza media, e con pochissime eccezioni presentate nel paragrafo 3.2.2.

⁵⁵ Si riportano i dati relativi al titolo di studio precorso solo per la direttiva MdL. Nell'ambito dei corsi di obbligo di istruzione sono infatti ammissibili solo individui con il titolo di licenza media, e con pochissime eccezioni presentate nel paragrafo 3.2.2.

Tabella A1.2 - 15: Numerosità del nucleo familiare - Valori medi per classe di azione e per caratteristiche individuali⁵⁶.

Quando iniziò il corso di formazione, con quante persone viveva?	Tipi azione											
	OI						SPE			Totale		
	F	M	FM	F	M	FM	F	M	FM	F	M	FM
<i>Classi di età</i>												
16-25	3,04	2,96	2,99	2,49	2,63	2,56	2,55	2,67	2,62	2,80	2,85	2,83
26-35	-	-	-	1,85	1,67	1,78	1,97	1,82	1,92	1,92	1,75	1,86
36 e +	-	-	-	2,16	2,25	2,19	1,96	1,65	1,82	2,11	2,02	2,08
<i>Nazionalità</i>												
Italiana	2,96	2,94	2,95	2,11	2,03	2,08	2,19	2,28	2,23	2,40	2,55	2,47
Straniero comunitario	2,78	3,17	3,04	1,89	1,77	1,85	2,23	2,17	2,21	2,11	2,51	2,27
Straniero extracomunitario	4,00	3,06	3,37	2,35	2,56	2,45	2,61	2,35	2,49	2,67	2,67	2,67
Totale	3,04	2,96	2,99	2,14	2,23	2,17	2,22	2,28	2,25	2,42	2,57	2,49

Tabella A1.2 - 16: Motivazioni di iscrizione al corso in MdL per genere e tipologia di azione - Valori assoluti.

Motivazioni di iscrizione	Tipologia azione								
	Totale			BAS			SPE		
	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF
Per crescita culturale e/o tecnico-professionale	93	110	203	24	41	65	69	69	138
Per migliorare la sua condizione lavorativa (fare un lavoro più interessante, meglio pagato, ecc.)	58	99	157	26	50	76	32	49	81
Per ottenere un diploma/qualifica/attestato utili ai fini della carriera lavorativa	60	83	143	28	46	74	32	37	69
Perchè ha seguito i consigli ottenuti durante un'attività di orientamento	4	0	4	0	0	0	4	0	4
Perchè ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti	3	2	5	2	2	4	1	0	1
Perchè non riusciva a trovare lavoro	192	248	440	98	138	236	94	110	204
Perche voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia, ecc.)	11	31	42	7	18	25	4	13	17
Totale	421	573	994	185	295	480	236	278	514

⁵⁶ Sono stati esclusi dal computo della media coloro che vivevano in comunità o in appartamento per studenti.

Tabella A1.2 - 17: *Motivazioni di iscrizione al corso in MdL per genere e tipologia di azione - Valori %.*

Motivazioni di iscrizione	Tipologia azione								
	Totale			BAS			SPE		
	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF
Per crescita culturale e/o tecnico-professionale	22,1	19,2	20,4	13,0	13,9	13,5	29,2	24,8	26,8
Per migliorare la sua condizione lavorativa (fare un lavoro più interessante, meglio pagato, ecc.)	13,8	17,3	15,8	14,1	16,9	15,8	13,6	17,6	15,8
Per ottenere un diploma/qualifica/attestato utili ai fini della carriera lavorativa	14,3	14,5	14,4	15,1	15,6	15,4	13,6	13,3	13,4
Perchè ha seguito i consigli ottenuti durante un'attività di orientamento	1,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,8
Perchè ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti	0,7	0,3	0,5	1,1	0,7	0,8	0,4	0,0	0,2
Perchè non riusciva a trovare lavoro	45,6	43,3	44,3	53,0	46,8	49,2	39,8	39,6	39,7
Perchè voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia, ecc.)	2,6	5,4	4,2	3,8	6,1	5,2	1,7	4,7	3,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella A1.2 - 18: *Motivazioni di iscrizione al corso in MdL per età e tipologia di azione - Valori assoluti.*

Motivazioni di iscrizione	Tipologia di azione											
	Totale				BAS				SPE			
	25-	26-35	36+	Totale	25-	26-35	36+	Totale	25-	26-35	36+	Totale
Per crescita culturale e/o tecnico-professionale	83	77	43	203	17	26	22	65	66	51	21	138
Per migliorare la sua condizione lavorativa (fare un lavoro più interessante, meglio pagato, ecc.)	57	62	38	157	19	31	26	76	38	31	12	81
Per ottenere un diploma/qualifica/attestato utili ai fini della carriera lavorativa	73	31	39	143	28	17	29	74	45	14	10	69
Perchè ha seguito i consigli ottenuti durante un'attività di orientamento	1	3	0	4	0	0	0	0	1	3	0	4
Perchè ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti	3	1	1	5	2	1	1	4	1	0	0	1
Perchè non riusciva a trovare lavoro	167	125	148	440	65	57	114	236	102	68	34	204
Perchè voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia, ecc.)	3	19	20	42	2	10	13	25	1	9	7	17
Totale	387	318	289	994	133	142	205	480	254	176	84	514

Tabella A1.2 - 19: *Motivazioni di iscrizione al corso in MdL per età e tipologia di azione - Valori %.*

Motivazioni di iscrizione	Tipologia di azione											
	Totale				BAS				SPE			
	25-	26-35	36+	Totale	25-	26-35	36+	Totale	25-	26-35	36+	Totale
Per crescita culturale e/o tecnico-professionale	21,4	24,2	14,9	20,4	12,8	18,3	10,7	13,5	26,0	29,0	25,0	26,8
Per migliorare la sua condizione lavorativa (fare un lavoro più interessante, meglio pagato, ecc.)	14,7	19,5	13,1	15,8	14,3	21,8	12,7	15,8	15,0	17,6	14,3	15,8
Per ottenere un diploma/qualifica/attestato utili ai fini della carriera lavorativa	18,9	9,7	13,5	14,4	21,1	12,0	14,1	15,4	17,7	8,0	11,9	13,4
Perchè ha seguito i consigli ottenuti durante un'attività di orientamento	0,3	0,9	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	1,7	0,0	0,8
Perchè ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti	0,8	0,3	0,3	0,5	1,5	0,7	0,5	0,8	0,4	0,0	0,0	0,2
Perchè non riusciva a trovare lavoro	43,2	39,3	51,2	44,3	48,9	40,1	55,6	49,2	40,2	38,6	40,5	39,7
Perchè voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia, ecc.)	0,8	6,0	6,9	4,2	1,5	7,0	6,3	5,2	0,4	5,1	8,3	3,3
Totale	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 A1.2 - 20: *Motivazioni di iscrizione al corso in MdL per nazionalità e tipologia di azione - Valori assoluti.*

Motivazioni di iscrizione	Tipologia di azione											
	Totale				BAS				SPE			
	EU	ITA	NO EU	Totale	EU	ITA	NO EU	Totale	EU	ITA	NO EU	Totale
Per crescita culturale e/o tecnico-professionale	10	166	27	203	5	39	21	65	5	127	6	138
Per migliorare la sua condizione lavorativa (fare un lavoro più interessante, meglio pagato, ecc.)	20	107	30	157	15	37	24	76	5	70	6	81
Per ottenere un diploma/qualifica/attestato utili ai fini della carriera lavorativa	9	109	25	143	7	43	24	74	2	66	1	69
Perchè ha seguito i consigli ottenuti durante un'attività di orientamento	0	4	0	4	0	0	0	0	0	4	0	4
Perchè ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti	1	4	0	5	1	3	0	4	0	1	0	1
Perchè non riusciva a trovare lavoro	24	307	109	440	18	133	85	236	6	174	24	204
Perchè voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia, ecc.)	4	32	6	42	2	19	4	25	2	13	2	17
Totale	68	729	197	994	48	274	158	480	20	455	39	514

Tabella A1.2 - 21: *Motivazioni di iscrizione al corso in MdL per nazionalità e tipologia di azione - Valori %.*

Motivazioni di iscrizione	Tipologia di azione											
	Totale				BAS				SPE			
	EU	ITA	NO EU	Totale	EU	ITA	NO EU	Totale	EU	ITA	NO EU	Totale
Per crescita culturale e/o tecnico-professionale	14,7	22,8	13,7	20,4	10,4	14,2	13,3	13,5	25,0	27,9	15,4	26,8
Per migliorare la sua condizione lavorativa (fare un lavoro più interessante, meglio pagato, ecc.)	29,4	14,7	15,2	15,8	31,3	13,5	15,2	15,8	25,0	15,4	15,4	15,8
Per ottenere un diploma/qualifica/attestato utili ai fini della carriera lavorativa	13,2	15,0	12,7	14,4	14,6	15,7	15,2	15,4	10,0	14,5	2,6	13,4
Perchè ha seguito i consigli ottenuti durante un'attività di orientamento	0,0	0,5	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,8
Perchè ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti	1,5	0,5	0,0	0,5	2,1	1,1	0,0	0,8	0,0	0,2	0,0	0,2
Perchè non riusciva a trovare lavoro	35,3	42,1	55,3	44,3	37,5	48,5	53,8	49,2	30,0	38,2	61,5	39,7
Perchè voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia, ecc.)	5,9	4,4	3,0	4,2	4,2	6,9	2,5	5,2	10,0	2,9	5,1	3,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

8.2.2 Dati per provincia e azione

Tabella A1.2 - 22: *Situazione occupazionale pre-corso per Provincia - Valori assoluti⁵⁷.*

Nel momento dell'iscrizione all'attività regionale di formazione, qual era la sua condizione professionale prevalente?	Torino				Altre provincie				Totale			
	ABS	SIS	SPE	Totale	ABS	SIS	SPE	Totale	ABS	SIS	SPE	Totale
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente lavoro)	1	0	1	2	2	0	4	6	3	0	5	8
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	167	66	204	437	127	35	125	287	294	101	329	724
In cerca di prima occupazione	16	9	53	78	16	7	48	71	32	16	101	149
Inattivo diverso da studente (casalingo, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	9	1	4	14	4	3	8	15	13	4	12	29
Studente (ovvero iscritto a un corso scolastico/universitario)	6	1	42	49	4	1	20	25	10	2	62	74
Tirocinante o stagista	1	1	0	2	2	1	5	8	3	2	5	10
Non risponde	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Totale	200	78	305	583	155	47	210	412	355	125	515	995

⁵⁷ Si ricorda che lo stato occupazionale pre-corso non è stato richiesto ai frequentati dei corsi dell'obbligo d'istruzione, in quanto per fascia di età essi devono per forza essere iscritti in un percorso di istruzione.

Tabella A1.2 - 23: *Situazione occupazionale pre-corso per provincia e azione - Valori %⁵⁸*.

Nel momento dell'iscrizione all'attività regionale di formazione, qual era la sua condizione professionale prevalente?	Torino				Altre provincie				Totale			
	ABS	SIS	SPE	Totale	ABS	SIS	SPE	Totale	ABS	SIS	SPE	Totale
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente lavoro)	0,5	0,0	0,3	0,3	1,3	0,0	1,9	1,5	0,8	0,0	1,0	0,8
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	83,5	84,6	66,9	75,0	81,9	74,5	59,5	69,7	82,8	80,8	63,9	72,8
In cerca di prima occupazione	8,0	11,5	17,4	13,4	10,3	14,9	22,9	17,2	9,0	12,8	19,6	15,0
Inattivo diverso da studente (casalingo, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	4,5	1,3	1,3	2,4	2,6	6,4	3,8	3,6	3,7	3,2	2,3	2,9
Studente (ovvero iscritto a un corso scolastico/universitario)	3,0	1,3	13,8	8,4	2,6	2,1	9,5	6,1	2,8	1,6	12,0	7,4
Tirocinante o stagista	0,5	1,3	0,0	0,3	1,3	2,1	2,4	1,9	0,8	1,6	1,0	1,0
Non risponde	0,0	0,0	0,3	0,2					0,0	0,0	0,2	0,1
Totale	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 A1.2 - 24: *Durata della ricerca di lavoro pre-corso - Valori medi⁵⁹*.

Da quanti mesi stava cercando attivamente lavoro quando si è iscritto al corso?	Torino	Altre provincie	Totale
ABS	10,5	11,3	10,8
SIS	14,0	12,1	13,3
SPE	10,1	8,4	9,4
Totale	10,8	10,0	10,4

Tabella A1.2 - 25: *Durata della ricerca di lavoro pre-corso - Distribuzione per classe di durata⁶⁰*.

Da quanti mesi stava cercando attivamente lavoro quando si è iscritto al corso?	Torino				Altre provincie				Totale			
	ABS	SIS	SPE	Totale	ABS	SIS	SPE	Totale	ABS	SIS	SPE	Totale
da 1 a sei mesi	44,4	35,1	55,9	49,0	48,6	37,2	61,3	53,6	46,3	35,8	58,0	50,9
da 7 a 12 mesi	37,0	37,7	27,0	32,0	29,1	41,9	26,3	29,2	33,5	39,2	26,8	30,8
da 13 a 18 mesi	4,2	1,3	1,4	2,4	2,0	4,7	2,7	2,7	3,3	2,5	1,9	2,5
più di 18 mesi	14,3	26,0	15,7	16,6	20,3	16,3	9,7	14,6	16,9	22,5	13,3	15,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Numero individui (valore assoluto)	189	77	281	547	148	43	186	377	337	120	467	924

⁵⁸ Percentuali calcolate sui soli rispondenti⁵⁹ Si ricorda che lo stato occupazionale pre-corso non è stato richiesto ai frequentati dei corsi dell'obbligo d'istruzione, in quanto per fascia di età essi devono per forza essere iscritti in un percorso di istruzione. Il quesito si rivolge solo a coloro che erano alla ricerca attiva di un'occupazione prima del corso, esclusi quindi studenti e inattivi.⁶⁰ Si ricorda che lo stato occupazionale pre-corso non è stato richiesto ai frequentati dei corsi dell'obbligo d'istruzione, in quanto per fascia di età essi devono per forza essere iscritti in un percorso di istruzione. Il quesito si rivolge solo a coloro che erano alla ricerca attiva di un'occupazione prima del corso, esclusi quindi studenti e inattivi.

Tabella A1.2 - 26: Titolo di studio pre-corso per provincia e azione - Valori assoluti⁶¹.

Al momento di iscriversi all'attività organizzata dalla Regione, quale era il titolo di studio più alto da lei conseguito?	Torino				Altre provincie				Totale			
	ABS	SIS	SPE	Totale	ABS	SIS	SPE	Totale	ABS	SIS	SPE	Totale
Nessun titolo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenza elementare	0	1	0	1	1	1	0	2	1	2	0	3
Licenza media inferiore o avviamento	95	32	15	142	65	22	7	94	160	54	22	236
Qualifica professionale di I livello	32	12	29	73	29	7	29	65	61	19	58	138
Diploma di scuola secondaria superiore	66	29	167	262	55	11	147	213	121	40	314	475
Laurea triennale o laurea breve	2	2	45	49	3	3	17	23	5	5	62	72
Laurea specialistica o vecchio ordinamento	5	1	47	53	2	3	9	14	7	4	56	67
Percorsi post-laurea	0	1	2	3	0	0	1	1	0	1	3	4
Totale	200	78	305	583	155	47	210	412	355	125	515	995

Tabella A1.2 - 27: Titolo di studio pre-corso per provincia e azione - Valori percentuali⁶².

Al momento di iscriversi all'attività organizzata dalla Regione, quale era il titolo di studio più alto da lei conseguito?	Torino				Altre provincie				Totale			
	ABS	SIS	SPE	Totale	ABS	SIS	SPE	Totale	ABS	SIS	SPE	Totale
Nessun titolo	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	1,3	0,0	0,2	0,6	2,1	0,0	0,5	0,3	1,6	0,0	0,3
Licenza media inferiore o avviamento	47,5	41,0	4,9	24,4	41,9	46,8	3,3	22,8	45,1	43,2	4,3	23,7
Qualifica professionale di I livello	16,0	15,4	9,5	12,5	18,7	14,9	13,8	15,8	17,2	15,2	11,3	13,9
Diploma di scuola secondaria superiore	33,0	37,2	54,8	44,9	35,5	23,4	70,0	51,7	34,1	32,0	61,0	47,7
Laurea triennale o laurea breve	1,0	2,6	14,8	8,4	1,9	6,4	8,1	5,6	1,4	4,0	12,0	7,2
Laurea specialistica o vecchio ordinamento	2,5	1,3	15,4	9,1	1,3	6,4	4,3	3,4	2,0	3,2	10,9	6,7
Percorsi post-laurea	0,0	1,3	0,7	0,5	0,0	0,0	0,5	0,2	0,0	0,8	0,6	0,4
Totale	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 A1.2 - 28: Numerosità del nucleo familiare - Valori medi per azione e per territorio⁶³.

Quando iniziò il corso di formazione, con quante persone viveva?	Torino	Altre provincie	Totale
ABS	2,16	2,03	2,08
SPE	2,38	2,16	2,25
SIS	3,02	2,08	2,46
OI3	3,10	2,99	3,06
OIB	2,96	2,88	2,92
Totale	2,65	2,35	2,49

⁶¹ Si riportano i dati relativi al titolo di studio precorso solo per la direttiva MdL. Nell'ambito dei corsi di obbligo di istruzione sono infatti ammissibili solo individui con il titolo di licenza media, e con pochissime eccezioni presentate nel paragrafo 3.2.2.

⁶² Si riportano i dati relativi al titolo di studio precorso solo per la direttiva MdL. Nell'ambito dei corsi di obbligo di istruzione sono infatti ammissibili solo individui con il titolo di licenza media, e con pochissime eccezioni presentate nel paragrafo 3.2.2.

⁶³ Sono stati esclusi dal computo della media coloro che vivevano in comunità o in appartamento per studenti.

8.3 LA CONDIZIONE LAVORATIVA DEI FORMATI

Tabella A1.3 - 1: Distribuzione degli impieghi nei macro-settori economici. Suddivisione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori assoluti.

Macro-settore	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	26-35	36 e +	
Non profit	7	3	8	0	2	1	6	3	10
Settore privato	247	237	377	35	72	249	131	104	484
Settore pubblico	95	55	121	8	21	98	31	21	150
Totale	349	295	506	43	95	348	168	128	644

Tabella A1.3 - 2: Distribuzione degli impieghi nei macro-settori economici. Suddivisione per tipo di corso e genere. Valori assoluti.

Macro-settore	OI			BAS			SPE			Totale
	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF	
Non profit	0	0	0	5	3	8	2	0	2	10
Settore privato	42	83	125	101	68	169	104	86	190	484
Settore pubblico	29	25	54	42	12	54	24	18	42	150
Totale	71	108	179	148	83	231	130	104	234	644

Tabella A1.3 - 3: Distribuzione degli impieghi nei macro-settori economici. Suddivisione per tipo di corso e fasce d'età. Valori percentuali.

Macro-settore	OI		BAS				SPE				Totale	
	16-25	Totale	16-25	26-35	36 e +	Totale	16-25	26-35	36 e +	Totale	%	V.A.
Non profit	0,0	0,0	1,9	5,1	3,0	3,5	0,0	2,2	0,0	0,9	1,6	10
Settore privato	69,8	69,8	71,7	66,7	79,0	73,2	74,1	87,8	89,3	81,2	75,2	484
Settore pubblico	30,2	30,2	26,4	28,2	18,0	23,4	25,9	10,0	10,7	17,9	23,3	150
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644

Tabella A1.3 - 4: *Distribuzione degli inseriti al lavoro tra le branche di attività economiche. Suddivisione per tipo di corso e genere. Valori percentuali.*

Attività economica	Tipi azione									Totale	
	OI			BAS			SPE			%	V.A.
	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF		
AGRICOLTURA, CACCIA, SILVICOLTURE, PESCA	2,8	3,7	3,4	0,0	2,4	0,9	1,5	1,9	1,7	1,9	12
FORNITURA ACQUA, RETI FOGNARIE, GESTIONE RIFIUTI	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,4	0,2	1
FORNITURA ENERGIA ELETTRICA E GAS	0,0	2,8	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	3
INDUSTRIE MANIFATTURIERE	5,6	22,2	15,6	2,0	19,3	8,2	10,0	15,4	12,4	11,8	76
RIPARAZIONE, MANUTENZIONE, INSTALLAZIONE MACCHINE	1,4	18,5	11,7	0,0	3,6	1,3	0,0	10,6	4,7	5,4	35
COSTRUZIONI	0,0	16,7	10,1	0,7	6,0	2,6	0,0	7,7	3,4	5,0	32
COMMERCIO INGROSSO E DETTAGLIO, RIPARAZIONE AUTO E MOTOCICLI	14,1	10,2	11,7	4,7	6,0	5,2	14,6	10,6	12,8	9,8	63
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	0,0	0,0	0,0	0,0	3,6	1,3	0,8	1,0	0,9	0,8	5
SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE	16,9	13,0	14,5	8,1	6,0	7,4	3,1	3,9	3,4	7,9	51
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	1,4	0,0	0,6	2,0	2,4	2,2	12,3	17,3	14,5	6,2	40
ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	0,0	0,9	0,6	1,4	0,0	0,9	6,2	2,9	4,7	2,2	14
ATTIVITA' IMMOBILIARI	0,0	0,9	0,6	0,0	2,4	0,9	0,0	1,9	0,9	0,8	5
ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	1,4	0,9	1,1	1,4	1,2	1,3	1,5	5,8	3,4	2,0	13
NOLEGGIO, AGENZIE VIAGGIO, SERVIZI ALLE IMPRESE	2,8	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	3,9	1,0	2,6	1,2	8
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,4	3,9	1,0	2,6	1,1	7
ISTRUZIONE	0,0	0,0	0,0	3,4	0,0	2,2	16,2	0,0	9,0	4,0	26
SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	4,2	0,0	1,7	69,6	36,1	57,6	6,9	2,9	5,1	23,0	148
ATT. ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO	2,8	0,9	1,7	0,0	0,0	0,0	3,1	2,9	3,0	1,6	10
ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	46,5	9,3	24,0	4,1	9,6	6,1	13,1	12,5	12,8	13,5	87
ATTIVITA' COME PERSONALE DOMESTICO	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,9	0,8	0,0	0,4	0,5	3
ORGANIZZAZIONI EXTRATERRITORIALI	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,9	0,3	2
Missing	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,9	0,0	1,0	0,4	0,5	3
Totale per azione	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	644

Tabella A1.3 - 5: Distribuzione degli inseriti al lavoro per tipologia di rapporto di lavoro. Suddivisione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori assoluti.

Rapporto di lavoro	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	26-35	36 e +	
Alle dipendenze retribuito con contratto	277	218	379	38	78	254	128	113	495
Alle dipendenze retribuito senza contratto	26	19	32	3	10	24	15	6	45
Autonomo	3	8	9	1	1	2	4	5	11
Coadiuvante di impresa familiare	2	6	7	1	0	6	1	1	8
Parasubordinato	12	15	24	0	3	11	13	3	27
Tirocinio, stage, praticantato, LSU	29	29	55	0	3	51	7	0	58
Totale	349	295	506	43	95	348	168	128	644

Tabella A1.3 - 6: Distribuzione degli inseriti al lavoro per dimensione aziendale, misurata in termini di numero addetti. Suddivisione per genere, nazionalità e fasce d'età. Valori assoluti.

Numero addetti	Genere		Nazionalità			Fasce d'età			Totale
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	26-35	36 e +	
Da 1 a 4 addetti	105	82	154	8	25	125	40	22	187
Da 5 a 14 addetti	89	81	129	12	29	97	50	23	170
Da 15 a 49 addetti	82	53	99	15	21	57	36	42	135
Da 50 a 249 addetti	51	51	82	6	14	45	25	32	102
250 addetti e più	22	28	42	2	6	24	17	9	50
Totale	349	295	506	43	95	348	168	128	644

Tabella A1.3 - 7: Distribuzione degli inseriti al lavoro per dimensione aziendale, misurata in termini di numero addetti. Suddivisione per tipo di corso e nazionalità. Valori percentuali.

Numero addetti	OI				BAS				SPE				Totale	
	ITA	EU	NO EU	Totale	ITA	EU	NO EU	Totale	ITA	EU	NO EU	Totale	%	V.A.
Da 1 a 4 addetti	50,6	0,0	28,6	46,9	14,4	16,0	22,4	16,9	25,8	36,4	42,9	27,4	29,0	187
Da 5 a 14 addetti	25,9	71,4	50,0	29,6	21,6	20,0	31,3	24,2	27,8	18,2	7,1	26,1	26,4	170
Da 15 a 49 addetti	10,8	28,6	7,1	11,2	30,2	40,0	26,9	30,3	19,1	27,3	14,3	19,2	21,0	135
Da 50 a 249 addetti	10,1	0,0	14,3	10,1	23,7	16,0	13,4	19,9	15,8	18,2	21,4	16,2	15,8	102
250 addetti e più	2,5	0,0	0,0	2,2	10,1	8,0	6,0	8,7	11,5	0,0	14,3	11,1	7,8	50
Totale	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	644

Tabella A1.3 - 8: Distribuzione degli inseriti al lavoro per dimensione aziendale, misurata in termini di numero addetti. Suddivisione per tipo di corso e fasce d'età. Valori percentuali.

Numero addetti	OI		BAS				SPE				Totale	
	16-25	Totale	16-25	26-35	36 e +	Totale	16-25	26-35	36 e +	Totale	%	V.A.
Da 1 a 4 addetti	46,9	46,9	18,9	15,4	17,0	16,9	26,7	31,1	17,9	27,4	29,0	187
Da 5 a 14 addetti	29,6	29,6	28,3	26,9	20,0	24,2	25,0	32,2	10,7	26,1	26,4	170
Da 15 a 49 addetti	11,2	11,2	34,0	25,6	32,0	30,3	16,4	17,8	35,7	19,2	21,0	135
Da 50 a 249 addetti	10,1	10,1	9,4	20,5	25,0	19,9	19,0	10,0	25,0	16,2	15,8	102
250 addetti e più	2,2	2,2	9,4	11,5	6,0	8,7	12,9	8,9	10,7	11,1	7,8	50
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644

8.4 LA COERENZA DELLA COLLOCAZIONE LAVORATIVA

Tabella A1.4 - 1: *Distribuzione del voto espresso dagli inseriti sulla coerenza tra i contenuti tecnico-professionali appresi durante il corso e il lavoro svolto. Distribuzione per tipo di azione e per genere. Valori percentuali.*

Voto sulla coerenza	Tipi azione									Totale	
	OI			BAS			SPE			%	V.A.
	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF		
1	5,6	8,3	7,3	6,1	6,0	6,1	18,5	15,4	17,1	10,4	67
2	0,0	2,8	1,7	0,0	0,0	0,0	4,6	1,9	3,4	1,7	11
3	2,8	1,9	2,2	1,4	0,0	0,9	0,8	2,9	1,7	1,6	10
4	1,4	1,9	1,7	0,0	4,8	1,7	0,8	2,9	1,7	1,7	11
5	7,0	7,4	7,3	4,7	6,0	5,2	6,9	6,7	6,8	6,4	41
6	2,8	9,3	6,7	5,4	2,4	4,3	7,7	11,5	9,4	6,8	44
7	12,7	9,3	10,6	10,1	19,3	13,4	10,0	10,6	10,3	11,5	74
8	16,9	21,3	19,6	27,7	19,3	24,7	21,5	20,2	20,9	21,9	141
9	21,1	6,5	12,3	14,9	13,3	14,3	10,0	9,6	9,8	12,1	78
10	28,2	30,6	29,6	29,7	26,5	28,6	19,2	17,3	18,4	25,2	162
missing	1,4	0,9	1,1	0,0	2,4	0,9	0,0	1,0	0,4	0,8	5
Totale per azione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644

Tabella A1.4 - 2: *Distribuzione del voto espresso dagli intervistati sul ruolo giocato dal percorso formativo nel facilitare l'inserimento lavorativo. Distribuzione per tipo di azione e per genere. Valori percentuali.*

Voto sul ruolo FP	Tipi azione									Totale	
	OI			BAS			SPE			%	V.A.
	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF		
1	8,5	6,5	7,3	6,1	3,6	5,2	13,1	15,4	14,1	9,0	58
2	1,4	2,8	2,2	0,0	1,2	0,4	1,5	1,0	1,3	1,2	8
3	0,0	2,8	1,7	0,7	1,2	0,9	2,3	1,0	1,7	1,4	9
4	1,4	0,9	1,1	0,0	0,0	0,0	1,5	1,9	1,7	0,9	6
5	5,6	6,5	6,2	6,8	7,2	6,9	13,1	4,8	9,4	7,6	49
6	5,6	7,4	6,7	4,7	7,2	5,6	5,4	9,6	7,3	6,5	42
7	11,3	8,3	9,5	7,4	6,0	6,9	7,7	9,6	8,6	8,2	53
8	18,3	18,5	18,4	17,6	19,3	18,2	21,5	18,3	20,1	18,9	122
9	16,9	17,6	17,3	14,2	13,3	13,9	9,2	9,6	9,4	13,2	85
10	31,0	28,7	29,6	42,6	41,0	42,0	24,6	27,9	26,1	32,8	211
0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,4	0,2	1
Totale per azione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644

Tabella A1.4 - 3: Distribuzione del voto espresso dagli intervistati sul ruolo giocato dal percorso formativo nel facilitare l'inserimento lavorativo. Distribuzione per contesto territoriale. Valori percentuali.

Voto su ruolo FP	TORINO			Altre Province			Totale
	F	M	FM	F	M	FM	%
0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,3	0,2
1	7,9	9,0	8,4	10,5	8,6	9,6	9,0
2	1,1	1,9	1,5	0,6	1,4	1,0	1,2
3	1,1	1,3	1,2	1,2	2,1	1,6	1,4
4	1,1	1,3	1,2	0,6	0,7	0,6	0,9
5	7,9	7,7	7,8	9,9	4,3	7,4	7,6
6	6,8	8,4	7,5	3,5	7,9	5,4	6,5
7	6,8	8,4	7,5	9,9	7,9	9,0	8,2
8	16,9	19,4	18,1	21,5	17,9	19,9	18,9
9	13,6	11,0	12,3	12,2	16,4	14,1	13,2
10	36,7	31,6	34,3	30,2	32,1	31,1	32,8
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	177	155	332	172	140	312	644

Tabella A1.4 - 4: Distribuzione del voto espresso dagli intervistati sul ruolo giocato dal percorso formativo nel facilitare l'inserimento lavorativo. Distribuzione per tipo di corso-azione POR. Valori percentuali.

Voto su ruolo FP	OI		MdL			Totale
	IV.H-11-01	IV.H-11-99	III.G-06-04	IV.I-12-01	SPE	
0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,2
1	6,8	7,7	13,5	2,8	14,1	9,0
2	1,1	3,3	1,9	0,0	1,3	1,2
3	2,3	1,1	0,0	1,1	1,7	1,4
4	0,0	2,2	0,0	0,0	1,7	0,9
5	6,8	5,5	9,6	6,1	9,4	7,6
6	5,7	7,7	7,7	5,0	7,3	6,5
7	10,2	8,8	3,8	7,8	8,5	8,2
8	15,9	20,9	17,3	18,4	20,1	18,9
9	18,2	16,5	7,7	15,6	9,4	13,2
10	33,0	26,4	38,5	43,0	26,1	32,8
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	88	91	52	179	234	644

Tabella A1.4 - 5: Distribuzione del voto espresso dagli inseriti sull'adeguatezza delle competenze acquisite durante il corso nello svolgimento delle mansioni lavorative. Distribuzione per tipo di azione e per genere. Valori percentuali.

Voto su adeguatezza FP	Tipi azione									Totale	
	OI			BAS			SPE			%	V.A.
	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF		
1	15,5	19,4	17,9	36,5	20,5	30,7	27,7	25,0	26,5	25,6	165
2	7,0	3,7	5,0	2,7	3,6	3,0	5,4	5,8	5,6	4,5	29
3	0,0	3,7	2,2	0,7	4,8	2,2	3,9	1,0	2,6	2,3	15
4	5,6	4,6	5,0	2,0	4,8	3,0	4,6	8,7	6,4	4,8	31
5	12,7	12,0	12,3	12,8	4,8	10,0	15,4	12,5	14,1	12,1	78
6	14,1	20,4	17,9	5,4	8,4	6,5	9,2	11,5	10,3	11,0	71
7	16,9	8,3	11,7	13,5	9,6	12,1	6,2	14,4	9,8	11,2	72
8	11,3	13,9	12,9	9,5	19,3	13,0	9,2	9,6	9,4	11,7	75
9	2,8	3,7	3,4	5,4	3,6	4,8	6,9	2,9	5,1	4,5	29
10	12,7	8,3	10,1	11,5	16,9	13,4	11,5	7,7	9,8	11,2	72
missing	1,4	1,9	1,7	0,0	3,6	1,3	0,0	1,0	0,4	1,1	7
Totale per azione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	644

Tabella A1.4 - 6: Distribuzione del voto espresso dagli inseriti sull'adeguatezza delle competenze acquisite durante il corso nello svolgimento successivo delle mansioni lavorative. Distribuzione per contesto territoriale. Valori percentuali.

Voto su adeguatezza FP	TORINO			Altre Province			Totale
	F	M	FM	F	M	FM	%
0	0,0	1,9	0,9	0,6	2,1	1,3	1,1
1	35,6	21,9	29,2	22,1	21,4	21,8	25,6
2	5,1	3,9	4,5	4,1	5,0	4,5	4,5
3	2,8	1,3	2,1	0,6	5,0	2,6	2,3
4	3,4	6,5	4,8	4,1	5,7	4,8	4,8
5	10,2	9,0	9,6	17,4	11,4	14,7	12,1
6	7,3	13,5	10,2	9,9	14,3	11,9	11,0
7	10,7	11,6	11,1	12,2	10,0	11,2	11,2
8	9,0	14,2	11,4	10,5	13,6	11,9	11,6
9	6,8	5,2	6,0	4,1	1,4	2,9	4,5
10	9,0	11,0	9,9	14,5	10,0	12,5	11,2
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	177	155	332	172	140	312	644

Tabella A1.4 - 7: Distribuzione del voto espresso dagli inseriti sull'adeguatezza delle competenze acquisite durante il corso nello svolgimento successivo delle mansioni lavorative. Distribuzione per tipo di corso-azione POR. Valori percentuali.

Voto su adeguatezza FP	OI		MdL			Totale
	IV.H-11-01	IV.H-11-99	III.G-06-04	IV.I-12-01	SPE	
0	1,1	2,2	1,9	1,1	0,4	1,1
1	17,0	18,7	15,4	35,2	26,5	25,6
2	8,0	2,2	0,0	3,9	5,6	4,5
3	1,1	3,3	3,8	1,7	2,6	2,3
4	4,5	5,5	9,6	1,1	6,4	4,8
5	15,9	8,8	5,8	11,2	14,1	12,1
6	13,6	22,0	5,8	6,7	10,3	11,0
7	11,4	12,1	7,7	13,4	9,8	11,2
8	14,8	11,0	25,0	9,5	9,4	11,6
9	4,5	2,2	7,7	3,9	5,1	4,5
10	8,0	12,1	17,3	12,3	9,8	11,2
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	88	91	52	179	234	644

8.5 IL RIENTRO IN ISTRUZIONE

Tabella A1.5 - 1: Classi di inserimento scolastico. Classificazione per tipo di istituto scolastico. Valori percentuali.

Classe di inserimento scolastico	Istituto scolastico			Totale	
	Istituto Professionale di Stato	Istituto tecnico	Liceo	%	V.A.
Prima	9,1	17,6	100,0	15,0	6
Seconda o terza	27,3	17,6	0,0	22,5	9
Quarta con debiti formativi	18,2	11,8	0,0	15,0	6
Quarta senza debiti formativi	36,4	41,2	0,0	37,5	15
Quinta con debiti formativi	0,0	5,9	0,0	2,5	1
Quinta senza debiti formativi	9,1	5,9	0,0	7,5	3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	40

Tabella A1.5 - 2: Classi di inserimento scolastico. Classificazione per tipo di istituto scolastico. Valori percentuali.

Classe di inserimento scolastico	Tipi azioni			Totale	
	OI	QUAL	SPEC	%	V.A.
Prima	11,1	100,0	33,3	15,0	6
Seconda o terza	22,2	0,0	33,3	22,5	9
Quarta con debiti formativi	16,7	0,0	0,0	15,0	6
Quarta senza debiti formativi	41,7	0,0	0,0	37,5	15
Quinta con debiti formativi	0,0	0,0	33,3	2,5	1
Quinta senza debiti formativi	8,3	0,0	0,0	7,5	3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	40

Tabella A1.5 - 3: *Confronto della difficoltà dei percorsi di istruzione e formazione professionale. Classificazione per tipo azione. Valori percentuali.*

Confronto formazione - istruzione	Tipi azione			Totale
	OI	QUAL	SPEC	%
Ha molte più difficoltà	2,8	0,0	0,0	2,5
Ha più difficoltà	30,6	0,0	0,0	27,5
Ha le stesse difficoltà	25,0	0,0	66,7	27,5
Ha meno difficoltà	30,6	100,0	0,0	30,0
Ha molte meno difficoltà	11,1	0,0	33,3	12,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella A1.5 - 4: *Confronto della difficoltà dei percorsi di istruzione e formazione professionale. Classificazione per tipo di istituto scolastico. Valori percentuali.*

Confronto istruzione - formazione	In un Istituto Professionale di Stato	In un Istituto tecnico	In un liceo	Totale
Ha molte più difficoltà	0,0	5,9	0,0	2,5
Ha più difficoltà	18,2	41,2	0,0	27,5
Ha le stesse difficoltà	36,4	11,8	100,0	27,5
Ha meno difficoltà	31,8	29,4	0,0	30,0
Ha molte meno difficoltà	13,6	11,8	0,0	12,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella A1.5 - 5: *Motivazione del rientro in istruzione. Classificazione per tipo di azione. Valori percentuali.*

Motivazione del rientro in istruzione	Tipi azioni			Totale
	OI	QUAL	SPEC	
Conseguire un diploma per trovare più facilmente lavoro	16,7	100,0	0,0	17,5
Conseguire un diploma per completare istruzione	61,1	0,0	66,7	60,0
Interesse nelle materie di studio e crescita culturale	13,9	0,0	33,3	15,0
Fiducia nelle proprie capacità, ritrovata durante il percorso di formazione professionale	8,3	0,0	0,0	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella A1.5 - 6: *Motivazione del rientro in istruzione. Classificazione per tipo di istituto scolastico. Valori percentuali.*

Motivazione del rientro in istruzione	Istituto scolastico			Totale	
	Istituto Professionale di Stato	Istituto tecnico	Liceo	%	V.A.
Conseguire un diploma per trovare più facilmente lavoro	13,6	23,5	0,0	17,5	7
Conseguire un diploma per completare istruzione	63,6	52,9	100,0	60,0	24
Interesse nelle materie di studio e crescita culturale	9,1	23,5	0,0	15,0	6
Fiducia nelle proprie capacità, ritrovata durante il percorso di formazione professionale	13,6	0,0	0,0	7,5	3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	40

8.6 LE ANALISI DI IMPATTO

Tabella A1.6 - 1: Condizione professionale prevalente a ottobre 2012 per tipo di azione e per genere. Valori percentuali.

Condizione professionale ottobre 2012	Tipo azione						Totale	
	OI		BAS		SPE		F	M
	F	M	F	M	F	M		
Occupato (compresa CIG)	29,2	30,2	50,2	44,9	45,2	42,4	42,8	37,7
In cerca di occupazione	56,0	58,8	47,8	54,1	48,4	49,2	50,2	54,6
Studente	9,1	7,6	0,0	1,1	4,3	5,9	4,0	5,5
Tirocinante/stagista	4,8	2,7	0,0	0,0	1,4	1,7	1,8	1,7
Inattivo	1,0	0,6	2,0	0,0	0,7	0,8	1,3	0,5
Totale per genere	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella A1.6 - 2: Condizione professionale prevalente a ottobre 2012 per tipo di azione e per fascia d'età. Valori percentuali.

Condizione professionale ottobre 2012	Tipo azione						Totale			
	OI		BAS		SPE		25-	26-35	36+	
	25-	25-	26-35	36+	25-	26-35				36+
Occupato (compresa CIG)	29,8	39,8	54,9	48,8	42,5	50,8	33,3	34,7	52,7	44,3
In cerca di occupazione	57,7	57,9	42,3	50,7	45,7	45,2	65,5	54,4	43,9	55,0
Studente	8,2	0,8	0,7	0,0	8,3	2,8	0,0	7,1	1,9	0,0
Tirocinante/stagista	3,5	0,0	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0	2,9	0,0	0,0
Inattivo	0,7	1,5	2,1	0,5	0,4	1,1	1,2	0,8	1,6	0,7
Totale per classe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella A1.6 - 3: Condizione professionale prevalente a ottobre 2012 per tipo di azione e per cittadinanza. Valori percentuali.

Condizione professionale ottobre 2012	Tipo azione									Totale		
	OI			BAS			SPE			EU	ITA	NO EU
	EU	ITA	NO EU	EU	ITA	NO EU	EU	ITA	NO EU			
Occupato (compresa CIG)	25,9	30,9	22,8	52,1	50,7	42,4	55,0	44,1	35,9	45,3	40,6	37,0
In cerca di occupazione	66,7	55,8	68,4	45,8	48,5	54,4	45,0	48,0	59,0	51,6	51,1	58,3
Studente	7,4	8,8	3,5	0,0	0,0	1,3	0,0	5,3	5,1	2,1	5,4	2,4
Tirocinante/stagista	0,0	4,0	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	2,2	0,4
Inattivo	0,0	0,4	3,5	2,1	0,7	1,9	0,0	0,9	0,0	1,1	0,7	2,0
Totale per cittadinanza	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 A1.6 - 4: *Condizione professionale prevalente a ottobre 2012 per fruizione di servizi al lavoro post-formazione. Valori percentuali.*

Condizione professionale ottobre 2012	Fruizione di servizi al lavoro post formazione	
	No	Si
Occupato	37,7	37,8
Occupato in CIG	2,5	2,7
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	45,0	45,4
In cerca di prima occupazione	7,7	6,3
Studente	5,5	3,2
Tirocinante o stagista	0,7	3,6
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	0,6	0,7
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	0,3	0,2
Totale	100,0	100,0

Tabella A1.6 - 5: *Tassi di occupazione, inserimento e successo per le diverse tipologie di azione e per genere.*

Tipo azione / Genere	Tasso di occupazione		Tasso di inserimento		Tasso di successo	
	F	M	F	M	F	M
OI	29,2	30,2	34,0	32,9	43,1	40,5
BAS	50,2	44,9	50,2	44,9	50,2	45,9
SPE	45,2	42,4	46,6	44,1	50,9	50,0
Totale per genere	42,8	37,7	44,6	39,4	48,5	44,9
Totale formati	40,3		42,0		46,7	

Tabella A1.6 - 6: *Tassi di occupazione, inserimento e successo per le diverse tipologie di azione e per classe d'età.*

Tipo azione / Classe età	Tasso di occupazione			Tasso di inserimento			Tasso di successo		
	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+
OI	29,8	-	-	33,3	-	-	41,5	-	-
BAS	39,8	54,9	48,8	39,8	54,9	48,8	40,6	55,6	48,8
SPE	42,5	50,8	33,3	45,7	50,8	33,3	53,9	53,7	33,3
Totale per classe età	34,7	52,7	44,3	37,7	52,7	44,3	44,8	54,5	44,3
Totale formati	40,3			42,0			46,7		

Tabella A1.6 - 7: *Tassi di occupazione, inserimento e successo per le diverse tipologie di azione e per nazionalità.*

Tipo azione / nazionalità	Tasso di occupazione			Tasso di inserimento			Tasso di successo		
	EU	ITA	NO EU	EU	ITA	NO EU	EU	ITA	NO EU
OI	25,9	30,9	22,8	25,9	34,9	24,6	33,3	43,7	28,1
BAS	52,1	50,7	42,4	52,1	50,7	42,4	52,1	50,7	43,7
SPE	55,0	44,1	35,9	55,0	45,8	35,9	55,0	51,1	41,0
Totale per nazionalità	45,3	40,6	37,0	45,3	42,8	37,4	47,4	48,2	39,8
Totale formati	40,3			42,0			46,7		

Tabella A1.6 - 8: Tasso di occupazione e intervalli di confidenza al 95% nel campione di controllo, per le diverse tipologie di azione e per il campione totale, in base alla fruizione di politiche attive del lavoro (PAL) post-formazione.

PAL post-formazione	Tipi azione						Totale per PAL		
	BAS			SPE					
	t. occ.	-	+	t. occ.	-	+	t. occ.	-	+
No	190	157	222	390	349	430	579	526	631
Sì	38	25	51	97	79	116	134	111	157
Totale per tipo azione	226	192	261	487	443	532	712	655	769

Tabella A1.6 - 9: Distribuzione delle motivazioni di ritiro nel campione di controllo, per tipo di azione. Valori percentuali.

Motivo Ritiro	BAS	SPE
Missing	38,8	36,1
ERRORE DATI	0,0	1,1
HA TROVATO LAVORO	10,7	26,0
MALATTIA	0,5	1,1
MOTIVI FAMIGLIARI	5,8	4,6
NON HA RAGGIUNTO IL NUMERO MINIMO DI ORE	4,9	3,9
NON SI È PRESENTATO	3,4	2,8
PER MOTIVI PERSONALI	7,3	2,8
PRIVO DI REQUISITI	7,3	9,1
RITIRATO D'UFFICIO	15,5	4,9
VARI	5,8	7,7
Totale	100,0	100,0

8.7 CONFRONTI INTERTEMPORALI FRA FORMATI 2010 E 2011

Tabella A1.7 - 1: Condizione professionale prevalente nel mese di ottobre, confronto 2011-2012, valori percentuali.

Condizione professionale	2011	2012	DIFF. 2012/2011
Occupato	41,8	37,7	-4,1
Occupato in CIG	1,6	2,5	0,9
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	40,8	45,2	4,4
In cerca di prima occupazione	5,2	7,2	2,0
Studente	7,3	4,7	-2,6
Tirocinante o stagista	1,8	1,8	0,0
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	1,0	0,7	-0,3
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	0,6	0,3	-0,3
Totale	100,0	100,0	

Tabella A1.7 - 2: *Distribuzione della durata dei contratti non a tempo indeterminato per gli occupati, confronto 2011-2012 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari), valori percentuali.*

Tipologia contrattuale	2011	2012	DIFF. 2012/2011
Meno di 15 giorni	1,7	1,4	-0,3
Da piu di 15 giorni fino a 3 mesi	23,5	23,8	0,3
Da 4 mesi a un anno	44,8	47,0	2,2
Da piu di 1 anno a 3 anni	13,4	17,2	3,8
Piu di 3 anni	11,3	9,3	-2
Durata non definita	5,3	1,4	-3,9
Totale	100,0	100,0	

Tabella 8.1: - *Distribuzione della retribuzione netta mensile degli occupati, confronto 2011-2012, valori percentuali.*

Retribuzione netta mensile	2011	2012	DIFF. 2012/2011
Fino a 500 Euro	18,9	28,1	9,2
Da piu di 500 a 1000 Euro	55,3	54,8	-0,5
Da piu di 1000 a 1500 Euro	23,8	15,7	-8,1
Da piu di 1.500 Euro a 2000 Euro	0,8	1,2	0,4
Più di 2000 Euro	1,3	0,2	-1,1
Totale	100,0	100,0	

9 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 2011. 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.

L'indagine coinvolge 2000 persone in Piemonte, che hanno partecipato ai corsi di formazione finanziati dalla Regione Piemonte e dal Fondo Sociale Europeo nel 2011. 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

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

5. Può indicare il titolo di studio più alto conseguito da suo padre?*Nota per l'intervistatore: la modalità 5.g va riservata solo a casi estremamente particolari in cui effettivamente l'intervistato non conosce il genitore (es. giovani cresciuti lontano dalla famiglia)*

- a. Nessun titolo
- b. Licenza elementare
- c. Licenza media o avviamento
- d. Qualifica professionale
- e. Diploma di scuola superiore
- f. Diploma universitario, laurea o superiore
- g. Non so

6. Può indicare il titolo di studio più alto conseguito da sua madre?*Nota per l'intervistatore: la modalità 6.g va riservata solo a casi estremamente particolari in cui effettivamente l'intervistato non conosce il genitore (es. giovani cresciuti lontano dalla famiglia)*

- a. Nessun titolo
- b. Licenza elementare
- c. Licenza media o avviamento
- d. Qualifica professionale
- e. Diploma di scuola superiore
- f. Diploma universitario, laurea o superiore
- g. Non so

*Nota per l'intervistatore: le successive domande vanno introdotte così "Ora le rivolgerò una serie di quesiti per descrivere l'ambiente in cui viveva al momento dell'iscrizione al corso di formazione. Queste informazioni servono a valutare l'influenza di alcune caratteristiche individuali sull'inserimento lavorativo dopo il corso".***7. Quando iniziò il corso di formazione (o, se non l'ha mai frequentato, nel periodo in cui si iscrisse), con quante persone viveva?**

N. |__|__|

*Nota per l'intervistatore: se viveva solo, indicare 0 e passare alla domanda 9.***8. Con chi viveva?**

- | | | |
|---------------------------------------------------------|----|-------|
| a. Coniuge/convivente | SI | NO |
| b. Padre | SI | NO |
| c. Madre | SI | NO |
| d. Nonni/e | N. | __ __ |
| e. Fratelli/sorelle | N. | __ __ |
| f. Figli (propri e/o del coniuge/convivente) | N. | __ __ |
| g. Altri parenti/affini | N. | __ __ |
| h. Amici/studenti | N. | __ __ |
| i. In comunità, con educatori e altri ospiti | N. | __ __ |
| j. Altri componenti non legati da rapporto di parentela | N. | __ __ |

9. Aveva un personal computer funzionante in casa? SI NO
10. Aveva a disposizione una connessione internet in casa? SI NO
11. Dove viveva, poteva utilizzare autonomamente un veicolo a motore (auto, scooter, moto, motorino, etc.)? SI NO

12. La casa in cui viveva era: (scegliere una sola opzione)

- a. Di proprietà
- b. In affitto
- c. Popolare
- d. Un centro di accoglienza/comunità
- e. Altro (specificare _____)

13. Di quante stanze era dotata la sua abitazione?

N. |_|_|

Nota per l'intervistatore: includere i vani principali. Non includere nel computo eventuali sgabuzzini, ripostigli, cantine, bagni, garage.

B. INFORMAZIONI SUL CORSO E SUL PERIODO IMMEDIATAMENTE SUCCESSIVO

Nota per l'intervistatore: la domanda 14 ha tre diverse formulazioni, a seconda del tipo di destinatario.

14. Qual è il motivo principale per cui ha deciso di partecipare all'attività formativa finanziata dalla Regione?

(solo MdL, escluso controllo - poi vai alla domanda 16)

- a. Perché non riusciva a trovare lavoro
- b. Perché voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia, etc.)
- c. Per migliorare la sua condizione lavorativa (fare un lavoro più interessante, meglio pagato, ecc.)
- d. Per crescita culturale e/o tecnico-professionale
- e. Per ottenere un diploma/qualifica/attestato utili ai fini della carriera lavorativa
- f. Perché ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti
- g. Perché ha seguito i consigli ottenuti durante un'attività di orientamento

14 bis Qual è il motivo principale per cui ha scelto la formazione professionale?

(solo OI)

- a. Perché desiderava andare presto a lavorare
- b. Perché preferiva imparare "facendo" (esercitandosi in laboratorio), piuttosto che studiando la teoria
- c. Perché le piaceva l'idea di fare un mestiere pratico
- d. Perché voleva frequentare un percorso breve
- e. Perché aveva sperimentato precedenti insuccessi nella scuola di Stato
- f. Perché aveva timore di affrontare percorsi scolastici più impegnativi

14 ter Qual è il motivo principale per cui ha abbandonato la formazione professionale o ha deciso di non iniziare il corso?

(solo MdL controllo, poi vai alla domanda 17)

- a. Perché ha trovato lavoro nel frattempo
- b. Perché non era soddisfatto del corso
- c. Per motivi di salute
- d. Per problemi familiari
- e. Altro (specificare _____)

15. Quanto ha contribuito in questa scelta il consiglio di...

Esprima un voto da 1 (pochissimo) a 10 (moltissimo)

Nota per l'intervistatore: segnare 999 se non vi è stato alcun consiglio o non ha influito per nulla sulla scelta

- A. professori/orientatori/assistente sociale
- B. parenti/conoscenti adulti
- C. amici

|_|

|_|

|_|

16. Come giudica l'esperienza riguardo ai seguenti aspetti del corso?

Dia un voto da 1 (pessima) a 10 (ottima)

Nota per l'intervistatore:

- Sottolineare che la domanda riguarda i servizi erogati durante il corso di formazione dall'agenzia formativa stessa
- segnare "N.A." nel caso in cui lo specifico aspetto non riguardi l'intervistato (es. non si conosce il mondo del lavoro perché non si è ancora mai lavorato, non si è effettuato lo stage,...)

Supporto alla persona

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| A. Utilità di accoglienza e orientamento iniziale | <input type="checkbox"/> |
| B. Presa in carico dei problemi individuali | <input type="checkbox"/> |
| C. Soddisfazione delle esigenze di studio/apprendimento | <input type="checkbox"/> |
| D. Miglioramento della capacità di rapportarsi con gli altri
(compagni di corso, superiori, etc.) | <input type="checkbox"/> |

Qualità della formazione

- | | |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| E. Qualità dell'insegnamento tecnico/professionale | <input type="checkbox"/> |
| F. Qualità dei laboratori | <input type="checkbox"/> |
| G. Adeguatezza di attrezzature rispetto al mondo del lavoro | <input type="checkbox"/> |
| H. Utilità dello stage per il proprio percorso formativo | <input type="checkbox"/> |
| I. Soddisfazione per l'attenzione dedicata dall'azienda allo stage | <input type="checkbox"/> |
| J. Soddisfazione per l'attenzione dedicata dalla scuola allo stage | <input type="checkbox"/> |

Inserimento lavorativo

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| K. Utilità dello stage per l'inserimento lavorativo | <input type="checkbox"/> |
| L. Utilità del corso ai fini lavorativi | <input type="checkbox"/> |
| M. Servizi di accompagnamento al lavoro interni all'agenzia formativa | <input type="checkbox"/> |

17. 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., g. e, successivamente, iii.

- | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| a. Ha esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione | SI | NO |
| Operatori specializzati | | |
| 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 (da non proporre per MdL controllo) | 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 |
| Contatti personali | | |
| e. Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti | SI | NO |
| f. Ha inviato domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, sostenendo concorsi, ecc.) | SI | NO |
| g. Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w.e., ecc. (da non proporre per MdL controllo) | SI | NO |

Note per il programmatore e l'intervistatore: se è stato risposto NO a tutti i punti precedenti (da a. a g.), 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 o lo ha trovato subito | <input type="checkbox"/> |
| ii. Perché inattivo (malattia, maternità, etc.) | <input type="checkbox"/> |
| iii. Perché ha deciso di continuare a studiare (da non proporre per MdL controllo) | <input type="checkbox"/> |
| iv. Perché non sapeva come muoversi | <input type="checkbox"/> |
| v. Perché ha effettuato altre azioni di ricerca di lavoro (specificare _____) | <input type="checkbox"/> |

18. Durante il suo percorso formativo o successivamente allo stesso (Successivamente all'abbandono del percorso formativo), ha beneficiato dei seguenti servizi per il lavoro?

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

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

- | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| a. Incontri di orientamento e consulenza (compresi saloni, etc.) | SI | NO |
| b. Informazione sulle ulteriori opportunità formative presenti sul territorio | SI | NO |
| c. Bilancio motivazionale e delle competenze | SI | NO |
| d. Inserimento orientativo tramite tirocinio o stage (escluso lo stage del corso di formazione) | SI | NO |
| e. Supporto alla redazione del curriculum vitae | SI | NO |
| f. Preparazione alla conduzione di colloqui di lavoro | SI | NO |
| g. Guida alla consultazione dei canali informativi per le offerte lavoro | SI | NO |
| h. Consulenza per la creazione di impresa | SI | NO |
| i. Incontro domanda/offerta di lavoro | SI | NO |

19. Da che soggetto sono stati prevalentemente erogati i servizi al lavoro indicati? (una sola scelta)

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| i. Centro per l'Impiego o sportelli provinciali o comunali | <input type="checkbox"/> |
| ii. Centro di formazione | <input type="checkbox"/> |
| iii. Agenzie interinali e di collocamento privato | <input type="checkbox"/> |
| iv. Altri punti servizio informali (centri di aiuto di associazioni, sindacati, parrocchie, enti religiosi e di volontariato) | <input type="checkbox"/> |

20. Esprima il suo grado di accordo in una scala da 1 (molto in disaccordo) a 10 (molto d'accordo), con le seguenti affermazioni.

I servizi al lavoro di cui ho usufruito mi hanno aiutato...

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| a. A scegliere il lavoro in modo più consapevole ed informato | <input type="checkbox"/> |
| b. Ad essere più capace ed autonomo nella ricerca di lavoro | <input type="checkbox"/> |
| c. Ad avere informazioni sulle possibilità formative del territorio in cui vivo | <input type="checkbox"/> |
| d. I servizi al lavoro sono utili | <input type="checkbox"/> |
| e. Vorrei più servizi al lavoro | <input type="checkbox"/> |

C. CARATTERIZZAZIONE ATTIVITÀ LAVORATIVA NEL 2012

In questa parte ci riferiamo alla sua situazione recente, in particolare al mese di ottobre 2012.

21. Da gennaio a ottobre 2012, 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.

Note per il programmatore: se 0, andare direttamente alla domanda 23.

22. Da gennaio ad ottobre 2012, 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).

23. Qual era la Sua condizione professionale prevalente nell'ottobre 2012 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 "Studente" e dunque si è stati studenti nel periodo di frequenza del corso.

MEGLIO: È possibile inserire un campo nella CATI, che controlli il numero di mesi intercorsi dalla fine del corso (dato disponibile)

all'ottobre 2012, in modo che vi sia un rapido controllo immediato da parte dell'intervistatore sulla qualità del dato e si possano

chiedere ulteriori conferme all'intervistato?

- attenzione a eventuali incongruenze con la domanda 21: se si è lavorato almeno un mese, non si può essere in stato di non occupazione da più di 9 mesi, ecc.

- la modalità 23.d può essere scelta solo se non si verifica (1.a-b & 3 = SI). Inoltre: deve verificarsi 21 = 0. Altrimenti correggere con l'intervistato.

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| a. Occupato (compreso chi ha già un lavoro che inizierà in futuro) | N. mesi __ __ |
| b. Occupato in CIG specificare da quanti mesi | N. mesi __ __ |
| c. Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione
[era iscritto alle liste di mobilità? | N. mesi __ __ |
| <i>Vai alla domanda 38</i> | SI NO |
| d. In cerca di prima occupazione
<i>Vai alla domanda 38</i> | N. mesi __ __ |
| e. Studente
<i>Vai alla domanda 34</i> | N. mesi __ __ |
| f. Tirocinante/stagista | N. mesi __ __ |
| g. Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)
<i>Vai alla domanda 38</i> | N. mesi __ __ |
| h. Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)
<i>Vai alla domanda 38</i> | N. mesi __ __ |

24. Di che tipo di lavoro si trattava?

Per i lavoratori cassaintegrati, per tutte le domande sul rapporto di lavoro, riferirsi al lavoro precedente l'inizio della CIG

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| a. Alle dipendenze retribuito con contratto formale | |
| b. Alle dipendenze retribuito senza contratto, con accordo informale con il datore di lavoro | <i>Vai alla domanda 26</i> |
| c. Tirocinio, stage, praticantato e attività che non configurano un rapporto di lavoro (inclusi LSU - lavori socialmente utili) | <i>Vai alla domanda 26</i> |
| d. Parasubordinato (prestatore d'opera occasionale, associato in partecipazione, lavoratore a progetto, etc.) | |
| e. Autonomo | <i>Vai alla domanda 27</i> |
| f. Coadiuvante di impresa familiare | <i>Vai alla domanda 27</i> |

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

- Tempo indeterminato (tipico o standard)
- Tempo determinato a carattere non stagionale (tipico o standard)
- Tempo determinato a carattere stagionale (tipico o standard)
- Apprendistato (o altri contratti a causa mista: formazione e lavoro, inserimento lavorativo)
- Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione)
- Lavoro intermittente
- Lavoro domestico
- Lavoro a progetto o collaborazione coordinata e continuativa
- Collaborazione occasionale
- Altro (specificare _____)

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

Note per il programmatore:

- 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

- Meno di 15 giorni
- Da più di 15 giorni fino a 3 mesi
- Da 4 mesi a un anno
- Da più di 1 anno a 3 anni
- Più di 3 anni
- Tempo indeterminato
- Durata non definita

27. Si trattava di un lavoro a:

- a. Tempo pieno
- b. Tempo parziale

28. Lei lavorava

- a. Nel settore privato
- b. Nel settore pubblico
- c. Nel non profit

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

- 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. Può indicare sinteticamente l'attività svolta dall'impresa/ente/organismo in cui lavorava?

Codice _____

CODICE DESCRIZIONE

- 1 AGRICOLTURA, CACCIA, SILVICOLTURE, PESCA, PISCICOLTURA E SERVIZI CONNESSI
- 2 ESTRAZIONI MINERALI
- 3 INDUSTRIE ALIMENTARI, DELLE BEVANDE DEL TABACCO
- 4 INDUSTRIE TESSILI E CONFEZIONE DELL'ABBIGLIAMENTO
- 5 FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E SIMILI
- 6 INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI) E FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PAGLIA E MATERIALI DA INTRECCIO
- 7 FABBRICAZIONE DI CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA
- 8 STAMPA E RIPRODUZIONE DI SUPPORTI REGISTRATI
- 9 FABBRICAZIONE DI COKE E PRODOTTI DERIVATI DALLA RAFFINAZIONE DEL PETROLIO
- 10 FABBRICAZIONE DI PRODOTTI CHIMICI
- 11 FABBRICAZIONE DI PRODOTTI E PREPARATI FARMACEUTICI
- 12 FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN GOMMA E MATERIE PLASTICHE
- 13 FABBRICAZIONE DI PRODOTTI DELLA LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI
- 14 METALLURGIA
- 15 FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)
- 16 FABBRICAZIONE DI COMPUTER E PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA; APPARECCHI ELETTRONICI, DI MISURAZIONE E OROLOGI
- 17 FABBRICAZIONE DI APPARECCHIATURE ELETTRICHE E APPARECCHIATURE PER USO DOMESTICO NON ELETTRICHE
- 18 FABBRICAZIONE DI MACCHINARI ED APPARECCHI ELETTRICI NCA
- 19 FABBRICAZIONE DI AUTOVEICOLI, RIMORCHI E SEMIRIMORCHI E FABBRICAZIONE DI ALTRI MEZZI DI TRASPORTO
- 20 FABBRICAZIONE DI MOBILI
- 21 ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE
- 22 RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE E APPARECCHIATURE
- 23 FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA
- 24 FORNITURA DI ACQUA, RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO
- 25 COSTRUZIONI
- 26 COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO, RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI
- 27 TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO
- 28 ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE
- 29 SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE
- 30 ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE

- 31 ATTIVITÀ IMMOBILIARI
- 32 ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE
- 33 NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE
- 34 AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE E OBBLIGATORIA
- 35 ISTRUZIONE
- 36 SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE
- 37 ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO
- 38 ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI
- 39 ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO;
PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI INDIFFERENZIATI PER USO PROPRIO DA PARTE DI FAMIGLIE E
CONVIVENZE
- 40 ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI

31. Quanto guadagnava mediamente al mese (retribuzione netta)?

- a. Fino a 500 Euro
- b. Da più di 500 a 1000 Euro
- c. Da più di 1000 a 1500 Euro
- d. Da più di 1.500 Euro a 2000 Euro
- e. Più di 2000 Euro

32. 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 corso
(da non proporre per MdL controllo)
- 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.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 8 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 _____)
- e. Scuola delle forze armate/polizia
- f. Corso IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore)
- g. Corso ITS (Istituti Tecnici Superiori)
- h. Corso universitario o equipollenti (SUISM, conservatorio, accademia di belle arti)
- i. Dottorato, master o specializzazione post laurea

Vai alla domanda 38

Vai alla domanda 38

Vai alla domanda 38

Vai alla domanda 38

Vai alla domanda 38

Vai alla domanda 38

35. Se è rientrato a scuola, in che classe è stato ammesso?

- a. In prima
- b. In seconda o terza
- c. In quarta con debiti formativi
- d. In quarta senza debiti formativi
- e. In quinta con debiti formativi
- f. In quinta senza debiti formativi

36. Come si è trovato rispetto a quando frequentava la formazione professionale?

- a. Ha molte più difficoltà
- b. Ha più difficoltà
- c. Ha le stesse difficoltà
- d. Ha meno difficoltà
- e. Ha molte meno difficoltà

37. Per quale motivo ha deciso di tornare a scuola? (Scegliere una sola risposta)

Note per il programmatore: nel caso di MdL controllo, attenzione al blocco sulla modalità d.

- a. Per interesse nelle materie di studio e per crescita culturale
- b. Per completare la sua istruzione arrivando a un diploma
- c. Perché pensa che un diploma possa aiutarla maggiormente a trovare un lavoro
- d. Perché, durante il percorso di formazione professionale, ha ritrovato fiducia nelle sue capacità
(da non proporre per MdL controllo)

38. Nel periodo settembre-ottobre 2012, aveva effettuato azioni di ricerca di lavoro?

SI NO

Nota per il programmatore e l'intervistatore. Se 23.g o 23.b, chiedere conferma dello stato di “inattivo”. L'inattivo, infatti, non cerca attivamente lavoro.

Chiudere promettendo l'invio di un abstract con i risultati, se interessati. Chiedere allo scopo l'indirizzo di posta elettronica:

L'ente di ricerca che sta realizzando quest'indagine si impegna

ad inviarle una sintesi dei risultati. Può farle piacere riceverli?

SI NO

Se sì può lasciarci un indirizzo di posta elettronica a cui recapitarglieli?

10 BIBLIOGRAFIA

- AAVV (2010), Attività di valutazione in itinere del POR Marche, FSE ob.2 2007/2013, http://www.istruzioneformazioneelavoro.marche.it/fse/Rapporto%20di%20valutazione%202010_POR%20Marche%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.
- 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.regione.piemonte.it/europa/dwd/2012/rapporto_esiti_occupaz.pdf
- 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.
- Cecchi D. (2003), Il sistema formativo in Italia: ambiente familiare e stratificazione sociale, <http://cecchi.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 Working Paper, WP 13/13.
- 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.
- 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_StudixConsiglio%207_11%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 "Working Paper Ceris-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.
- 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'efficacité des politiques de formation: méthodes pour l'évaluation de l'impact, CNR-Ceris Working Paper, WP 14/13.
- Ragazzi E., Sella L., (2013b) Una valutazione di impatto delle politiche formative regionali: il caso piemontese, CNR-Ceris Working Paper, 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.
- 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.



UNIONE EUROPEA



REGIONE
PIEMONTE

FSE per il futuro

www.regione.piemonte.it/europa