

Gli esiti occupazionali delle Politiche formative in Piemonte

Rapporto annuale di Placement 2011
Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2010



Gli esiti occupazionali delle Politiche formative in Piemonte

Rapporto annuale di Placement 2011
Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2010

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”;

Mario Nosvelli, ricercatore CNR-Ceris e docente a contratto di *Economia Applicata alle Risorse Umane*, presso l’Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano;

Lisa Sella, assegnista CNR-Ceris ed esperta di analisi dati sul mercato del lavoro.

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, i singoli capitoli sono attribuiti agli autori che maggiormente hanno contribuito alla loro realizzazione.

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, Ivana Morando, Antonella Giancesin, Stefania Piazza; la Provincia di Torino, nelle persone di Paola Mussino e Rosalba Fasolo; ISFOL, nelle persone di Marco Centra, Paolo Severati ed Enrico Toti; Michele Lalla dell’Università di Modena e Reggio Emilia; Carlo Lauro e Maria Gabriella Grassia dell’Università Federico II di Napoli, la collega Elena Santanera per il preciso lavoro di rilettura.

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:



Progettazione e realizzazione grafica: *Prima Visione di Paola Vanzino - Torino*

Stampa: *AGIT MARIOGROS Industrie Grafiche - Beinasco (Torino)*

ISBN 978-88-98193-01-1

© 2012 CNR – CERIS e Regione Piemonte

INDICE

I PREMESSA

di Igor Benati

1.1	L'investimento formativo e la sua valutazione	1
1.2	Definizione, ruolo, obiettivi e caratteristiche dell'analisi di placement	2
1.3	Il Rapporto annuale sul Placement 2011 (qualificati/specializzati 2010)	3
1.4	La formazione professionale finanziata dal FSE	4
1.5	Le iniziative formative oggetto d'indagine	10

2 SCELTE DI METODO PER L'INDAGINE SUL CAMPO

di Mario Nosvelli ed Elena Ragazzi

2.1	La pianificazione dell'indagine	13
2.2	L'universo di riferimento	15
2.3	Controllo e selezione dei dati per la quantificazione dell'universo	16
2.4	La dimensione campionaria	18
2.5	La stratificazione	19
2.6	L'analisi di impatto della formazione professionale sulla collocazione lavorativa: finalità e caratteristiche	21
2.7	Il campione di controllo	24
2.8	La messa a punto finale dei campioni e le numerosità definitive	28
2.9	L'implementazione pratica del piano di campionamento: problematiche e soluzioni	29
2.10	Approfondimento tematico: i master	30
2.11	Il questionario	31

3 I RISULTATI DELL'ANALISI

di Mario Nosvelli

3.1	Analisi delle caratteristiche del campione ottenuto rispetto al campione ricercato	33
3.1.1	Rappresentatività per azione, per territorio e per le variabili di sotto-stratificazione	33
3.1.2	Indicatori di efficienza del campionamento	35
3.2	Descrizione del campione in relazione all'universo	36
3.2.1	Affidabilità statistica dei dati campionari	37
3.2.2	Qualche statistica descrittiva	40
3.3	Iscritti, licenziati e ritirati nelle iniziative formative analizzate	41
3.4	Gli esiti occupazionali delle iniziative formative analizzate	43
3.5	I percorsi che hanno portato alla formazione	45
3.5.1	La condizione professionale al momento dell'iscrizione al corso	45
3.5.2	I titoli di studio	47
3.5.3	Il contesto familiare	47
3.5.4	Le motivazioni di iscrizione al corso	48

3.6	La condizione lavorativa dei formati	50
3.6.1	Il settore di impiego	50
3.6.2	La collocazione lavorativa	54
3.7	La coerenza della collocazione lavorativa con il percorso formativo	56
3.8	L'inquadramento contrattuale	58
3.8.1	La tipologia contrattuale	58
3.8.2	La durata dei contratti a termine	60
3.8.3	La retribuzione mensile netta	61
3.9	I tempi di ingresso nel MdL	62
3.10	I canali di accesso al MdL	63
3.11	Differenziale occupazionale netto di alcune iniziative formative sulla collocazione lavorativa	64
3.12	Una valutazione multivariata	72
3.12.1	Alcune stime sulla probabilità di occupazione	72
3.12.2	La distorsione da selezione	76
3.12.3	L'analisi dell'effetto netto tramite <i>propensity score</i>	79
3.13	Sintesi dei risultati	80

4 ANALISI COMPARATIVA PER DIRETTIVA E AZIONE

di Lisa Sella

4.1	L'analisi trasversale delle misure	85
4.2	Caratteristiche dei partecipanti	85
4.3	Il contesto personale	87
4.3.1	I titoli di studio pre-corso	88
4.3.2	La famiglia di origine	88
4.3.3	Le motivazioni di iscrizione al corso e la valutazione dell'esperienza	89
4.4	I livelli di occupazione	91
4.5	La condizione lavorativa	97
4.5.1	Il settore di impiego	97
4.5.2	La collocazione lavorativa	98
4.5.3	La coerenza della collocazione lavorativa	100
4.5.4	L'inquadramento contrattuale	100
4.5.5	L'impatto netto sulla condizione lavorativa	103
4.6	Tempi di ingresso e canali di accesso al MdL	106
4.7	L'impatto netto degli OSS	107
4.8	Il rientro in istruzione	111
4.9	Sintesi dei risultati	113

5	APPROFONDIMENTO: I MASTER UNIVERSITARI <i>di Mario Nosvelli ed Elena Ragazzi</i>	
5.1	I master oggetto di indagine	115
5.2	L'oggetto di indagine: descrizione dell'universo dei diplomati ai master e dei soggetti intervistati	117
5.2.1	Statistiche sui tassi di risposta	118
5.2.2	Ripartizione per tipologia di corso	119
5.2.3	Caratteristiche anagrafiche e individuali	121
5.3	Il contesto personale e familiare degli iscritti ai master	125
5.3.1	Situazione occupazionale precedente al corso	125
5.3.2	Caratteristiche del contesto familiare	128
5.4	Il corso di master: valutazione e motivazioni degli iscritti	131
5.4.1	Motivazioni alla frequenza	131
5.4.2	I canali di informazione pre-formazione	132
5.4.3	La soddisfazione per l'attività formativa svolta	133
5.5	Gli esiti dei master	134
5.6	Il tipo di impiego	137
5.6.1	La dimensione d'impresa	137
5.6.2	Settori di impiego	138
5.6.3	Professione	140
5.7	L'inquadramento contrattuale	141
5.7.1	Tipologia del lavoro	141
5.7.2	Tipologia contrattuale	142
5.7.3	Durata del contratto	144
5.8	La transizione dalla formazione al mercato del lavoro	145
5.8.1	Tempi di ingresso sul MdL	145
5.8.2	I canali di accesso al MdL	146
5.9	L'impatto dei master sulla condizione lavorativa	147
5.9.1	Confronto con la condizione occupazionale dei diplomati ai corsi di master 2007-2008	149
5.9.2	Condizione occupazionale dei laureati nell'anno 2010 (AlmaLaurea)	150
5.10	Sintesi dei risultati	151

6	CONCLUSIONI E PROPOSTE DI POLICY <i>di Elena Ragazzi</i>	
6.1	Sintesi dei principali risultati	155
6.1.1	La formazione professionale funziona?	156
6.1.2	Ci sono differenze nell'efficacia della formazione per le varie categorie di persone?	157
6.2	Indicazioni per le successive analisi di placement	159
6.2.1	Suggerimenti per il miglioramento dell'indagine sul campo	159
6.2.2	Indicazioni sul questionario	160
6.3	Dalle evidenze di ricerca ai suggerimenti per il <i>policymaking</i>	161
6.3.1	L'efficacia dell'investimento formativo	162
6.3.2	Una formazione che si arricchisce di strumenti e si integra con altre azioni	164
7	APPENDICE I: I RISULTATI DELL'INDAGINE TABELLE DI COMPLEMENTO AI CAPITOLI 3 E 4 <i>di Lisa Sella</i>	
7.1	Analisi delle caratteristiche del campione ottenuto rispetto al campione ricercato	167
7.2	Descrizione del campione in relazione all'universo	169
7.3	Iscritti, licenziati e ritirati nelle iniziative formative analizzate	174
7.4	Gli esiti occupazionali delle iniziative formative analizzate	177
7.5	I percorsi che hanno portato alla formazione	180
7.6	La condizione lavorativa dei formati	189
7.7	La coerenza della collocazione lavorativa con il percorso formativo	194
7.8	L'inquadramento contrattuale	196
7.9	I rientri in istruzione nella direttiva OI	196
8	APPENDICE II: ERRORE STANDARD E INTERVALLI DI CONFIDENZA <i>di Mario Nosvelli, Elena Ragazzi e Lisa Sella</i>	
8.1	Indicazioni metodologiche	199
8.2	Stima degli indicatori e relativi intervalli di confidenza	202
8.2.1	Tasso di occupazione	202
8.2.2	Tasso di inserimento	206
8.2.3	Tasso di successo	210
8.2.4	Tabelle degli errori standard e degli intervalli di confidenza del tasso di occupazione nei campioni di controllo	214
9	QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE	217
10	BIBLIOGRAFIA	233

PRESENTAZIONE

La Regione Piemonte vanta una lunga tradizione in materia di indagini sugli esiti occupazionali dei soggetti in uscita con qualifica o specializzazione dal sistema formativo regionale. Fin dalla metà degli anni '90, infatti, quelle che allora si chiamavano indagini di follow-up venivano realizzate direttamente dalle Agenzie formative sull'universo degli allievi che avevano terminato i corsi, e rappresentavano un'attività consolidata che valeva in una certa misura a riorientare la programmazione successiva.

Tale attività, però, condotta internamente al sistema, finiva per essere per certi versi meramente autoreferenziale, e mancando di analisi di tipo controfattuale, volte ad accertare l'impatto netto della formazione costruendo uno specifico gruppo di controllo, non soddisfaceva i requisiti di rigore scientifico richiesti dall'Unione Europea per la valutazione di attività svolte per lo più nell'ambito del Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo.

Si è così deciso, anche sotto l'impulso dell'Isfol, che coordina a livello nazionale la materia, di rinnovare radicalmente le metodologie di svolgimento di quelle che ormai si chiamano indagini di placement: in una prima fase transitoria si è provveduto a realizzare in forma sperimentale una serie di interviste su base campionaria integrata da una verifica sui dati amministrativi delle Comunicazioni Obbligatorie; con l'avvio della collaborazione con il valutatore Indipendente del Programma Operativo 2007-2013 tale attività è passata in mano al gruppo costituito dalle Società ISRI e CNR-CERIS, ed è quest'ultimo organismo di ricerca che ha curato l'indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2010, la cui metodologia e i cui risultati sono descritti in modo dettagliato nel presente volume.

Si tratta, come l'ampiezza dei contenuti del rapporto già di per sé evidenzia, di un salto di qualità rispetto alle attività di questo tipo precedenti, con un notevole sforzo di carattere metodologico, d'altra parte inevitabile in questa fase di avvio e di cui si dà ampio riscontro, sia nella strutturazione del questionario, sia nella costruzione di un gruppo di controllo, almeno per una parte delle attività di specializzazione, utile a capire l'impatto effettivo della formazione, al netto di altri fattori, sulle chances occupazionali dei partecipanti ai corsi, sia per l'uso di varie tecniche statistiche per accertare e migliorare l'affidabilità dei risultati. All'analisi standard si è associato, secondo un approccio che intendiamo perseguire anche in futuro, un approfondimento su una specifica politica di interesse regionale, relativa ai master universitari.

Si incominciano così a fare dei ragionamenti, fondati su risultanze empiriche di buona solidità, sull'utilità effettiva della formazione, che risulta nel complesso operare con discreta efficacia, tanto maggiore, in apparenza, quanto più debole sul mercato del lavoro è l'utenza di riferimento.

L'approfondimento sui master e altre indicazioni emerse dall'indagine standard segnalano inoltre la crescente necessità di integrare l'intervento formativo con le politiche del lavoro, per fornire al disoccupato un adeguato supporto che lo aiuti ad orientarsi su di un mercato sempre più complesso valorizzando le competenze acquisite ex novo o aggiornate grazie alla partecipazione al corso, una linea d'azione che ha trovato una sua prima, fattiva, traduzione nella recente Direttiva pluriennale Mercato del Lavoro.

Si va quindi innescando un circolo virtuoso che lega la valutazione dei risultati e degli effetti della formazione alla predisposizione dei nuovi documenti di programmazione, la cui attuazione andrà a sua volta monitorata per analizzare i risultati ottenuti e le criticità emerse. In questo processo continuo di valutazione dell'impatto della formazione rispetto agli obiettivi dichiarati e di

acquisizione del relativo feed-back nella fase di implementazione degli interventi risiede la possibilità di rendere l'azione regionale sempre più efficace e rispondente ai bisogni dei cittadini e delle imprese.

Il presente rapporto rappresenta pertanto un riferimento importante, sia in relazione alle politiche regionali, come stimolo a migliorarne la qualità e l'efficacia raccogliendo e rielaborando in fase di riprogrammazione degli interventi le indicazioni che ne emergono, sia come modello di ricerca empirica con cui si è sperimentata una metodologia rigorosa, che andrà ancora affinata nelle ulteriori discese sul campo previste, delineata nel testo con onestà e trasparenza.

Ci auguriamo, pertanto, che la pubblicazione del presente rapporto valga a far conoscere a tutti gli operatori pubblici e privati del settore questa iniziativa, e che la qualità e la serietà del lavoro di ricerca e di analisi svolto siano riconosciuti e servano ad alimentare il confronto sugli indirizzi e le prospettive della Formazione Professionale in Piemonte, in un momento così difficile per la nostra regione.

*Assessore Regionale
alla Formazione Professionale e al Lavoro*
Claudia Porchietto

1 PREMESSA

di Igor Benati

1.1 L'INVESTIMENTO FORMATIVO E LA SUA VALUTAZIONE

La formazione professionale rappresenta un investimento che i sistemi economici avanzati nelle moderne economie di mercato sono sempre più chiamati a fare, per garantire il mantenimento dei livelli di benessere e coesione. È infatti perlopiù attraverso la formazione che si produce l'adattamento del capitale umano alle necessità del sistema produttivo. Tale assunto risulta ancor più vero nella moderna società della conoscenza, dove il sapere diventa una risorsa indispensabile per la produzione e lo sviluppo del sistema economico.

Negli ultimi dieci anni, la crescita del capitale umano è diventata una priorità strategica in ambito europeo. L'Unione Europea, infatti, a partire dal 2000, tramite la strategia di Lisbona ha sviluppato un consistente investimento nei processi di istruzione e formazione, nell'ottica della creazione di una "società della conoscenza". La formazione professionale (FP), in particolare, tanto nella sua versione "iniziale", che in quella "per tutta la vita" (*life long learning*) è emersa estremamente potenziata, grazie anche al costante e significativo apporto del Fondo Sociale Europeo, che ha finanziato lo sviluppo ed il consolidamento dei sistemi di FP nei paesi membri.

La comunicazione della commissione "EUROPA 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva", ha poi disegnato nuove "sfide" per l'istruzione e la formazione professionale, disegnando un percorso di sempre maggiore integrazione tra i due ambiti. In particolare, è stato posto l'accento sulla necessità di sviluppo della formazione continua, anche mediante percorsi di apprendimento flessibili tra i diversi settori e livelli di istruzione e formazione, finalizzati a rendere più attraenti l'istruzione e la formazione professionali.

Nell'attuale ciclo di programmazione gli input strategici dell'Unione Europea sono stati recepiti tanto a livello nazionale, quanto a livello regionale. Il Quadro Strategico Nazionale 2007-2013 (QSN), ha infatti ribadito l'importanza dell'investimento sul capitale umano, segnalando come il successo competitivo e il raggiungimento di adeguati standard di benessere e di coesione sociale dipendano in larga misura dalla diffusione di livelli elevati di competenze e di capacità di apprendimento permanente nella popolazione, per raggiungere le quali l'Italia necessita di uno sforzo di adeguamento importante, registrando *performance* certo non soddisfacenti rispetto ai Paesi avanzati e a molte economie emergenti (e inferiori alla media UE25) e trovandosi, malgrado alcuni miglioramenti, ancora lontana dagli obiettivi condivisi in sede europea per il 2010¹.

Il QSN ha quindi incluso tra le sue priorità il "Miglioramento e valorizzazione delle risorse umane" (priorità 1) con l'obiettivo di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro, l'inclusione sociale e la competitività dei sistemi produttivi. Nella stessa direzione, il QSN ha altresì stabilito la necessità di informare la programmazione operativa regionale al rafforzamento della capacità del sistema formativo di migliorare diffusione e livelli di apprendimento nei giovani, offrire occasioni di *life long learning* alla popolazione nel suo complesso e rafforzare negli attori economici le competenze necessarie per competere ed innovare.

La Regione Piemonte, a sua volta, recependo tali indicazioni nel proprio Programma Operativo Regionale 2007-2013 (POR), ha effettuato un significativo investimento sullo sviluppo del capitale

1 Quadro Strategico Nazionale 2007-2013, pag. 83

umano, dell'occupabilità delle risorse umane e dell'adattabilità di lavoratori. Nel Piano finanziario del PO, infatti, l'Asse che assorbe la dotazione finanziaria maggiore è il IV "Capitale Umano" (34%), seguito dall'Asse II "Occupabilità" (26%) e dall'Asse I "Adattabilità" (25%).

È quindi del tutto evidente che un investimento così strategico per il futuro economico della Regione debba essere attentamente presidiato da attività di analisi e valutazione, al fine di consentire la migliore allocazione possibile delle risorse disponibili. In altri termini, risulta prioritario accompagnare l'attuazione delle iniziative di formazione con un'attenta verifica dei loro risultati e dei loro effetti. In questo quadro, si colloca, il presente rapporto sul placement, che indaga gli effetti della formazione erogata sulla condizione occupazionale dei formati ad un anno di distanza.

1.2 DEFINIZIONE, RUOLO, OBIETTIVI E CARATTERISTICHE DELL'ANALISI DI PLACEMENT

L'espressione "analisi di placement"², in letteratura (Marchionne 2008), designa una forma d'indagine relativa agli esiti occupazionali di un'attività formativa o di un qualche intervento di politica attiva del lavoro. In termini generali, le analisi di placement mirano a verificare, ad una certa distanza dalla conclusione dell'intervento (formativo o non) quale sia la condizione occupazionale e le eventuali caratteristiche dell'inserimento lavorativo (tipo di contratto, posizione professionale e retribuzione) dei beneficiari, spesso correlando tali informazioni alle loro motivazioni, abilità, background familiare o comportamenti. In altre parole, le indagini di placement forniscono informazioni sul funzionamento (quanto funzionano e per chi funzionano) degli interventi di politica attiva del lavoro.

La Regione Piemonte, in passato, ha svolto esperienze di analisi relativamente alle proprie iniziative di formazione professionale. Tali analisi, pubblicate in due differenti rapporti di *follow-up*, svolgevano l'indagine sugli esiti lavorativi dei formati in maniera censuaria, delegando agli enti attuatori il compito di rilevare le informazioni dai loro studenti. Tale impostazione è stata considerata come non più soddisfacente dalla Regione. Essa infatti prestava il fianco a due tipi di critiche:

- la rilevazione dei dati svolta dagli stessi enti che erogavano la formazione poteva essere soggetta a fenomeni di manipolazione;
- l'analisi consentiva solo di misurare i risultati della FP ma non forniva indicazioni relativamente agli impatti netti.

Le due motivazioni sopra esposte hanno portato la Regione a prevedere l'inserimento dell'analisi di placement tra i compiti del valutatore indipendente del POR FSE.

Nell'ambito del processo di valutazione del POR FSE Piemonte, l'analisi di placement riveste un ruolo estremamente rilevante. Ad essa spetta infatti il compito di fornire evidenze sugli effetti degli interventi formativi finanziati nella programmazione operativa regionale, consentendo la formulazione di giudizi valutativi sull'efficacia degli stessi. In tal senso essa costituisce un punto di analisi essenziale per valutare le politiche attivate e riprogrammare quelle future. L'analisi di placement, dunque, mira a restituire un quadro attendibile e rappresentativo della situazione occupazionale dei destinatari, segnalando anche, laddove possibile, le determinanti dei differenti *outcome*, e consentendo di valutare il contributo (impatto) netto della formazione erogata, attraverso il confronto con i risultati relativi al quadro di controllo.

² In italiano, la parola "placement" può essere sostituita dall'espressione "posizionamento rispetto al mercato del lavoro"

In tal modo essa assolve a due distinte esigenze della committenza regionale: da un lato quella di misurare gli *outcome* dei corsi di formazione erogati in favore di giovani e di adulti inoccupati, rispondendo, in questo modo, a quesiti relativi ai risultati delle politiche formative (“*Quanti e quali destinatari hanno trovato un lavoro a un anno dalla conclusione del percorso formativo?*” e ancora “*Di quale tipo di lavoro si tratta?*”); dall’altro, quella di poter valutare l’efficacia dei corsi di formazione, dando così risposta a quesiti relativi agli effetti della programmazione (“*Quante persone hanno effettivamente trovato lavoro grazie alla formazione? Quali tipi di azioni formative hanno dato i risultati migliori?*” e ancora “*Quali target (categorie di soggetti, aree territoriali) hanno mostrato di beneficiare maggiormente degli interventi formativi e per quali si sono invece manifestate criticità?*”).

1.3 IL RAPPORTO ANNUALE SUL PLACEMENT 2011 (QUALIFICATI/SPECIALIZZATI 2010)

In tale direzione, il presente rapporto annuale sul placement (*RAP*), ha analizzato la condizione lavorativa degli utenti partecipanti ad una serie di iniziative formative finanziate dal POR Piemonte 2007-2013, andando a verificare l’esito occupazionale dei formati ad una certa distanza dalla partecipazione ad attività formative e le eventuali variazioni dalla situazione precedente, con particolare attenzione alla forma contrattuale, alla retribuzione, alle motivazioni, alle abilità tecniche e conoscitive acquisite. Per far questo è stata indagata la condizione occupazionale dei destinatari degli interventi di formazione che risultavano disoccupati o inoccupati al momento dell’avvio dell’attività formativa³. 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 poter apprezzare gli effetti di durata nel medio periodo e non solo i benefici immediati. 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 2010⁴.

L’indagine è stata realizzata in modo campionario, attraverso interviste telefoniche di 2031 soggetti, articolati tra campione principale e gruppi di controllo. I soggetti selezionati sono stati intervistati tramite un questionario, somministrato attraverso CATI⁵, 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. Il RAP si articola su sette capitoli complessivi:

- Il primo capitolo introduce le ragioni per le quali l’analisi di placement viene effettuata, segnalando altresì gli elementi di novità del rapporto elaborato dal valutatore indipendente e illustrando le azioni formative oggetto d’indagine;
- Il secondo capitolo presenta le metodologie scelte per la rilevazione e l’analisi dei dati, documentando le opzioni adottate a livello di indagine sul campo, in particolare quelle riguardanti il metodo

3 Sono dunque escluse dal rapporto tutte le attività di formazione permanente, per le quali risulta complesso valutare l’effetto (netto ma anche semplicemente lordo) dell’attività formativa. Tale effetto si manifesta in miglioramenti nelle remunerazioni e nei percorsi di carriera che non possono essere valutati nel breve-medio periodo e che, soprattutto, non possono essere apprezzati con un’indagine puntuale ma devono essere valutati nel corso del tempo attraverso un’analisi longitudinale dei percorsi di carriera.

4 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 nell’inizio dei corsi.

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

di lavoro e gli strumenti di indagine prescelti ed eventualmente modificati in base alle esigenze conoscitive dell'amministrazione. In particolare, all'interno del capitolo, vengono illustrati:

- a. il disegno campionario e la stratificazione nella definizione del campione di studio;
- b. le tecniche di analisi dei dati ed in loro potenziale esplicativo nell'interpretazione dei dati disponibili.

Tale capitolo risulta particolarmente corposo non solo nell'ottica ordinaria di giustificare il rigore metodologico che testimonia dell'affidabilità dei dati, ma anche con l'intento specificatamente legato a questo primo rapporto, di costituire una sorta di *road map* per le indagini future. La novità e l'ampiezza dell'incarico hanno infatti comportato un approfondito lavoro di pianificazione dell'indagine, che rappresenta una base per le indagini a venire nella sua veste di sperimentazione volta ad evidenziare le criticità e le vie per porvi rimedio.

- Il terzo capitolo presenta i risultati dell'analisi, proponendone una lettura complessiva. Il campione dei formati è analizzato come un unico aggregato, senza distinguere le tipologie di formazione erogata (azioni), ma approfondendo gli effetti delle principali caratteristiche soggettive (genere, nazionalità ed età);
- Il quarto capitolo approfondisce gli esiti occupazionali delle varie tipologie di offerta formativa oggetto dell'indagine. Vengono infatti confrontati i risultati per misura ed azione;
- Il quinto capitolo effettua, a titolo di approfondimento per l'anno 2012, un'analisi sui master universitari, finanziati tramite il FSE. In esso vengono presentati i dati sui risultati e sugli effetti netti prodotti da quest'ultimi in termini di occupazione;
- Il sesto capitolo, infine, presenta una sintesi dei risultati emersi dall'analisi e una serie di indicazioni di policy connesse a questi ultimi, disegnando alcuni suggerimenti per le future programmazioni.

1.4 LA FORMAZIONE PROFESSIONALE FINANZIATA DAL FSE

Il Fondo Sociale Europeo sostiene in Regione Piemonte un ampio ventaglio di attività di formazione professionale, complessivamente riconducibili a tre macrocategorie:

- formazione al lavoro (formazione iniziale, formazione superiore, alta formazione, formazione per lo svantaggio);
- formazione sul lavoro (formazione aziendale, formazione per l'apprendistato);
- formazione permanente (formazione individuale, formazione per gli adulti, formazione socio-assistenziale).

Le tre macrocategorie di formazione vengono concretamente alimentate e regolate attraverso un sistema di Direttive Regionali, previste dalla Legge regionale 13 aprile 1995, organizzate per finalità o target della formazione. Le Direttive definiscono le procedure di presentazione dei progetti di formazione professionale, stabiliscono i limiti di spesa delle azioni, definiscono la contrattualistica e le modalità di presentazione delle domande. Le Direttive, in altri termini, costituiscono veri e propri atti di indirizzo che le Province piemontesi sono tenute a rispettare per la programmazione dell'offerta formativa di propria competenza.

Le Direttive emanate dall'inizio della programmazione 2007-2013 sono state complessivamente otto:

- Direttiva Mercato del Lavoro;
- Direttiva Obbligo Istruzione e Diritto Dovere;
- Direttiva Occupati;
- Direttiva Orientamento;
- Alta formazione;
- Alto apprendistato;
- Apprendistato professionalizzante;
- Formazione Superiore.

Attraverso esse è transitato circa l'83% delle risorse assegnate da inizio programma fino al 01/12/2011. A tale data, infatti, il PO FSE della Regione Piemonte aveva finanziato la realizzazione di 16.405 corsi di FP, per un importo approvato complessivo di 549.040.416 euro (come evidenziato dalla Tabella 1.1). All'utilizzo di tali risorse, nello stesso periodo, hanno contribuito anche altri dispositivi programmatori regionali come:

- Il Piano straordinario per l'Occupazione;
- Il Programma anticrisi;
- Il documento "Servizi per il lavoro per occupati a rischio, disoccupati e svantaggiati - Soggetti svantaggiati";
- Il documento "Valorizzazione e qualificazione del lavoro di cura assistenti familiari";
- Il documento "Interventi rivolti alle donne vittime di sfruttamento sessuale e di tratta".

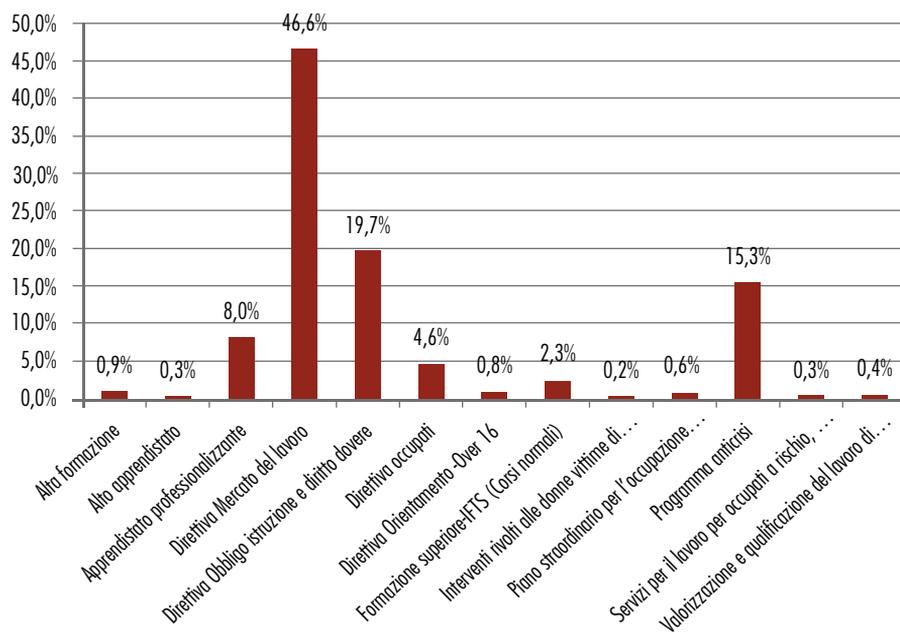
Tabella 1.1 – *Progetti di formazione per direttiva o documento di programmazione (dati 1/12/2011).*

Corsi di Formazione	Numero progetti	Importo complessivo approvato
Alta formazione-Dottorati	174	154.125
Alta formazione-Master universitari	54	4.322.394
Alta formazione-Moduli di laurea	83	595.098
Alto apprendistato-Dottorati	12	104.800
Alto apprendistato-Master universitari e dottorati	13	1.599.450
Apprendistato professionalizzante	1.599	43.927.294
Direttiva Mercato del lavoro-Adulti detenuti	182	10.345.100
Direttiva Mercato del lavoro-Annuali e biennali di qualifica	927	52.936.030
Direttiva Mercato del lavoro-Annuali orientamento e formazione	248	2.521.600
Direttiva Mercato del lavoro-Disabili	394	20.728.385
Direttiva Mercato del lavoro-Giovani a rischio	91	6.925.281
Direttiva Mercato del lavoro-Immigrati disoccupati	482	26.393.187
Direttiva Mercato del lavoro-Master universitari (anno 2007/2008)	22	1.896.336
Direttiva Mercato del lavoro-Minori detenuti	151	1.683.915
Direttiva Mercato del lavoro-POLIS	324	8.497.263
Direttiva Mercato del lavoro-Post qualifica/diploma	1.341	103.599.561
Direttiva Mercato del lavoro-Specializzazione e formazione permanente	1.033	20.426.773
Direttiva Obbligo istruzione e diritto dovere 2011-2014 (province)-Azioni laboratoriali e Integrazione disabili	22	2.817.750
Direttiva Obbligo istruzione e diritto dovere 2011-2014 (province)-Percorsi di qualifica con crediti ingresso	18	3.874.500
Direttiva Obbligo istruzione e diritto dovere 2011-2014 (regione)-Integrazione disabili	1	36.750
Direttiva Obbligo istruzione e diritto dovere 2011-2014 (regione)-Percorsi sperimentali finalizzati al diploma professionale	1	1.134.000
Direttiva Obbligo istruzione e diritto dovere-Integrazione disabili (nei triennali no FSE)	359	4.246.225
Direttiva Obbligo istruzione e diritto dovere-Percorsi di qualifica con crediti ingresso	781	76.538.296
Direttiva Obbligo istruzione e diritto dovere-Progetti annuali flessibili	164	14.422.440

Corsi di Formazione	Numero progetti	Importo complessivo approvato
Direttiva Obbligo istruzione e diritto dovere-Sperimentali IPS	328	4.858.384
Direttiva Occupati-Azioni specifiche a gestione provinciale (form. diretta)	535	2.184.622
Direttiva Occupati-Azioni specifiche a gestione provinciale (form. indiretta)	365	1.264.002
Direttiva Occupati-Azioni specifiche a gestione provinciale (form. individuale)	19	7.166
Direttiva Occupati-Bando auto motive	345	671.358
Direttiva Occupati-Formazione diretta	1.940	7.143.226
Direttiva Occupati-Formazione indiretta	734	2.826.050
Direttiva Occupati-Formazione individuale	1.253	401.507
Direttiva Occupati-Piani formativi di area	2.051	10.649.967
Direttiva Orientamento-Over 16	139	4.540.652
Formazione superiore-IFTS (Corsi normali)	11	1.241.273
Formazione superiore-IFTS (Poli formativi)	111	11.257.094
Interventi rivolti alle donne vittime di sfruttamento sessuale e di tratta	6	870.620
Piano straordinario per l'occupazione (ricollocazione)-Politiche attive	24	3.349.527
Programma anticrisi-Politiche attive CIG deroga	21	32.815.703
Programma anticrisi-Politiche attive mobilita deroga	20	1.326.645
Programma anticrisi-Politiche passive CIG deroga	1	45.000.000
Programma anticrisi-Politiche passive mobilita deroga	1	5.000.000
Servizi per il lavoro per occupati a rischio, disoccupati e svantaggiati-Soggetti svantaggiati	17	1.887.979
Valorizzazione e qualificazione del lavoro di cura assistenti familiari	8	2.018.085
Totale	16.405	549.040.416

Fonte: Elaborazione su dati RUNE

La gran parte delle azioni formative è stata finanziata attraverso la Direttiva Mercato del Lavoro che da sola concentra il 46,6% del totale dei finanziamenti erogati. Seguono, per rilevanza, la Direttiva Obbligo di Istruzione e Diritto Doveri, con il 19,7% ed il Programma Anticrisi con il 15,3%, nonché l'apprendistato professionalizzante con l'8%.

Figura 1.1 – *Progetti di formazione per direttiva o documento di programmazione (dati 1/12/2011).*


Fonte: Elaborazione su dati RUNE

Riclassificando i dati rispetto alle singole fattispecie di FP (Tabella 1.2), si evidenzia come la gran parte delle iniziative formative sia stata realizzata nell'ambito della formazione per occupati (o formazione continua) con 7.242 corsi realizzati. Tuttavia si tratta di corsi di taglia ridotta, come numero ore e costo dell'intervento; la quota maggiore di risorse è stata utilizzata per realizzare i percorsi formativi integrati per l'inserimento lavorativo, che hanno comportato una spesa complessiva di 200.348.259 euro.

 Tabella 1.2 – *Progetti di formazione per categoria (dati 1/12/2011).*

Tipo progetti	Numero progetti	Importo approvato
Alta formazione nell'ambito dei cicli universitari	127	3.698.404
Alta formazione post ciclo universitario	231	4.973.799
Formazione nell'ambito dell'apprendistato post obbligo formativo	1.599	43.927.294
Formazione per occupati (o formazione continua)	7.242	25.147.899
Formazione permanente aggiornamento professionale e tecnico	1.605	31.445.637

Tipo progetti	Numero progetti	Importo approvato
Formazione post obbligo formativo e post diploma	1.351	106.788.396
lfts (istruzione e formazione tecnica superiore)	122	12.498.368
Orientamento e consulenza e informazione	139	4.540.652
Percorsi formativi integrati per l'inserimento lavorativo	2.069	200.348.259
Percorsi scolastici formativi all'interno dell'obbligo formativo	1.920	115.671.707
Totale	16.405	549.040.416

Fonte: Elaborazione su dati RUNE

Comparando i costi unitari, la FP più onerosa è risultata essere quella realizzata nell'ambito dell'apprendistato post obbligo formativo, che con 229,30 euro di costo orario medio ha largamente sopravanzato le altre attività formative. La meno onerosa, invece, risulta essere l'Alta Formazione post ciclo universitario, che è costata, in media, 60,90 euro l'ora.

Tabella 1.3 – *Importo medio per ora di attività formativa approvata (dati 1/12/2011).*

Tipo progetti	Importo medio per ora
Alta formazione nell'ambito dei cicli universitari	75,03
Alta formazione post ciclo universitario	60,90
Formazione nell'ambito dell'apprendistato post obbligo formativo	229,30
Formazione per occupati (o formazione continua)	69,93
Formazione permanente aggiornamento professionale e tecnico	106,89
Formazione post obbligo formativo e post diploma	96,44
lfts (istruzione e formazione tecnica superiore)	128,06
Percorsi formativi integrati per l'inserimento lavorativo	71,62
Percorsi scolastici formativi all'interno dell'obbligo formativo	70,32

Fonte: Elaborazione su dati RUNE

1.5 LE INIZIATIVE FORMATIVE OGGETTO DI INDAGINE

L'analisi di placement, per questo primo rapporto, è stata realizzata su un numero ridotto di iniziative formative afferenti 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. All'interno di tali direttive, dopo un attento confronto con l'AdG sulle criticità e le caratteristiche delle diverse misure, sono state selezionate sei specifiche azioni, riguardanti gli assi II (occupabilità), III (inclusione sociale) e IV (capitale umano):

- Dir. OI, azione IV.H.11.99: percorsi triennali di qualifica finalizzati all'assolvimento dell'obbligo di istruzione e dell'obbligo formativo;
- Dir. OI, azione IV.H.11.01: percorsi annuali e biennali di qualifica con crediti in ingresso;
- Dir. MdL, azione II.E.12.01: percorsi post-qualifica, post-diploma e post-laurea che portano a specializzazione;
- Dir. MdL, azione III.G.06.04: percorsi di qualifica per immigrati stranieri disoccupati;
- Dir. MdL, azione IV.I.12.01: percorsi di qualifica di base rivolti ad adulti con bassa scolarità;
- Dir. MdL, azione IV.I.12.02: corsi formativi mirati ad una specializzazione, corsi formativi brevi di aggiornamento delle competenze trasversali e/o professionali.

Inoltre per questo primo rapporto di placement si è stabilito, di concerto con l'AdG, di dedicare l'approfondimento tematico all'alta formazione (IV.L.16), analizzando, in particolare, i corsi di master per disoccupati.

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 sono di durata triennale (3150 ore annuali) con *stage* formativo obbligatorio (320 ore) durante l'ultima annualità, rivolti prioritariamente a giovani 14enni che hanno terminato il I ciclo di istruzione. Diversamente, i corsi attivati in seno all'azione IV.H.11.01 hanno durata annuale (1200 ore, con 240/260 ore di *stage* formativo) o biennale (2250 ore, con 320 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 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

⁶ Nei percorsi IV.H.11.99 e IV.H.11.01 lett. a si possono iscrivere ai corsi 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).

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 1.200 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 corso.

L'azione III.G.06.04 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.

L'azione IV.I.12.01 (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 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, che rilasciano una abilitazione professionale o una preparazione 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 SCELTE DI METODO PER L'INDAGINE SUL CAMPO

di Mario Nosvelli ed Elena Ragazzi

Il presente capitolo descrive e giustifica le scelte metodologiche adottate per l'indagine sul campo finalizzata alla rilevazione degli esiti occupazionali dei destinatari di interventi di formazione. Esso analizza inoltre le implicazioni derivanti da tali scelte e dalle criticità riscontrate. Tale giustificazione metodologica, che potrebbe essere destinata ad un'appendice, riveste nel presente rapporto un ruolo fondamentale, che giustifica il rilievo che ne viene dato.

In generale, può essere utile richiamare che gli aspetti metodologici sono rilevanti non solo per i ricercatori, che devono impostare il metodo d'indagine, ma anche per coloro che usufruiscono dei risultati della ricerca, per i seguenti motivi:

- in ogni lavoro la cura degli aspetti di indagine e di raccolta dei dati primari è la sola garanzia per la veridicità e l'affidabilità delle informazioni che vengono presentate. Tale affidabilità è particolarmente rilevante quando su tali informazioni debbano basarsi scelte strategiche o politiche; si tratta, dunque, di un giudizio di qualità che non può essere limitato alla reputazione del soggetto che svolge l'indagine;
- le opzioni possibili, a livello di metodo di indagine, implicano anche effetti sul significato e sulla portata informativa delle informazioni raccolte. La corretta interpretazione dei dati richiede di sapere come essi siano stati raccolti e quali soggetti coinvolgano.

A questi rilievi si aggiunge, nel caso del presente rapporto di placement 2011 (Qualificati 2010), una considerazione specifica. Per la prima volta l'analisi di placement è stata inserita tra i compiti del valutatore indipendente del POR FSE. Questa scelta mira al duplice obiettivo di ricostruire un quadro oggettivo e affidabile, indipendente dalla misurazione svolta direttamente dai beneficiari e dunque soggetta al sospetto di distorsione, e di restituire una valutazione di impatto netto e non solo una misurazione assoluta.

Benché nella Regione Piemonte non siano mancate in passato alcune indagini di placement, il presente lavoro costituisce una novità per ampiezza e obiettivi e ha dunque richiesto un lavoro quasi "sperimentale" di individuazione delle migliori strade per raggiungerli. Le pagine che seguono rappresentano dunque una sorta di *road-map* per le indagini future e uno spunto di discussione per chi prossimamente dovrà impegnarsi in un'opera analoga. Il lavoro di pianificazione ed avvio dell'indagine, svolto con la preziosa collaborazione dei referenti regionali e provinciali, ha altresì evidenziato alcuni limiti insiti nelle banche dati di monitoraggio, che condizionano pesantemente le possibilità di azione e la qualità dei risultati ottenibili. Ne discendono alcune indicazioni per un miglioramento, che verranno riprese fra i suggerimenti nelle conclusioni.

2.1 LA PIANIFICAZIONE DELL'INDAGINE

La pianificazione dell'indagine di placement si è strutturata attraverso una serie di attività metodologiche volte alla definizione degli strumenti di indagine (vedi paragrafo 2.11 e 2.6) e del campione (vedi paragrafo 2.4, 2.5 e 2.7) sulla base del quale effettuare la valutazione dell'efficacia delle politiche formative in termini occupazionali.

Il primo passaggio della costruzione del campione è coinciso con la definizione dell'universo di riferimento, che in questo caso era rappresentato dalla popolazione obiettivo (target) delle politiche formative e del lavoro. In termini generali, la definizione dell'universo di riferimento non deve limitarsi a una misura della sua numerosità o a un semplice elenco, ma deve essere in grado di fornire gli elementi descrittivi, sia di carattere anagrafico sia specifici rispetto all'intervento formativo, sufficienti per poter indirizzare l'indagine ed effettuare in maniera corretta il campionamento.

Nel nostro caso l'universo - o popolazione di riferimento o popolazione obiettivo - era costituito dai formati di alcune specifiche misure di FP, attivate nell'anno 2009-2010, che avevano ottenuto la qualifica o la specializzazione nell'anno solare 2010. Di essi è stato verificato l'esito sul mercato del lavoro nell'ottobre 2011, circa un anno dopo la conclusione dei corsi. La base dati utilizzata per la determinazione della popolazione di riferimento è stata quella predisposta per il monitoraggio. La definizione della popolazione di riferimento ha richiesto anche il compimento di una serie di operazioni di controllo, ripulitura, adattamento e integrazione degli elenchi informatizzati a disposizione.

La realizzazione di un'analisi parallela, concordata con i responsabili dell'AdG, per valutare gli esiti occupazionali di coloro che hanno frequentato i master nel 2010, non ha comportato, invece, l'estrazione di un campione perché, dato il numero contenuto di soggetti formati, si è proceduto all'analisi degli esiti occupazionali dell'intera popolazione, ovvero su base censuaria.

Una volta determinata la popolazione di riferimento o universo, si è avviata la fase del campionamento, cioè la messa a punto delle tecniche che consentono di selezionare un sottoinsieme di individui dalla popolazione di riferimento. Quest'ultima rappresenta un fase molto "delicata": un campione mal costruito o distorto può influenzare negativamente i risultati ottenuti. Il processo di predisposizione del campione, trattandosi di un passaggio cruciale per la raccolta dati e la loro elaborazione, è stato curato sotto il profilo statistico cercando di risolvere i problemi e le scelte che normalmente si pongono nella fase del campionamento.

Il piano di campionamento prescelto si è sviluppato, sulla base dell'universo dei formati di riferimento, secondo i seguenti passaggi operativi:

- a) Determinazione della dimensione campionaria, capace di ottimizzare il campione in base all'universo e ai vincoli di costo (paragrafo 2.4);
- b) Definizione di una strategia di campionamento, che consentisse di suddividere al meglio il campione secondo le dimensioni principali prescelte: provincia e azione formativa (paragrafo 2.5);
- c) Realizzazione di una ulteriore stratificazione secondaria, ove le quantità lo consentivano, per costruire il campione rispettando le proporzioni di genere, nazionalità ed età caratteristiche dell'universo (paragrafo 2.5);
- d) Definizione di un campione di controllo opportunamente selezionato di soggetti che non avevano seguito i corsi di formazione qui analizzati, in modo da consentire la comparazione con i risultati dei soggetti formati (paragrafo 2.7).

Alla scelta del campione di controllo indicato nel punto d) sono state dedicate numerose riflessioni del gruppo di lavoro e diversi confronti con esperti, oltre che con gli attori della programmazione della FP. Come si evince dal paragrafo 2.7 dedicato al campione di controllo, le scelte operate sono state frutto di un percorso di analisi alla fine del quale si è ottenuta una opzione che è certamente la migliore in senso relativo, posto che non esiste una opzione in assoluto priva di controindicazioni.

L'ultimo aspetto importante da richiamare riguarda la preparazione del questionario, frutto anche questo di analisi, confronti con altre esperienze e apporto diretto di esperti a vario titolo della questione. Naturalmente, gli obiettivi conoscitivi sono stati mirati agli obiettivi fondamentali cui è rivolta la valutazione, dati i limiti intrinseci ad una intervista CATI e i vincoli di budget. Il risultato sembra poter fornire potenzialmente le risposte cruciali sul tema della occupabilità e alcune spiegazioni importanti sugli esiti conseguiti da ciascun allievo dei corsi formativi.

2.2 L'UNIVERSO DI RIFERIMENTO

Come accennato in precedenza, l'universo di riferimento dell'indagine è costituito dai formati di alcune azioni specifiche attivate nell'anno formativo 2009-2010, che dunque avevano ottenuto la qualifica o la specializzazione nell'anno solare 2010. In particolare, la selezione definitiva delle azioni in seno agli assi II (occupabilità), III (inclusione sociale) e IV (capitale umano) è stata effettuata in modo che l'universo di riferimento presentasse alcune caratteristiche fondamentali. Le azioni selezionate dovevano possedere i seguenti requisiti:

- presentare una numerosità di fruitori sufficiente a consentire elaborazioni statisticamente significative e con impatto valutativo potenzialmente interessante;
- prevedere il conseguimento di una certificazione, sia essa qualifica o specializzazione post-titolo di studio, poiché tali azioni sono generalmente più articolate e corpose 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 coinvolgere specifiche "sacche" di disagio (es. ex-detenuti), caratterizzate da piccole numerosità e peculiarità che le rendessero poco confrontabili, in modo da non inficiare la generalità dell'analisi esplorativa;
- riguardare, nell'ambito della direttiva MdL, azioni prevalentemente rivolte a individui disoccupati, per valutare l'impatto delle politiche formative sul placement.

Seguendo i criteri sopra esposti, la selezione definitiva ha riguardato 2 azioni (IV.H.11.99 e IV.H.11.01) nella direttiva OI e 4 azioni (II.E.12.01, III.G.06.04, IV.I.12.01, IV.I.12.02) nella direttiva MdL. Inoltre, per questo primo rapporto di placement si è stabilito, in concertazione con la Direzione Regionale, di dedicare l'approfondimento tematico all'alta formazione (azione IV.L.16), in particolare ai corsi di master per disoccupati. Vista l'esigua numerosità di tale popolazione di riferimento, si è deciso di procedere ad analisi su base censuaria. Gli aspetti metodologici relativi all'approfondimento tematico sono trattati nel paragrafo 2.10.

2.3 CONTROLLO E SELEZIONE DEI DATI PER LA QUANTIFICAZIONE DELL'UNIVERSO

Prima di procedere nei passaggi successivi del piano di campionamento è stata verificata, in collaborazione con l'AdG, con i responsabili del monitoraggio e con il CSI⁷, la qualità dei dati e l'eventuale presenza di difetti richiamati dalla letteratura (Lalla, 2004, 2007, 2010). In particolare, si è inteso accertare eventuali problemi di incompletezza o di sovra-completezza delle unità interessate e di ridondanza o di inesistenza di informazioni, al fine di garantire la piena utilizzabilità di ogni registrazione presente nel database. I controlli hanno consentito di limitare notevolmente l'incidenza di tali difetti⁸.

La prima versione del data base, infatti, presentava alcuni problemi su sui è stato necessario intervenire in due fasi successive per giungere alla costruzione della banca dati relativa all'universo. Le operazioni condotte sul *database* sono state:

- a) Ripulitura dei record ed eliminazione duplicati;
- b) Controllo recapiti telefonici.

Con la prima operazione sono stati evidenziati i soggetti presenti più di una volta nel database. Alcuni di essi avevano abbandonato un primo corso per completare il loro percorso formativo in un secondo corso, mentre altri si erano iscritti contemporaneamente a più di un corso di formazione. Nel primo caso si è provveduto a trattare il solo record relativo al corso completato, eliminando quello del corso abbandonato, mentre nel secondo caso si è fatto ricorso ad alcuni criteri fissi di eliminazione dei record, per fare in modo che un soggetto fosse presente una volta sola nel *dataset*. Va ricordato, inoltre, come siano stati elaborati anche i dati sui non formati da inserire nel campione di controllo, che risultavano presenti più volte nel *database* a seguito di più abbandoni o bocciature successive. I criteri specifici utilizzati per la "scrematura" dei record doppi sono stati:

1. un record con idoneità ha prevalso su un record senza idoneità, nell'ipotesi che l'idoneità conseguita identificasse il tipo di trattamento cui l'individuo era stato sottoposto con successo, ottenendo il titolo corrispondente;
2. nel caso di più record con idoneità è stato selezionato solo il record caratterizzato dal maggior numero di ore/corso poiché, a parità di altre condizioni, un corso più lungo segnalerebbe un trattamento più approfondito e strutturato;
3. nel caso di record multipli riferiti ad un medesimo individuo che non abbia mai conseguito l'idoneità (e quindi sia rientrato nel campione di controllo come nei punti 1. e 2.), si è proceduto ad analizzare le singole date e motivazioni del ritiro, conservando prioritariamente i record che rispondevano ai seguenti tre criteri (applicati dal primo al terzo in ordine di importanza):
 - a) i record in cui l'individuo aveva abbandonato il corso perché aveva trovato lavoro, poiché abbiamo costruito un campione di controllo ad hoc, composto esclusivamente di tali individui;

⁷ Consorzio per il Sistema Informativo piemontese; azienda che supporta la Regione e gli altri enti locali nella gestione dei sistemi informatici e delle banche dati operazionali.

⁸ Di fatto questa fase conferma la centralità degli aspetti informativi e pone come questione cruciale la qualità e la completezza delle informazioni a disposizione per poter effettuare un'attività valutativa efficiente ed efficace, come indicano recenti documenti istituzionali sul tema (Commissione di studio e indirizzo sulla formazione, 2009, Antonelli, Nosvelli, 2002).

- b) i record in cui l'individuo risultava ammesso anche se in definitiva non idoneo, nell'ipotesi che ciò fosse indice di una frequenza maggiore al corso e dunque un segnale di conoscenze e competenze acquisite;
- c) i record con data di ritiro più recente, poiché individuavano l'informazione più recente disponibile.

Con la seconda operazione, si è concentrata l'attenzione sui numeri telefonici, elemento essenziale per poter effettuare le interviste CATI. Del campione iniziale di 11.130 soggetti formati, 1.346 risultavano privi di riferimento telefonico o con un riferimento inequivocabilmente non corretto, evidenziando problemi nella procedura di caricamento dati. Tale fatto ha determinato una riduzione del 12% della numerosità delle liste da cui attingere per l'estrazione del campione, con potenziali rischi di rappresentatività delle province più piccole, nelle quali la mancanza di pochi dati può inficiare la rappresentatività dei campioni. È stato quindi effettuato un controllo capillare degli elenchi telefonici, recuperando i contatti di quei soggetti per i quali combaciava l'indirizzo della residenza. Questo lavoro, pur rallentando le procedure di campionamento, ha reso possibile il recupero di 121 individui, pari a circa il 9% dei mancanti, e ha contenuto la penalizzazione delle liste, fatto rilevante soprattutto per le azioni e le province con i numeri più limitati.

La lista di riferimento così ottenuta è risultata costituita da coloro che sono stati formati all'interno delle azioni, valutate secondo la ripartizione per provincia riportata nella Tabella 2.1.

Tabella 2.1 – Ripartizione degli individui contattabili per azione e provincia (liste di campionamento).

	II.E-12-01	III.G-06-04	IV.H-11-01	IV.H-11-99	IV.I-12-01	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	356	54	122	337	247	47	1163
Asti	91	13	87	89	139	9	428
Biella	85	26	35	51	114	47	358
Cuneo	273	64	85	438	271	16	1147
Novara	159	31	151	83	148	73	645
Torino	1702	467	799	879	1333	443	5623
Verbano Cusio Ossola	70		28	43	104	10	255
Vercelli	141	17	42	45	27	14	286
Totale	2877	672	1349	1965	2383	659	9905

2.4 LA DIMENSIONE CAMPIONARIA

La determinazione della corretta dimensione campionaria costituisce un passaggio chiave per ottenere un campione efficace su cui operare la valutazione. Dal processo di campionamento sono tuttavia stati esclusi i master: il numero esiguo di studenti che costituivano l'universo dei formati e la specifica rilevanza attribuita ad essi in questo primo rapporto, che riserva loro un approfondimento specifico, hanno consigliato, anche sulla base delle indicazioni dell'ISFOL⁹, di considerarli nella loro totalità.

Per tutte le altre misure oggetto d'indagine si è invece proceduto all'estrazione di un campione rappresentativo, facendo riferimento alla teoria del campionamento¹⁰.

Nel nostro caso l'offerta tecnica proponeva un vincolo di almeno 2.000 interviste, che ha rappresentato il dato di partenza. A tale numero complessivo sono state sottratte le interviste previste per la valutazione dei master ed un numero ulteriore di interviste per il campione di controllo.

In base ad un livello di confidenza del 95%, la dimensione del campione diventa di 1.523 individui. Nelle circa 2.000 interviste disponibili, oltre al campione principale così calcolato e alle interviste dedicate all'approfondimento tematico sui master (vedi paragrafo 2.10), è stato considerato un campione di controllo principale di 319 individui ed un campione di controllo secondario di 70 individui (vedi paragrafo 2.7).

La dimensione del campione principale così ottenuto a livello regionale rappresenta il 13,7% dell'universo degli individui formati nel periodo interessato dalla valutazione. Questo valore e il tasso di errore sopra riportato confermano la precisione molto soddisfacente del campione, sia in termini assoluti che in termini relativi, rispetto ad altre procedure valutative effettuate a livello nazionale (ISFOL, 2007, 2008; Lalla, 2004, 2007; AAVV, 2010; Regione Lazio, 2006).

La precisione diminuisce, come atteso, se ci si porta a livelli di dettaglio più fini. Se infatti si considera la singola azione o la singola provincia, la soglia di errore assoluto passa dal 5% al 7%. La precisione del campionamento si riduce ulteriormente se si vuole analizzare la rappresentatività effettiva di ogni singola cella ottenuta dall'incrocio azione/provincia, soprattutto ove i valori assoluti dell'universo sono più contenuti. Per affrontare questo problema si è provveduto a sovra-rappresentare le azioni di dimensioni inferiori, come dimostrano i dati presentati nella Tabella 2.2.

9 L'ISFOL (2007) indica infatti "... di procedere in modo censuario per le tipologie di azione che riguardano una ridotta platea di destinatari ma il cui esito è comunque giudicato di interesse (per la tipologia di destinatari coinvolta o per il carattere innovativo dell'intervento, ecc.)".

10 L'individuazione della dimensione campionaria ottimale, come indicato dalla letteratura prevalente in merito a indagini campionarie con fini valutativi (ISFOL, 2007; Lalla, 2004, 2003), è stata calcolata attraverso la formula di Cochran (1977) con correzione per campionamento da popolazioni finite,

$$n_e = \frac{\frac{z_{1-\alpha/2}^2 P(1-P)}{e^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z_{1-\alpha/2}^2 P(1-P)}{e^2} - 1 \right)}$$

dove e indica l'errore (assoluto) che si commette nella stima della proporzione non nota P della popolazione N , mentre $z_{1-\alpha/2}$ è l'ascissa della curva normale in cui la funzione di ripartizione vale $(1-\alpha/2)$ e α rappresenta il livello di significatività desiderato per le stime campionarie. Nella nostra applicazione abbiamo fissato $e = 2,31$, $P = 0,5$, $\alpha = 0,1$.

Tabella 2.2 – Percentuale dell'universo e della lista rappresentata dal campione per singola azione.

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Campione	256	280	350	336	149	152	1523
Universo	1593	2281	3249	2567	716	724	11130
% universo	16,1%	12,3%	10,8%	13,1%	20,8%	21,0%	13,7%
Lista	1349	1965	2877	2383	672	659	9905
% lista	19%	14,2%	12,1%	14,1%	22,2%	23,1%	15,4%

2.5 LA STRATIFICAZIONE

A partire dalla dimensione del campione, sono stati definiti gli strati per i quali si poteva riscontrare un'omogeneità rispetto a precise caratteristiche, in modo da migliorare significativamente l'efficienza del campionamento.

I vantaggi del campionamento mediante stratificazione¹¹ sono numerosi (Cicchitelli, Herzel e Montanari 1992) e per tale ragione quest'ultimo è ampiamente utilizzato nel campionamento a fini valutativi. Nell'analisi condotta, in particolare, risultava importante la capacità di rappresentare strati poco numerosi e con alta variabilità fra loro. Esisteva, infatti, una certa variabilità numerica nelle due dimensioni fondamentali sulle quali è stato costruito il campione, tra azioni, ma soprattutto tra province, come sopra descritto dalla Tabella 2.1.

La stratificazione, quindi, ha tenuto conto di tutte le sottopopolazioni e ha “sovra-rappresentato” quelle con dimensioni inferiori. L'ampia applicazione a livello nazionale di questa metodologia in indagini valutative degli effetti occupazionali della formazione, rigorose dal punto di vista scientifico ed affidabili (ISFOL, 2007, 2008; Lalla, 2004, 2007), rappresenta un'ulteriore conferma della bontà della metodologia. Il confronto e i suggerimenti con diversi autori di questi lavori ha portato a consolidare le metodologie qui illustrate.

La stratificazione del campione è stata quindi applicata ai due caratteri fondamentali sui quali si sono mosse le politiche formative della regione: le azioni e le province. La stratificazione per azione si è rivelata cruciale perché ha consentito di tener conto di ciascuno degli interventi formativi, differenti tra loro sia per contenuti che per durata. La stratificazione territoriale, invece, ha consentito di cogliere come ciascuna amministrazione provinciale abbia declinato le azioni secondo bisogni specifici emersi in quel particolare territorio.

Questo primo livello di campionamento, inoltre, ha permesso di distribuire la quantità totale sopra determinata nelle 48 celle risultanti dall'incrocio provincia-azione.

La stratificazione è stata realizzata mediante l'applicazione ad ogni cella della formula di Cochran (1977), illustrata in nota 10, arrotondando agli interi (Tabella 2.3).

¹¹ Il campionamento stratificato prevede la suddivisione della popolazione da cui si intende estrarre il campione in sottopopolazioni o strati il più possibile omogenei rispetto alla variabile da stimare, nel nostro caso il tasso di occupazione. La suddivisione è effettuata utilizzando una o più variabili che si suppongono correlate all'oggetto di studio, ad esempio la dislocazione territoriale. Successivamente, i sottocampioni relativi a ciascuno strato vengono estratti mediante campionamento casuale semplice ed infine riuniti per ottenere il campione globale.

Tabella 2.3 – *Dimensioni campionarie per azione e provincia.*

	II.E-12-01	III.G-06-04	IV.H-11-01	IV.H-11-99	IV.I-12-01	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	51	24	37	45	48	23	228
Asti	37	11	33	33	42	8	164
Biella	36	17	22	26	40	23	164
Cuneo	49	26	33	46	49	12	215
Novara	44	19	39	32	43	27	204
Torino	58	39	49	49	57	39	291
Verbano Cusio Ossola	33	0	19	24	38	9	123
Vercelli	42	13	24	25	19	11	134
Totale	350	149	256	280	336	152	1523

Successivamente, i valori di ogni cella sono stati controllati per fare in modo che ciascuno di essi riflettesse la distribuzione trovata nell'universo rispetto a tre variabili fondamentali quali il genere, la nazionalità, e la classe di età. Queste variabili sono cruciali nello stabilire le probabilità di trovare lavoro: in media, infatti, i maschi trovano lavoro più delle femmine, gli italiani più degli stranieri, gli adulti più dei giovani. Se il campione rappresenta queste variabili con le stesse percentuali dell'universo, la valutazione finale delle probabilità di occupazione non risulta influenzata da questi aspetti anagrafici. In altre parole, questa scelta ha consentito di analizzare meglio l'effetto dei corsi, depurando gli effetti della composizione per genere, nazionalità, e classe di età. Tale sotto-stratificazione ha riguardato quindi la riproduzione delle proporzioni rilevate nell'universo ed è stata ottenuta utilizzando una procedura di allocazione proporzionale.

Il campione descritto nella Tabella 2.3 ha quindi consentito un controllo per le dimensioni sopra descritte tutte le volte che la sua numerosità sia risultata sufficiente a garantire una qualche rappresentatività minima dei sottoinsiemi (sotto-strati) che vanno a definire la singola cella. In particolare, confrontando la numerosità campionaria con la numerosità dell'universo, si è scelto di rinunciare al corrispondente livello di sotto-stratificazione, ovvero alla corrispondente dimensione, ogni qual volta la numerosità dei sottoinsiemi delle celle del campione è risultata maggiore della metà della numerosità dei corrispondenti sottoinsiemi nell'universo. Concretamente, ciò significa che i sotto-strati sono stati selezionati in modo da mettere a disposizione della società di rilevazione incaricata, nel peggiore dei casi, almeno un nominativo sostituto per ogni elemento presente nel campione.

Più nel dettaglio, data la prima stratificazione per azione e per provincia, si è proceduto individuando all'interno di ogni cella, ovvero per ogni specifica azione in ogni singola provincia, dei livelli di sotto-stratificazione binari, che variano in base alle caratteristiche dell'azione. Nella loro formulazione più complessa, i sotto-strati identificati per ordine di importanza sono stati:

- I. genere (maschio/femmina)
- II. nazionalità (italiano/straniero)
- III. classe d'età (giovane/adulto, ovvero giovane se età \leq 25 anni, adulto se età $>$ 25).

Come suggerito dalla Tabella 2.3, il campione selezionato ha evidenziato evidenti problemi di numerosità, che si sono ripercossi sul piano di allocazione proporzionale a 3 livelli. È risultato difficile raggiungere il numero necessario di interviste negli 8 sottoinsiemi specificati per ciascuna delle 48 celle provincia/azione (MASCHIO-ITA-GIOVANE, MASCHIO-ITA-ADULTO, FEMMINA-ITA-GIOVANE, FEMMINA-ITA-ADULTA, MASCHIO-STRA-GIOVANE, MASCHIO-STRA-ADULTO, FEMMINA-STRA-GIOVANE, FEMMINA-STRA-ADULTA). Si è pertanto pensato di procedere eliminando i livelli di stratificazione per ordine di importanza, dal minore al maggiore, man mano che la numerosità campionaria non veniva soddisfatta. Ad esempio, nell'impossibilità di reperire il numero necessario di individui nella cella FEMMINA-STRA-GIOVANE di un'azione in una specifica provincia, si è proceduto con l'intervistare individui che soddisfino il criterio FEMMINA-STRA, ovvero estendendo le interviste anche alle straniere adulte non ancora selezionate, con l'obiettivo di mantenere nel campione il rapporto rappresentativo fra maschi e femmine (I livello) e fra italiani e stranieri (II livello). Nell'ulteriore impossibilità di raggiungere la numerosità desiderata, si è proceduto eliminando il secondo livello di stratificazione, ovvero si sono intervistati anche i maschi italiani, per mantenere almeno il rapporto osservato nell'universo fra maschi e femmine.

Concretamente, nelle due azioni della direttiva OI (IV.H.11.99 e IV.H.11.01), l'allocazione proporzionale si è a priori fermata ai primi due livelli, in quanto la misura è riservata a utenti giovanissimi. Nelle azioni della direttiva MdL, invece, il campionamento è stato differenziato per azione. In particolare, l'azione III.G.06.04 è stata sotto-stratificata ad un solo livello, ovvero per genere, per due ragioni: *in primis*, perché la misura era rivolta ai soli cittadini stranieri e, *in secundis*, perché la numerosità dell'universo per classi d'età non era tale da consentire un ulteriore livello di sotto-stratificazione. Ulteriori considerazioni sulla numerosità hanno determinato un'allocazione proporzionale a un solo livello (genere) per l'azione IV.I.12.02, mentre l'azione II.E.12.01 è stata sotto-stratificata a due livelli (genere e classi d'età), saltando però il livello corrispondente alla nazionalità, poiché i formati appartenenti a quell'azione presentano una percentuale molto bassa di cittadini stranieri. L'unica azione sotto-stratificata secondo l'originale disegno a 3 livelli è stata quindi la IV.I.12.01, che è anche l'azione con numerosità dell'universo più elevata.

2.6 L'ANALISI DI IMPATTO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE SULLA COLLOCAZIONE LAVORATIVA: FINALITÀ E CARATTERISTICHE

La valutazione di impatto delle politiche del lavoro si incentra sull'obiettivo principale di stimare se e quanto gli strumenti di politica del lavoro, principalmente di natura formativa, sono stati in grado nel gruppo dei formati, di aumentare il livello di occupazione o di ridurre il tasso di disoccupazione 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.

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 potrebbero conseguire anche senza l'intervento di politiche del lavoro (Martini e Garibaldi; 1993; Sestito, 2002).

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). Questi ultimi sono di difficile reperimento, perché il gruppo di soggetti che raffigurino ciò che sarebbe accaduto ai trattati se non avessero ricevuto il trattamento deve rispondere a due precisi requisiti.

Il primo è che devono avere caratteristiche simili a quelle dei trattati, per essere confrontati con loro. Il secondo è che la 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).

Nella valutazione di tipo sperimentale, dall'inizio si scelgono i gruppi di studio in maniera casuale, in modo da evitare che siano presenti caratteristiche inosservabili dei soggetti che ne influenzino i risultati, sia riguardo alla partecipazione al trattamento, sia sul mercato del lavoro. Tale valutazione sperimentale garantisce la migliore stima dell'impatto netto, ma deve essere pianificata prima del momento dell'erogazione della politica e, comunque, risulta spesso difficilmente sostenibile agli occhi dei potenziali destinatari e dell'opinione pubblica, perché implica escludere per le finalità valutative dei soggetti idonei dal beneficio dell'intervento. Il metodo pare non applicabile, in quanto particolarmente iniquo, alle politiche *demand constrained*, in cui si mira a soddisfare tutti gli aventi diritto, mentre pare più facilmente praticabile, se adeguatamente progettato fin dall'implementazione della politica, nel caso delle politiche *supply constrained*, in cui i beneficiari finali siano una quota del totale degli individui con i requisiti individuati ed occorre dunque comunque escluderne alcuni.

Una seconda critica ai metodi sperimentali, che ha indotto ulteriori riflessioni in merito alla scelta del campione di controllo di questa ricerca, riguarda la possibilità stessa di creare un vero e proprio esperimento nelle scienze sociali (de Koning e de Munnik 1991). Se in medicina il gruppo principale riceve il trattamento, mentre il gruppo di controllo riceve un *placebo*, non è pensabile somministrare un corso fittizio al gruppo di controllo. Durante il periodo di frequenza al corso degli individui trattati, i non trattati continuano la loro attività sul mercato del lavoro, collezionando una serie di esperienze (di ricerca attiva del lavoro, di inserimento lavorativo, di formazione alternativa) che hanno sicuramente un effetto sui loro esiti occupazionali. La statistica consente solo

in certa misura di tenere in considerazione la varietà di questi percorsi alternativi, confrontando gli esiti occupazionali di soggetti sottoposti al trattamento formativo con gli esiti occupazionali di individui che hanno continuato il loro percorso nel mercato del lavoro, consapevoli di non aver ricevuto il trattamento in oggetto e impegnati nella ricerca di soluzioni alternative al loro problema occupazionale. Concretamente, nel valutare l'opzione di estrarre il campione di controllo per la presente indagine dagli archivi SILP (Sistema Informativo Lavoro Piemonte), la considerazione di questa critica ci avrebbe portati, nella scelta fra un campione di individui non sottoposti

al trattamento e inoccupati alla data di termine dello stesso e un campione di individui non sottoposti al trattamento ma inoccupati alla data del suo inizio, a prediligere la seconda alternativa per raggiungere una maggiore omogeneità. La preoccupazione che il bagaglio di esperienze accumulate dai non trattati siano fortemente correlate alle loro caratteristiche individuali, al punto da introdurre significative distorsioni, ci ha spinti a percorrere un'altra strada, ovvero ad estrarre il campione di controllo dall'universo degli individui ammessi ai corsi ma ritirati per motivi vari.

Pertanto nella presente indagine, naturalmente di natura non sperimentale, si sono concentrati gli sforzi nel tentativo di evitare problemi di autoselezione del campione, cioè legati al fatto che chi decide di iscriversi a corsi formativi ha in partenza delle caratteristiche diverse che potrebbero essere utili per entrare nel mercato del lavoro (l'ambizione, l'attaccamento al lavoro, l'intelligenza, la diligenza, la motivazione). Questo è uno dei problemi più rilevanti della valutazione, come mette in luce tutta la letteratura internazionale (cfr. Heckman et al. 1999). Per questo è stato costruito un campione di controllo che, per quanto possibile, rispondesse ai due criteri sopra definiti. La letteratura indica che la possibilità di disporre di dati di buona qualità spesso aiuta, almeno in parte, ad affrontare i problemi di autoselezione in maniera più efficace delle tecniche econometriche più sofisticate volte ad eliminare il *selection bias*. Nel precedente paragrafo 2.7 si è illustrato il lungo ed elaborato processo di scelta dei campioni di controllo che saranno utilizzati nei prossimi capitoli nella valutazione degli impatti netti.

Definiti gli aspetti teorici essenziali relativi all'impatto netto, preme richiamare tuttavia ogni cautela nella sua valutazione e la cura nell'inquadramento nella giusta dimensione che esso deve assumere nella valutazione concreta.

In primo luogo, l'effetto netto dovrebbe misurare ciò che l'intervento adottato ha portato in più rispetto alla condizione in cui non vi sia stato alcun intervento, distinguendo chiaramente tutti i fattori che hanno influito sui beneficiari ma non hanno nulla a che vedere con le politiche adottate. Questi fattori spesso non si possono controllare *in toto* e a fondo, perché fanno parte di fenomeni economici e sociali spesso non misurabili o non osservabili. La non osservabilità del contro-fattuale è un aspetto che può inficiare la bontà della valutazione. Per questo, quando si misura un effetto netto, si può parlare di plausibilità ma non di verità scientifica (Martini, 2006).

In secondo luogo, l'effetto netto risulta depurato esclusivamente dell'effetto inerziale (il *deadweight*), mentre non può misurare i quattro effetti di dispersione riconosciuti dalla letteratura (Ciravegna et al. 1995):

- sostituzione (i soggetti trattati sostituiscono quelli non trattati, che ereditano lo svantaggio dei trattati);
- spiazzamento (le imprese che assumono i formati possono espandersi, a danno di altre imprese che assumono di meno, con un effetto totale nullo);
- difensivo (o domino, la partecipazione alla politica attiva avviene per imitazione e non per bisogno);

- di anticipazione (quando l'intervento semplicemente anticipa effetti che comunque si sarebbero realizzati più avanti) che sono invece rilevanti per capire l'evoluzione del benessere sociale complessivo.

In terzo luogo, il valore dell'effetto netto dipende dal tempo della valutazione. Ad esempio è possibile che a un anno di distanza gli effetti delle politiche formative possano essere sottostimati dal momento che, come affermano molti studi, gli effetti più consistenti della formazione professionale si vedono nel medio-lungo periodo (Nosvelli, 2006; Lalive et al. 2008; Card et al., 2010). L'effetto netto potrebbe in alcuni casi mostrare vantaggi per i non formati che, in realtà, non esistono.

Sembra quindi che la strategia ottima nella valutazione dell'effetto netto delle politiche formative sia quella di valutare i differenziali occupazionali come indicazioni di massima o, meglio, come tendenze più o meno consolidate, a seconda della consistenza dei differenziali rispetto ai gruppi di controllo. Anche l'esistenza di intervalli di confidenza dei valori stimati invita a trascurare, o quantomeno a non considerare come segnali stabili, le differenze di poche unità fra il valore effettivo e quello contro-fattuale.

Nonostante in questo lavoro sia stata dedicata molta attenzione alla scelta dei campioni di controllo, i fattori teorici e statistici, qui richiamati, invitano a considerare i segnali che emergeranno dall'analisi non come verità definite ed ultimative, ma semplicemente come valutazioni plausibili di una relazione causale tra le politiche formative adottate e l'occupazione dei beneficiari.

2.7 IL CAMPIONE DI CONTROLLO

La previsione di un campione di controllo è notoriamente un aspetto cruciale della valutazione, poiché solo l'esistenza di un tale campione consente di verificare l'esito con un termine di confronto effettivo. Il campione di controllo è in grado di fornire un termine di confronto esterno al campione principale e rendere la valutazione più efficace.

Il requisito fondamentale richiesto al campione di controllo è quello di essere omogeneo al campione principale. Il campione di controllo, infatti, deve contenere individui che presentano caratteristiche, osservabili e non, il più possibile confrontabili con quelle del campione dei formati dell'indagine, pena la distorsione dei risultati.

Tale comparazione non configura un impatto netto *tout court*, dal momento che per questo obiettivo il reperimento di un campione di individui con caratteristiche omogenee al campione principale non rappresenta un aspetto di facile soluzione e, in molti casi, l'impossibilità di costruire un campione di controllo con caratteristiche confrontabili obbliga a valutare modalità alternative. Poiché molte caratteristiche rilevanti per determinare gli esiti misurati dalla valutazione di placement non sono osservabili o, se osservabili, non sono misurabili, l'unico metodo per costruire un campione di controllo pienamente affidabile è quello adottato in medicina di selezionare *ex ante* in modo casuale gli individui del gruppo principale e del gruppo di controllo da una lista di candidati. Quando questo non sia possibile, come nel nostro caso, occorre analizzare a fondo l'oggetto della valutazione, in modo da selezionare il gruppo sulla base della massima omogeneità possibile, essendo l'obiettivo teorico quello di osservare individui che differiscano solo per l'aver usufruito di una politica attiva del lavoro.

Dopo confronti sia con valutatori istituzionali (ISFOL) sia con i responsabili delle politiche e dei dataset regionali, si è giunti alla decisione di escludere per alcune azioni l'utilizzo del campione di

controllo. In particolare, le azioni dell'obbligo d'istruzione non potevano essere valutate tramite un campione di controllo adeguato, visto che i 14-16enni sono obbligatoriamente inseriti in canali di istruzione e sono quindi tutti soggetti a una politica di istruzione, a meno dei dispersi che sono per definizione difficilmente raggiungibili e sicuramente discriminati dal punto di vista dell'inserimento lavorativo. Inoltre, i canali 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 sistemi. Sicuramente una tale analisi non può adottare il piano di indagine previsto per questo rapporto, ma richiederebbe metodologie *ad hoc*.

Per le azioni relative al mercato del lavoro, invece, sono state esplorate diverse possibili alternative. In un primo tempo era stata vagliata l'ipotesi di far riferimento alle banche dati SILP, per estrarre il gruppo di controllo dalle liste dei disoccupati nel periodo del corso. Queste ultime, però, contengono decine di migliaia di individui e l'ipotesi è stata dunque esclusa, poiché la rappresentatività del campione che avremmo ottenuto sarebbe stata insufficiente. In altri termini, non sarebbe stato possibile controllare in modo efficace l'omogeneità delle caratteristiche dei disoccupati rispetto a quelle dei corsisti.

È stata quindi valutata l'opzione di considerare come campione di controllo 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 requisiti¹². L'universo di soggetti che rispondono a tali requisiti è di 1.313 individui. La Tabella 2.4 evidenzia come essi si distribuiscono per azioni e provincie.

Tabella 2.4 – *Universo degli individui da cui selezionare il campione di controllo.*

Province/azioni	II.E-12-01	IV.I-12-01	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	106	56	12	174
Asti	34	21	4	59
Biella	14	23	10	47
Cuneo	55	44	2	101
Novara	51	19	21	91

12 Esisteva una terza strada, indicata dalla letteratura, ovvero quella di basarsi sulle graduatorie di ammissione ai corsi, confrontando i primi esclusi con gli ultimi ammessi e ponendo quindi a confronto individui con caratteristiche estremamente simili, differenziati solo dalla frequenza al corso. La percorribilità di questa ipotesi è stata verificata ed esclusa perché non era possibile recuperare tali graduatorie a livello di sistema e sarebbe stato necessario provvedere al loro recupero direttamente dalle agenzie formative, ammesso che queste le avessero conservate. L'incertezza e la laboriosità della procedura ha portato ad escludere la sua praticabilità per questo primo rapporto di placement, dati i tempi stretti di realizzazione. Non è escluso però che tale strada possa essere esplorata in anni successivi, soprattutto per specifici approfondimenti tematici.

Province/azioni	II.E-12-01	IV.I-12-01	IV.I-12-02	Totale
Torino	353	231	148	732
Verbano Cusio Ossola	18	32	8	58
Vercelli	39	5	7	51
Totale	670	431	212	1313

Per garantire la piena confrontabilità fra i due campioni, le percentuali di cella del campione di controllo dovrebbero riprendere quelle del campione principale, ma tale sottostratificazione non sempre è stata possibile, viste le caratteristiche dell'universo da cui estrarre il campione di controllo. Questo doveva contare 319 interviste (percentuale di popolazione $P=0,5$, livello di confidenza del 95%, errore assoluto del 4,8%, vedi nota 10).

Tabella 2.5 – *Campione di controllo.*

Province/azioni	II.E-12-01	IV.I-12-01	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	21	19	9	49
Asti	15	12	4	31
Biella	10	13	8	31
Cuneo	18	17	2	37
Novara	18	12	12	42
Torino	25	24	20	69
Verbano Cusio Ossola	11	15	7	33
Vercelli	16	5	6	27
Totale	134	117	68	319

Il campione è stato costruito in modo che le azioni sottorappresentate nell'universo fossero sovra-campionate, come già spiegato sopra per il campionamento dei formati. Quindi, i campioni delle azioni quantitativamente meno rilevanti hanno ottenuto una rappresentatività maggiore rispetto alle altre, come mostra la tabella che segue:

Tabella 2.6 – *Percentuale dell'universo rappresentata dal campione per singola azione.*

	II.E-12-01	IV.I-12-01	IV.I-12-02	Totale
% dell'universo	20%	27%	32%	24%

Un secondo campione di controllo è stato predisposto al fine di verificare i risultati ottenuti dal gruppo dei formati rispetto ad un gruppo particolare di individui: coloro che hanno abbandonato la frequenza ai corsi di formazione perché nel frattempo hanno trovato un lavoro. In questo caso, si tratta di un gruppo che presentava prima dei corsi caratteristiche individuali e formative mediamente più appetibili da parte delle imprese rispetto agli altri iscritti ai corsi. Questo gruppo, che ha trovato lavoro prima di finire il corso e non è stato dunque sottoposto a trattamento formativo completo, è un riferimento utile per indagare se, trascorso un anno dal termine dei corsi, persiste un vantaggio competitivo sul mercato del lavoro (imputabile anche ai diversi tempi di reperimento di una occupazione e alla tenuta del posto di lavoro dopo più di un anno) oppure se, al contrario, la sua entrata anticipata nel mercato del lavoro ha rappresentato solo un vantaggio in fase iniziale ma non ha risolto il problema occupazionale.

Visti i vincoli di numerosità derivanti dagli altri due campioni e dall'indagine sui master, il campione di controllo secondario è stato disegnato in 70 record (percentuale di popolazione $P=0,5$, livello di confidenza del 95%, errore assoluto del 8,5%, vedi nota 10).

Tabella 2.7 – *Universo degli individui da cui selezionare il campione di controllo secondario.*

Province/azioni	II.E-12-01	IV.I-12-01	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	19	7	1	27
Asti	7			7
Biella	2	1		3
Cuneo	12	6		18
Novara	4	1	1	6
Torino	97	22	7	126
Verbano Cusio Ossola		1		1
Vercelli	7			7
Totale	148	38	9	195

Data l'esigua numerosità del rispettivo universo di riferimento (Tabella 2.7), si è deciso di disegnare il campione di controllo secondario per la sola azione II.E.12.01, stratificando il territorio

di riferimento in modo dicotomico (TORINO/ALTRE PROVINCE). La Tabella 2.8 illustra la numerosità campionaria del campione di controllo secondario e il suo rapporto percentuale rispetto all'universo.

Tabella 2.8 – *Campione di controllo secondario e percentuale rispetto all'universo di riferimento.*

Territorio/azione	II.E-12-01
Torino	40
Altre Province	30
Totale	70
% dell'universo	47%

2.8 LA MESSA A PUNTO FINALE DEI CAMPIONI E LE NUMEROSITÀ DEFINITIVE

Una volta stabilite le caratteristiche e le dimensioni del campione principale relativo agli esiti dei formati e del campione di controllo, è stata affrontata la fase della concreta preparazione del campione da fornire alla società di rilevazione per l'effettuazione delle interviste telefoniche.

È opportuno specificare come è stato effettuato questo passaggio, dal momento che esso assume una certa importanza nel processo di selezione del campione. Per mantenere le condizioni di affidabilità, infatti, il campione deve essere preparato secondo le seguenti due caratteristiche:

- 1) essere estratto in maniera casuale dall'universo;
- 2) disporre di nominativi sostituti, con le stesse caratteristiche individuate nella prima estrazione, nel caso i record della prima estrazione diventassero insufficienti per raggiungere la numerosità campionaria desiderata a seguito delle cadute di intervista.

Tramite questi due passaggi, oltre al controllo sulle caratteristiche di rappresentatività del campione, si assicura anche che la scelta dei soggetti da intervistare sia casuale, riducendo l'effetto discorsivo adducibile alla disponibilità a rispondere dei soggetti (Levy, Lemeshow, 2008). Se si intervistassero, infatti, prioritariamente gli individui più propensi alla risposta, si distorcerebbe il campione a favore di soggetti "migliori", rendendo inutile tutto il processo di campionamento e stratificazione sopra descritto.

Secondo quanto stabilito negli accordi con la società di rilevazione, ciascun soggetto doveva essere ricontattato almeno 6 volte prima di essere escluso e ogni strato del campione doveva essere esaurito nella prima versione fornita prima di passare ai sostituti. Questa scelta allunga i tempi di rilevazione e ne aumenta implicitamente i costi organizzativi, ma previene distorsioni occulte non quantificabili.

L'universo ha consentito la preparazione di quattro versioni più o meno complete del campione principale, cioè per ogni soggetto campionato esistevano quasi tre possibili sostituti¹³.

¹³ Ciò significa che non per tutti i soggetti del campione esistono tre sostituti con le stesse caratteristiche imposte da stratificazione e allocazione proporzionale, ma talvolta un numero inferiore, vista la scarsa numerosità dell'universo soprattutto in particolari azioni e province.

2.9 L'IMPLEMENTAZIONE PRATICA DEL PIANO DI CAMPIONAMENTO: PROBLEMATICHE E SOLUZIONI

Nel passare dal piano di campionamento teorico alla sua implementazione pratica, accade frequentemente di scontrarsi con le problematiche legate alla numerosità dell'universo e alla qualità dei micro-dati associati. In particolare, in linea teorica la strategia di sovra-campionamento delle azioni meno rappresentate aumenta apprezzabilmente la confidenza dei risultati nella griglia di celle azione/provincia, ma sul piano pratico espone la strategia di campionamento al rischio di non essere rispettata, soprattutto in ragione dell'alta percentuale di numeri di telefono inesistenti o associati ad altri utenti telefonici e dell'alto tasso di caduta delle interviste riscontrato (vedi paragrafo 3.1). Si è reso pertanto necessario aggiustare il piano di campionamento iniziale sostituendo i nominativi non utilizzabili secondo i criteri indicati nel paragrafo 2.5, ovvero rinunciando via via ai livelli di allocazione proporzionale meno importanti, con l'obiettivo di mantenere salda almeno la stratificazione per azione e provincia.

Poiché nelle province più critiche (soprattutto Vercelli, Biella, Verbano Cusio Ossola) non è stato possibile mantenere questo obiettivo, di concerto con l'AdG si è deciso di sopperire alla carenza di record nelle province minori sovra-campionando le altre province all'interno della stessa azione, esclusa la provincia di Torino. Tale strategia è stata seguita nell'ipotesi che le caratteristiche dei trattamenti e le condizioni del mercato del lavoro nelle province minori fossero abbastanza omogenei fra loro rispetto ai trattamenti erogati e alle caratteristiche osservate nella provincia di Torino. Poiché, però, in taluni casi non si è riusciti a reperire il numero di record necessari all'interno della stessa azione, si è reso necessario trovare nominativi sostitutivi in azioni diverse. In particolare, le due interviste mancanti nell'azione IV.H.11.01 sono state effettuate nell'unica altra azione appartenente alla direttiva Obbligo di Istruzione, la IV.H.11.99, mentre i nominativi mancanti nell'azione III.G.06.04 (percorsi di qualifica per immigrati stranieri) sono stati ricercati nell'azione IV.I.12.01, anch'essa rivolta a percorsi di qualifica di base per adulti con bassa scolarità, sebbene non dedicata agli stranieri. Infine, le 42 interviste mancanti nell'azione IV.I.12.02 (corsi formativi mirati ad una specializzazione, corsi formativi brevi di aggiornamento delle competenze trasversali e/o professionali) sono state recuperate all'interno dell'azione II.E.12.01 (percorsi post-qualifica, post-diploma e post-laurea che portano a specializzazione), vista la maggiore affinità di obiettivi rispetto alle altre azioni in esame. Gli esiti finali dell'indagine sul campo sono descritti nel paragrafo 3.1, in cui si traccia un confronto fra il campione principale obiettivo e quello effettivamente ottenuto.

Per quanto riguarda, invece, i due campioni di controllo, il discorso è stato leggermente più complicato. Come illustrato nel paragrafo 2.7, il campione di controllo principale è stato previsto per le 3 azioni II.E.12.01, IV.I.12.01 e IV.I.12.02. Vista la carenza di record nelle province minori e nelle due azioni dell'asse capitale umano, si è cercato di costruire il campione rimanendo dapprima all'interno della stessa azione (ovvero sostituendo i record mancanti nelle province minori con record da qualsiasi altra provincia, compresa quella di Torino) e poi spostandosi nell'azione con più record disponibili, ovvero nella II.E.12.01, avendo come obiettivo il mantenimento della dicotomia Torino/altre province. Questa classificazione territoriale dicotomica è stata l'unica possibile nell'ambito del campione di controllo secondario, composto da individui che hanno abbandonato il corso di formazione nell'ambito dell'azione II.E.12.01 perché avevano trovato un lavoro nel frattempo. La numerosità del corrispondente universo, infatti, era così scarsa da non consentire una classificazione per provincia. I campioni di controllo effettivamente ottenuti e la loro affidabilità rispetto ai campioni di controllo obiettivo sono descritti nel paragrafo 3.11.

2.10 APPROFONDIMENTO TEMATICO: I MASTER

L'approfondimento tematico di quest'anno è stato dedicato ai corsi di Alta Formazione per disoccupati finanziati dalla Regione Piemonte. Il *file* globale degli iscritti ai master annuali e biennali nell'anno 2010 conteneva 242 record ed è stato trattato con le stesse modalità utilizzate per gli altri corsi di formazione. In particolare, 28 record cui non era associato un numero di telefono valido sono stati recuperati consultando gli archivi SILP e contattando direttamente gli enti formatori (Università degli Studi e Politecnico di Torino, COREP Torino, Agenzia Formativa TuttoEuropa, Università degli Studi di Scienze Gastronomiche), mentre 7 record senza numero sono stati recuperati dal controllo sugli elenchi telefonici. Successivamente, sono stati selezionati solo gli idonei, eliminando i 19 record dei non idonei. Sono rimasti quindi 223 idonei, ripartiti secondo i seguenti corsi e le relative province di implementazione:

Tabella 2.9 – *Studenti iscritti ai corsi di master per disoccupati e provincia di erogazione del corso.*

Denominazione corso	Universo		Provincia
Coordinatore pedagogico nei servizi per la prima infanzia	16	7,2%	TO
Management (dei sistemi qualità accreditamento nelle istituzioni scolastiche universitarie)	22	9,9%	TO
Master di I livello viaggi mediterranei: itinerari turistici, comunicazione e culture	14	6,3%	TO
Master in giornalismo (biennale)	20	9,0%	TO
Master in ingegneria dei sistemi vernicianti	8	3,6%	AL
Master in ingegneria della sicurezza e analisi dei rischi	14	6,3%	TO
Master in interpretariato sociale; inglese, seconda lingua	13	5,8%	TO
Master in management, marketing e multimedialità per i beni e le attività culturali	20	9,0%	TO
Master in materiali per energia e ambiente	10	4,5%	NO
Master in progettazione e management del multimedia per la comunicazione	12	5,4%	TO
Master in promozione e organizzazione turistico-culturale del territorio	14	6,3%	TO
Master in space exploration and development systems	8	3,6%	TO
Master in sviluppo sostenibile e promozione del territorio	13	5,8%	TO
Master in tecniche per la progettazione e la valutazione di impatto ambientale	21	9,4%	TO
Master in tunneling and tunnel boring machines	13	5,8%	TO
Esperto di enogastronomia e management dell'ospitalità	5	2,2%	CN
Totale	223	100%	

Per quanto riguarda il gruppo di controllo, per gli studenti dei corsi di master non si è potuto definire un campione con la stessa procedura utilizzata per gli altri formati, vista la difficoltà nel reperire una numerosità rappresentativa di studenti non idonei. L'analisi dei dati di altre indagini rappresenta un'alternativa, esplorata in dettaglio nel capitolo 4.1.

2.11 IL QUESTIONARIO

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 41 domande complessive. 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 basandosi sulle specifiche esigenze della presente indagine e prendendo spunto anche 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. In particolare, la successiva elaborazione ha tenuto in conto le specificità delle politiche formative locali e dei target di riferimento, come sottolineate dal piano di campionamento sopra descritto. Infine, specifiche varianti al questionario sono state previste per tener conto dell'estrema eterogeneità dei soggetti intervistati.

Il questionario definitivo prevedeva una domanda filtro iniziale, per interrompere l'intervista nel caso in cui il soggetto risulti occupato (compresa CIG) al momento dell'iscrizione al corso di formazione. Tale scelta è stata motivata dalla necessità di valutare nella nostra indagine l'impatto occupazionale delle attività formative, ovvero la loro capacità ed efficacia nel rappresentare una soluzione 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 avesse beneficiato di azioni nell'ambito MdL, OI o master.

Il questionario è stato suddiviso in 4 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 all'ottobre 2011, ovvero a circa un anno dal termine dell'attività formativa (sezione C) e infine alcuni aspetti comunicativi delle iniziative finanziate dal FSE (sezione D).

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, sia relativamente all'occupazione, sia al titolo di studio dei genitori. Contesti familiari 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, mentre la sezione C si è focalizzata sull'attività lavorativa all'ottobre 2011, 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 sono volti ad indagare invece la situazione dei giovani che, dopo aver seguito un percorso nell'Obbligo di Istruzione, sono tornati a scuola.

L'ultima sezione D è stata elaborata per indagare l'aspetto comunicativo delle iniziative finanziate dal FSE. L'obiettivo è stato quello di valutare come hanno funzionato i canali comunicativi e cosa hanno trasmesso delle attività del FSE, come richiesto espressamente dalla normativa.



3 I RISULTATI DELL'ANALISI

di Mario Nosvelli

3.1 ANALISI DELLE CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE OTTENUTO RISPETTO AL CAMPIONE RICERCATO

Come descritto nel paragrafo 2.8, si sono verificati alcuni problemi nell'implementazione pratica del piano di campionamento adottato, legati sia alla numerosità dei *record* sia al reperimento di dati individuali corretti, che hanno influenzato la composizione definitiva dei diversi campioni ricercati. Per quanto riguarda il campione principale, non si sono avuti problemi nel raggiungere e anzi superare la dimensione campionaria obiettivo di 1523 individui, ma non è stato possibile mantenere la ripartizione per azione e provincia descritta nella Tabella 2.3. Le discordanze rispetto al campione ricercato sono illustrate per azione e provincia nella Tabella 3.1, che riporta il quantitativo di interviste effettivamente ottenuto e la percentuale di sovra-campionamento/sotto-campionamento rispetto al campione obiettivo. In particolare, le celle evidenziate in rosso indicano gli strati sovra-rappresentati nel campione effettivo rispetto al campione ricercato, mentre le celle evidenziate in blu indicano quelli sottorappresentati. Complessivamente, si hanno a disposizione 36 record in più rispetto al quantitativo desiderato, pari al 2,4% della dimensione campionaria obiettivo.

3.1.1 Rappresentatività per azione, per territorio e per le variabili di sotto-stratificazione

Ragionando per azione, l'unica rappresentata adeguatamente in ogni provincia (anzi complessivamente sovra-rappresentata per quasi il 20%) è la II.E.12.01, cioè l'azione con l'universo più numeroso. Sempre nell'ambito della direttiva MdL, l'azione IV.I.12.01 è anch'essa complessivamente sovra-rappresentata, ma non soddisfa la numerosità desiderata nella provincia di Vercelli (e Torino, ma solo per l'1,8%). Complessivamente sottorappresentate sono invece l'azione IV.I.12.02 e III.G.06.04, di cui la prima rappresenta solo il 62% dell'obiettivo ricercato e risulta sottorappresentata in ogni provincia, mentre la seconda raggiunge il 91% della numerosità desiderata ma sottorappresenta tutte le Province, tranne Torino e Alessandria. Nell'ambito della direttiva OI, invece, le azioni raggiungono quasi completamente l'obiettivo, difettando dello 0,8% dei record nella IV.H.11.99 e contando lo 0,7% dei record in più nella IV.H.11.99.

Tabella 3.1 – Campione effettivo per l'indagine principale, ripartito per azione e per provincia.

	II.E-12-01		III.G-06-04		IV.H-11-01		IV.H-11-99		IV.I-12-01		IV.I-12-02		Totale per provincia	
Alessandria	61	19,6%	24	0,0%	42	13,5%	58	28,9%	58	20,8%	20	-13,0%	263	15,4%
Asti	42	13,5%	4	-63,6%	33	0,0%	32	-3,0%	49	16,7%	4	-50,0%	164	0,0%
Biella	41	13,9%	6	-64,7%	18	-18,2%	22	-15,4%	48	20,0%	14	-39,1%	149	-9,1%
Cuneo	63	28,6%	18	-30,8%	33	0,0%	46	0,0%	63	28,6%	1	-91,7%	224	4,2%
Novara	63	43,2%	16	-15,8%	48	23,1%	34	6,3%	56	30,2%	14	-48,1%	231	13,2%
Torino	61	5,2%	58	48,7%	49	0,0%	49	0,0%	56	-1,8%	36	-7,7%	309	6,2%
Verbano Cusio Ossola	35	6,1%	0	0,0%	16	-15,8%	23	-4,2%	43	13,2%	1	-88,9%	118	-4,1%
Vercelli	50	19,0%	10	-23,1%	15	-37,5%	18	-28,0%	4	-78,9%	4	-63,6%	101	-24,6%
Totale per azione	416	18,9%	136	-8,7%	254	-0,8%	282	0,7%	377	12,2%	94	-38,2%	1559	2,4%

Ragionando per territori, invece, la provincia maggiormente sovra-rappresentata rispetto al campione ricercato è quella di Alessandria, che conta il 15,4% in più delle osservazioni disponibili. Sottorappresentate sono invece il Verbano Cusio Ossola, Biella, ma soprattutto la provincia di Vercelli, che manca di quasi il 25% delle osservazioni obiettivo.

All'interno delle singole celle, poi, non si è riusciti a mantenere la ripartizione desiderata per genere, cittadinanza e fascia d'età, come descritto nel paragrafo 2.5. Le tabelle relative, qui omesse, sono presentate nell'appendice (paragrafo 7.1). In particolare, la stessa ripartizione per genere presenta evidenti discordanze fra il campione desiderato e quello ottenuto (Tabella 7.2). La provincia più problematica risulta essere il Verbano Cusio Ossola, per cui la deviazione percentuale media (in valore assoluto) è pari al 10%, mentre la provincia con la ripartizione per genere più simile a quella obiettivo è la provincia di Torino, seguita da Alessandria (deviazioni medie inferiori al 2%).

Gli altri livelli dicotomici di stratificazione (fasce d'età e nazionalità) erano previsti dal piano di campionamento in modo differenziato, a seconda dell'azione. Per quanto riguarda la ripartizione per nazionalità¹⁴ (Tabella 7.2), essa è stata prevista per le 2 azioni in Obbligo di Istruzione e per l'azione MdL IV.I.12.01, l'unica per cui è stato previsto il piano di campionamento completo con 2 livelli di stratificazione primaria e 3 successivi livelli di ripartizione. Quest'ultima azione è l'unica a sovra-campionare leggermente (0,2%) la quota di stranieri, mentre nelle due azioni OI gli stranieri sono complessivamente sottorappresentati, seppur per non più dell'1%. Osservando la ripartizione territoriale, le province di Torino e Cuneo riescono quasi sempre a mantenere il rapporto desiderato italiani/stranieri, sovra campionando leggermente nell'azione IV.I.12.01, ovvero l'azione per percorsi di qualifica di base rivolti ad adulti con bassa scolarità. In tale azione, comunque, la percentuale di stranieri è superiore a quella desiderata praticamente ovunque, soprattutto in Vercelli (+23,7%) e Asti (+10,9%), escluse le province di Novara (-4,3%) e Verbano Cusio Ossola (-6,8%).

Per quanto riguarda, invece, la ripartizione per fasce d'età (Tabella 7.3), essa era prevista dal piano di campionamento per le azioni II.E.12.01 e IV.I.12.01. La prima azione sotto-campiona leggermente la presenza di giovani (*under* 26), mentre la seconda li sovra-rappresenta complessivamente per circa

14 Da notare che l'azione III.G.06.04 è dedicata interamente a immigrati stranieri.

il 5%. Più nel dettaglio, nel campione effettivo della provincia di Vercelli ci sono circa il 15% in più di giovani rispetto al campione obiettivo e circa l'11% nelle province di Biella e Cuneo. Molto più equilibrata la distribuzione territoriale nell'altra azione, con uno scarto assoluto che non supera mai il 3% circa.

3.1.2 Indicatori di efficienza del campionamento

Per valutare l'efficienza del campionamento realizzato, poniamo l'attenzione su alcuni indicatori ricavati dalle statistiche sulla consistenza numerica del campione intervistato e sui non rispondenti. Il tasso di risposta complessivo¹⁵ del campione principale, definito come numero di intervistati sul totale di unità eleggibili e raggiungibili, si attesta sul 49,4%. Come mostra la Tabella 3.2, sono stati contattati 4611 individui (pari al 46,5% dell'universo), con il 33,8% dei contatti che hanno portato l'intervista a buon fine (tasso di efficienza dei contatti), il 16% di contatti non eleggibili ai fini della nostra indagine – perché occupati al momento dell'iscrizione al corso di formazione –, il 20% circa di rifiuti a sottoporsi all'intervista, il 14,5% di contatti non rintracciati in 10 richiami. Come analizzato dettagliatamente nella sezione precedente, la dimensione campionaria desiderata è stata raggiunta, anche se la distribuzione dei record nelle celle non corrisponde precisamente al piano di campionamento elaborato. Rispetto all'indagine sui master (dove i rifiuti sono appena l'8,1%), risulta esserci un numero molto alto di rifiuti a sottoporsi all'intervista (20,2%), con un tasso di non risposta (numero di rifiuti sul numero di intervistati e di rifiuti) pari al 37,4%. Ciò potrebbe segnalare una maggior affezione dei diplomati master verso l'alta formazione ricevuta, che comporterebbe una maggior propensione alla collaborazione. Nel caso dei qualificati e specializzati, invece, la propensione a rispondere è sensibilmente inferiore, probabilmente in ragione dell'elevata eterogeneità di questi formati, sia in termini di età e percorsi pregressi, sia in termini di prestazioni ricevute per durata e caratteristiche.

Tabella 3.2 – *Dettaglio dei contatti per il campione principale.*

	Contatti	
Non rintracciati	667	14,5%
Inesistenti o errati	715	15,5%
Rifiuti	931	20,2%
Non eleggibili	739	16%
Intervistati	1559	33,8%
Totale	4611	

¹⁵ 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.

Da segnalare il numero significativo di contatti inesistenti o errati, che si attesta intorno al 15,5% dei contatti totali, nonostante i numerosi tentativi fatti per recuperare dati sensibili attendibili attraverso incroci con Silp e ricerche su Pagine Bianche. Tale difetto del *database* iniziale ha influito sia in termini di risorse spese a recuperare dati sensibili corretti, sia in termini di discordanze del campione effettivo rispetto al campione obiettivo.

3.2 DESCRIZIONE DEL CAMPIONE IN RELAZIONE ALL'UNIVERSO

Questa sezione presenta alcune riflessioni sulla bontà del campione rispetto all'universo dei formati 2010, nonché alcune statistiche descrittive relative a questi due aggregati. La sua lettura è strumentale alla comprensione del livello di affidabilità statistica insito nei valori del presente rapporto, affidabilità che decresce man mano che da statistiche relative all'aggregato complessivo si scende a un livello maggiore di dettaglio.

È opportuno ricordare che le differenze che si possono riscontrare nella dimensione tra l'universo dei formati e il campione ottenuto incidono sulla distribuzione del campione stesso. Per capire come il campione risulta costruito, è opportuno comprendere in che misura la procedura di campionamento abbia portato ad una ripartizione degli individui diversa da quella che caratterizza l'universo dei formati da cui siamo partiti. La Tabella 3.3 indica la ripartizione dei totali dell'universo e del campione per azione e provincia, riportando le percentuali degli aggregati descritti rispettivamente nella Tabella 2.1 e nella Tabella 3.1.

Tabella 3.3 – *Percentuali di ripartizione dell'universo (U) e del campione effettivo (C) per provincia e per azione, con confronto dei totali per azione e per provincia rispetto al campione desiderato (R).*

Valori in %.

Prov.	II.E-12-01		III.G-06-04		IV.H-11-01		IV.H-11-99		IV.I-12-01		IV.I-12-02		Totale per provincia		% R per prov.
	U	C	U	C	U	C	U	C	U	C	U	C	u	c	
AL	3,59	3,91	0,55	1,54	1,23	2,69	3,40	3,72	2,49	3,72	0,47	1,28	11,74	16,87	14,97
AT	0,92	2,69	0,13	0,26	0,88	2,12	0,90	2,05	1,40	3,14	0,09	0,26	4,32	10,52	10,77
BI	0,86	2,63	0,26	0,38	0,35	1,15	0,51	1,41	1,15	3,08	0,47	0,90	3,61	9,56	10,77
CN	2,76	4,04	0,65	1,15	0,86	2,12	4,42	2,95	2,74	4,04	0,16	0,06	11,58	14,37	14,12
NO	1,61	4,04	0,31	1,03	1,52	3,08	0,84	2,18	1,49	3,59	0,74	0,90	6,51	14,82	13,39
TO	17,18	3,91	4,71	3,72	8,07	3,14	8,87	3,14	13,46	3,59	4,47	2,31	56,77	19,82	19,11
VCO	0,71	2,25	0,00	0,00	0,28	1,03	0,43	1,48	1,05	2,76	0,10	0,06	2,57	7,57	8,08
VC	1,42	3,21	0,17	0,64	0,42	0,96	0,45	1,15	0,27	0,26	0,14	0,26	2,89	6,48	8,80
Totale per azione	29,05	26,68	6,78	8,72	13,62	16,29	19,84	18,09	24,06	24,18	6,65	6,03	100,00	100,00	100,00
% R per azione	22,98		9,78		18,38		16,81		22,06		9,98		100,00		

In appendice 7 sono presentati i risultati delle distribuzioni percentuali delle province intra-azione (percentuali di colonna, Tabella 7.4, Tabella 7.5, Tabella 7.6) e delle azioni intra-provincia (percentuali di riga, Tabella 7.7, Tabella 7.8, Tabella 7.9). Considerando la distribuzione degli individui per colonna, emerge che la distribuzione delle province all'interno delle singole azioni varia rispetto all'universo. In particolare, si evidenzia il sottocampionamento della provincia di Torino all'interno di ogni azione, diretta conseguenza delle scelte operate in sede di campionamento (ultima colonna della Tabella 3.3) a favore dell'attenzione (sovra-campionamento) alle province meno rappresentate, in particolare Biella, Verbano Cusio Ossola e Vercelli.

Per quanto riguarda la distribuzione orizzontale, cioè la ripartizione dei formati per azione all'interno di ciascuna provincia, si segnala che le azioni IV.H-11-99 e II.E.12.01 sono sensibilmente sotto-campionate rispetto a quanto avviene nella distribuzione del totale dei formati, a favore soprattutto delle azioni III.G.06.04 e IV.H.11.99. Il confronto con l'ultima riga della Tabella 3.3 ci sottolinea come la configurazione effettiva del campione sia in parte dovuta alle scelte effettuate in fase di elaborazione del piano di campionamento, in parte ai limiti intrinseci del database, in particolare al basso tasso di efficienza dei contatti, per cui soprattutto nell'azione IV.I.12.02, ma anche nella III.G.06.04 e nella IV.H.11.01 non è stato possibile raggiungere la numerosità desiderata.

3.2.1 Affidabilità statistica dei dati campionari

L'inferenza statistica permette di stimare il valore di indicatori (nel nostro caso il livello e le caratteristiche dell'occupazione) relativi a una popolazione (nel nostro caso l'universo dei disoccupati che hanno beneficiato di un corso di formazione finanziato con il FSE) a partire dalla rilevazione di dati su base campionaria. La bontà di tale stima (cioè la sua capacità di stimare il valore reale) dipende dalla dimensione del campione e dalla variabilità del fenomeno indagato. Il metodo della stratificazione permette di controllare in parte per questa variabilità e migliorare dunque la stima dell'indicatore complessivo relativo all'universo. Esso non mira però a garantire lo stesso livello di affidabilità all'interno di ogni strato (ovvero porzione del campione, nel nostro caso le celle provincia/azione), in quanto ciò implicherebbe un'enorme espansione del campione e, in certi casi, la necessità che non si verificano cadute di intervista per soddisfare la numerosità campionaria richiesta dal livello di confidenza scelto.

Il presente paragrafo intende dunque richiamare il fatto che, se i dati riportati nel RAP riguardo all'universo dei formati (capitolo 3) sono delle stime molto precise, caratterizzate solo dall'errore campionario pianificato all'inizio dell'indagine, non altrettanto si può dire quando si aumenti il livello di dettaglio, svolgendo un'analisi comparativa fra provincie o misure (capitolo 4); e la precisione si riduce ulteriormente arrivando al livello delle singole celle, osservando cioè il dato provinciale distinto per azioni.

Al fine di favorire la percezione della perdita di precisione che si accompagna con il crescere del dettaglio, sono stati calcolati, per i principali indicatori, gli intervalli di confidenza.

L'intervallo di confidenza identifica l'insieme di valori (compresi fra due estremi) all'interno dei quali si trova il valore reale dell'indicatore stimato con il livello desiderato di probabilità (confidenza, in genere molto alto, nei nostri calcoli abbiamo assunto la soglia standard del 95%). Si prenda per esempio il tasso di occupazione nella Tabella 3.4; essa per comodità riassume i tassi di occupazione per provincia e misura che verranno analizzati nel paragrafo 4.4 (viene dunque adottata la definizione

utilizzata in tale contesto, che esclude i lavoratori in CIG dal calcolo del tasso di occupazione). La Tabella 3.5 riporta gli intervalli di confidenza del tasso di occupazione. Si consideri per esempio il valore complessivo del tasso per l'intero campione, stimato dal nostro campione pari a 41,8%. Dalla tabella si ricava che vi è una probabilità del 95% che il valore reale cada nell'intervallo di confidenza 40,5%-43%.

Si può osservare che, mentre nel caso del valore totale (ultime due caselle in basso a destra) vi è un'oscillazione di solo quattro punti percentuali e mezzo, il *range* può arrivare ai dodici punti percentuali nel caso del dato provinciale o a diciotto per le azioni, mentre il divario cresce ancora (anche se in modo molto variabile) nelle singole celle. Dovendo impiegare i risultati di dettaglio per orientare la programmazione e non a titolo puramente indicativo, si invita a consultare preventivamente la tabella indicata per capire se tale operazione è ragionevole.

Si rinvia per il dettaglio sul metodo seguito per il calcolo dei valori all'appendice 8.2. Sono inoltre in tale sede riportati gli intervalli di confidenza relativi non solo ai tassi di occupazione, ma anche per i tassi di inserimento e di successo (vedi paragrafo 4.4). Infine vengono stimati i valori assoluti relativi all'universo del numero di occupati, soggetti con attività lavorativa e soggetti con attività lavorativa più studenti, nonché i relativi intervalli di confidenza.

Tabella 3.4 – *Tasso di occupazione dei formati del campione effettivo per azione e provincia. Valori in %.*

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	26,2	22,4	41,0	50,0	58,3	30,0	37,3
Asti	36,4	15,6	47,6	73,5	25,0	50,0	46,3
Biella	50,0	40,9	43,9	35,4	33,3	21,4	38,9
Cuneo	48,5	41,3	58,7	69,8	55,6	100,0	56,7
Novara	29,2	26,5	42,9	51,8	43,8	50,0	40,3
Torino	20,4	20,4	52,5	57,1	36,2	47,2	39,5
Verbano Cusio Ossola	31,3	39,1	37,1	30,2		100,0	34,7
Vercelli	26,7	11,1	46,0	75,0	30,0	25,0	35,6
Totali di riga	31,9	27,0	46,9	53,8	42,6	40,4	41,8

Tabella 3.5 – Intervallo di confidenza del tasso di occupazione (valori minimi e massimi degli intervalli per un livello di confidenza del 95%. Valori in %.

	IV.H-11-01		IV.H-11-99		III.E-12-01		IV.I-12-01		III.G-06-04		IV.I-12-02		Totale	
	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+
Alessandria	15,29	37,09	12,56	32,26	29,66	52,31	38,65	61,35	43,32	73,35	14,38	45,62	32,11	42,41
Asti	23,23	49,49	5,40	25,85	36,40	58,84	63,42	83,52	0	65,77	7,83	92,17	40,33	52,35
Biella	33,43	66,57	25,05	56,77	32,84	54,97	25,01	45,82	0	69,57	2,74	40,12	32,92	44,93
Cuneo	34,94	62,03	27,69	54,91	47,98	69,48	59,83	79,85	35,53	75,58	N.A.	N.A.	50,86	62,53
Novara	18,43	39,90	14,90	38,04	33,29	52,43	41,37	62,20	26,29	61,21	25,56	74,44	35,18	45,34
Torino	9,36	31,45	9,33	31,49	40,05	64,87	44,34	69,94	24,53	47,88	31,37	63,08	34,18	44,79
Verbano Cusio Ossola	15,89	46,61	25,22	53,04	25,66	48,63	19,59	40,87	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	28,42	41,07
Vercelli	8,09	45,24	-0,46	22,68	34,79	57,21	29,78	120,22	10,79	49,21	-16,41	66,41	28,09	43,19
Totale	26,72	37,06	22,15	31,75	42,43	51,32	49,22	58,47	35,20	50,10	31,19	49,66	39,51	44,01

3.2.2 Qualche statistica descrittiva

Questa sezione contiene alcune statistiche descrittive sul campione principale in confronto con l'universo, soprattutto in relazione ai tre livelli di ripartizione previsti dal piano di campionamento, ovvero genere, fasce d'età e nazionalità.

In particolare, il campione si compone in maggioranza di femmine, con un lieve sovra-campionamento rispetto all'universo (52,2% vs 49,55%). Le tabelle incluse nell'appendice (Tabella 7.10) mostrano un significativo sbilanciamento della composizione per genere del campione rispetto all'universo nelle azioni III.G.06.04 (60,3% vs. 52,1% femmine) e IV.I.12.02 (45,7% vs. 32,5% femmine). Dall'universo emerge che la quota rosa è nettamente prevalente nell'azione IV.I.12.01, dedicata a percorsi di qualifica di base per adulti con bassa scolarità, mentre la quota azzurra prevale nettamente nelle due azioni della direttiva OI e nell'azione dedicata ai corsi formativi mirati ad una specializzazione ed ai corsi formativi brevi di aggiornamento delle competenze trasversali e/o professionali. Nel campione, invece, quest'ultimo differenziale fra sessi si attenua drasticamente (9% vs. 35%), mentre risulta esacerbato il differenziale dell'azione dedicata agli stranieri disoccupati (20% vs. 5%). Tale configurazione potrebbe essere il segnale di una maggiore disponibilità delle donne a sottoporsi alle interviste di indagine.

Tabella 3.6 – *Composizione dell'universo e del campione per genere, nazionalità, fasce d'età e territorio di residenza.*

	Genere		Nazionalità		Fasce d'età		Residenza	
	F	M	Italiano	Straniero	Adulti (26+)	Giovani	Altri territori	Piemonte
Universo	49,55%	50,45%	78,86%	21,14%	44,91%	55,09%	4,07%	95,93%
Campione	52,21%	47,79%	78,19%	21,81%	42,33%	57,67%	4,87%	95,13%

Per quanto riguarda invece la nazionalità, il campione principale è composto in media per il 22% di stranieri, rispecchiando la distribuzione dell'universo anche nell'analisi intra-azione. In particolare, fatta salva l'azione dedicata agli immigrati, sia nell'universo sia nel campione la quota di stranieri è superiore alla media nell'azione rivolta a percorsi di qualifica di base per adulti con bassa scolarità IV.I.12.01 (23%), mentre l'azione con meno stranieri è la II.E.12.01 (10%), dedicata a corsi di specializzazione post-qualifica, post-diploma e post-laurea (Tabella 7.11).

Infine, nel campione principale sono presenti complessivamente quasi il 58% di giovani (*under 26*), ma il dato è fortemente determinato dalla presenza delle due azioni nella direttiva OI, rivolte esclusivamente ai giovani. Escluse le due azioni corrispondenti, la presenza media dei giovani nel campione risulta intorno al 35%, con picco del 54% nell'azione II.E.12.01, in linea con gli andamenti dell'universo e, dunque, con gli obiettivi dell'azione (Tabella 7.12).

L'ultimo aspetto descrittivo su cui soffermarsi riguarda la dislocazione territoriale per Regione di residenza (Tabella 7.14). Il campione segue fortemente la distribuzione dell'universo, con circa il 95% dei formati residenti in Piemonte e con un picco ragionevolmente atteso nelle azioni della direttiva OI (98% ca). Anche sotto questo aspetto l'azione più eterogenea risulta essere la II.E.12.01, con solo l'89% degli intervistati provenienti dal territorio piemontese.

Completando un po' il quadro del campione principale, quindi, gli interventi di formazione professionale analizzati in quest'indagine coinvolgono prevalentemente individui italiani residenti sul territorio piemontese, eccezion fatta per l'azione rivolta ai cittadini stranieri. Le diverse azioni risultano abbastanza eterogenee fra loro nelle caratteristiche dei formati, anche muovendosi all'interno della stessa direttiva. In particolare, nella direttiva OI la quota di stranieri risulta superiore di sei punti percentuali nell'azione rivolta ai percorsi di qualifica annuali e biennali con crediti in ingresso, a segnalare che gli stranieri tendono a formarsi in percorsi più frammentati o sono in possesso di titoli che non vengono riconosciuti dalla nostra legislazione ma che permettono di recuperare crediti formativi per inserirsi in percorsi di IeFP più brevi. Per quanto riguarda, invece, le azioni all'interno della direttiva MdL (fatta salva l'azione dedicata agli stranieri disoccupati), gli stranieri partecipano meno ai corsi di specializzazione e di aggiornamento delle competenze, con invece un picco di partecipazione nell'azione rivolta a percorsi di qualifica di base per adulti con bassa scolarità (all'interno della quale sono tra l'altro organizzati i corsi per Operatore Socio-Sanitario). I giovani, invece, sono preponderanti nell'azione rivolta ai corsi di specializzazione post-qualifica, post-diploma e post-laurea, com'è ragionevole attendersi. Dal punto di vista descrittivo, quindi, la II.E.12.01 risulta l'azione MdL più eterogenea, con una maggior quota di soggetti residenti al di fuori del territorio piemontese e una maggior quota di giovani.

Per concludere, si ricorda che l'universo dei formati costituisce il gruppo dei cosiddetti destinatari, che presenta però caratteristiche leggermente diverse rispetto all'insieme dei soggetti ammissibili. Per rendere un'idea della discrepanza nelle caratteristiche del gruppo dei destinatari rispetto alla popolazione target, si possono utilizzare le statistiche relative alla popolazione residente in Piemonte all'1 gennaio 2010 nella classe d'età 15-59 (Piemonte in Cifre, 2011)¹⁶. In tale sottoinsieme, il 50,3% della popolazione è di genere femminile, ovvero il campione sovrastima di solo due punti percentuale la quota rosa della popolazione piemontese. La percentuale di giovani nella classe 15-24 sul totale della popolazione residente 15-59 è pari al 15%, mentre nel campione la quota di giovani è pari al 57,7%, e infine la quota di stranieri è pari all'11,26%, mentre nel campione è 21,8%. Queste due discrepanze sono da attribuire al fatto che gli effettivi destinatari per la direttiva MdL non sono i residenti sul territorio piemontese, bensì i disoccupati (stranieri nel caso dell'azione III.G.06.04). La maggiore presenza all'interno dell'universo dei destinatari di soggetti afferenti alle fasce deboli sul mercato del lavoro risulta pienamente coerente con gli obiettivi delle direttive valutate. A tale proposito si ricorda che in Piemonte il tasso di disoccupazione 2010 era pari al 7,6%, di cui quello femminile 8,4% e quello maschile 7%.

3.3 ISCRITTI, LICENZIATI E RITIRATI NELLE INIZIATIVE FORMATIVE ANALIZZATE

L'universo dei formati 2010 è stato estratto da un *database* contenente tutti gli iscritti alle iniziative formative in esame. Complessivamente sono presenti in tale repertorio 12.157 individui, di cui l'81,5% circa risulta idoneo al termine dei corsi (in valore assoluto, 9905 individui), il 16,7% non è idoneo (2032), l'1,2% è assente al momento della prova d'esame¹⁷ (143). L'azione con la

¹⁶ Tale scelta, pur essendo efficace come *benchmark* di riferimento, non è esente da critiche, in quanto gli effettivi destinatari per la direttiva MdL sono gli individui disoccupati di tale classe d'età, disoccupati la cui composizione, è noto, differisce da quella della popolazione generale. In particolare, secondo i dati Istat i disoccupati *over 14* in Piemonte sono per il 51,5% maschi e per il 48,5% femmine. Inoltre, fra di essi si contano anche individui non residenti in Piemonte, che nel gruppo dei destinatari effettivi ammontano al 4% circa dell'universo.

¹⁷ La restante parte del *database* è composto da 61 individui portatori di handicap iscritti alle iniziative formative della

maggior quota di idonei è la IV.H.11.99 (90,4%), mentre la maggior quota di non idonei si riscontra nelle azioni III.G.06.04 e IV.I.12.02 (23,3% e 22,8%), che contano anche la maggior percentuale di ritirati (18,9% e 14,4%). Se osserviamo la distribuzione per genere, invece, notiamo che le femmine tendono a licenziarsi con maggior frequenza dei maschi (84,5% vs. 78,7%), fra i quali figura quasi il doppio degli assenti (0,8% vs. 1,5%).

Per quanto riguarda i non idonei, il 65% circa si è ritirato, indicando come motivazione le cause descritte in Tabella 3.7. In particolare, la percentuale di maschi che si ritira perché ha trovato lavoro è leggermente superiore (18,6% vs. 15,1%), mentre circa la metà dei ritirati di ambo i generi non si è semplicemente presentata al corso senza comunicare una motivazione. È probabile che tale gruppo, di numerosità consistente, sia molto eterogeneo ed includa numerosi individui che han deciso di non frequentare il corso perché hanno trovato un lavoro. La quota di passaggi ad altro corso, invece, è residuale e non supera il 2%. Ragionando intra-azione, invece, la quota maggiore di chi si ritira perché ha trovato lavoro è nell'azione II.E.12.01 (27,5%), mentre la quota minore è nelle azioni IV.I.12.02 e III.G.06.04, ovvero le azioni con la percentuale maggiore di ritiri. In particolare, quest'ultima azione conta un numero di iscritti che non si presentano al corso superiore al 70%, mentre la media si aggira intorno al 50% degli iscritti. Tali ritiri talvolta sono il sintomo dei "disoccupati apparenti", ovvero di individui che si dichiarano disoccupati per poter usufruire del corso, ma in realtà svolgono un'attività lavorativa, magari senza contratto regolare. Quando arriva il momento dello stage, che impegna di solito l'intera giornata, si ha un'impegnata di ritiri per questa ragione.

Tabella 3.7 – *Motivazioni indicate dai ritirati dalle iniziative formative 2010.*

Motivi del ritiro		
Ha trovato lavoro	226	17,08%
Malattia	29	2,19%
Motivi familiari	127	9,60%
Non si è presentato	665	50,26%
Passaggio ad altro corso	20	1,51%
Vari	204	15,42%
Missing	52	3,93%
Totale	1323	100,00%

Questa configurazione degli esiti finali sembra segnalare, com'è ragionevole attendersi, un maggior successo formativo in termini di completamento del corso nella direttiva OI, con esiti complessivamente migliori nei percorsi triennali, i quali contano il più alto tasso di idoneità fra

direttiva OI (0,5%), per i quali non è previsto il rilascio di una qualifica ma solo la certificazione delle competenze acquisite (i disabili sono esclusi dalla nostra indagine), e da 16 individui iscritti al corso OSS B-9-1608-0-2010-2010 dell'azione III.G.06.04 in provincia di Alessandria (0,13%), per cui l'esito finale non è stato specificato.

le azioni analizzate (Tabella 7.16) e una percentuale di individui che abbandonano il corso perché hanno trovato lavoro maggiore di 4 punti percentuali rispetto ai percorsi annuali e biennali (11,7% vs. 7,5%). Va però segnalato che la natura dei dati di monitoraggio da cui è stato estratto il campione (basata sugli iscritti all'annualità formativa 2009/2010) non permette di analizzare l'entità della dispersione scolastica dal momento della prima iscrizione.

Invece, le azioni più critiche quanto a tasso di idoneità (Tabella 7.17) sono le azioni dedicate agli immigrati stranieri e ai corsi formativi miranti ad una specializzazione o corsi brevi di aggiornamento delle competenze trasversali e/o professionali (IV.I.12.02). Quest'ultima azione, in particolare, soffre del più alto tasso di non idoneità al netto dei ritirati (8,4% vs. 5,8% tasso medio). L'azione dedicata agli immigrati stranieri si rivolge invece a una categoria di soggetti particolarmente deboli, che difficilmente trova lavoro durante il corso (o almeno lo dichiara come motivazione per l'abbandono) e che per oltre i 2/3 non si presenta alla formazione. Infine, l'azione in cui è maggiore il peso degli abbandoni motivati dall'aver trovato un posto di lavoro è la II.E.12.01. Questo può essere spiegato osservando che si tratta dell'azione caratterizzata da più alto titolo di studio in ingresso (esclusa ovviamente l'alta formazione). Ricordiamo che dall'aggregato dei non idonei abbiamo estratto i due campioni di controllo utilizzati per calcolare l'impatto netto delle iniziative formative in esame, come descritto nel paragrafo 2.7. In particolare, il campione di controllo primario è stato estratto dai ritirati, esclusi coloro che sono passati ad altro corso, coloro che hanno trovato lavoro durante la formazione e i *missing*, nell'ipotesi che essi costituiscano un gruppo non sottoposto al trattamento di formazione professionale ma omogeneo ai formati nell'approccio comportamentale al trattamento. Invece, il campione di controllo secondario è stato estratto dai soli individui ritirati perché hanno trovato lavoro, nell'ipotesi che essi costituiscano un gruppo omogeneo al campione principale quanto all'atteggiamento verso la formazione, ma più forte di esso quanto alla capacità di essere assorbiti dal mercato del lavoro senza l'effetto positivo presumibilmente imputabile all'accrescimento di capitale umano a seguito della formazione professionale.

3.4 GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE INIZIATIVE FORMATIVE ANALIZZATE

Analizziamo ora gli esiti occupazionali dei formati in forma aggregata, con riferimento alla condizione professionale prevalente nell'ottobre 2011, ovvero a circa un anno dalla conclusione della formazione. In particolare, verranno caratterizzate le principali differenze territoriali e di genere, età e nazionalità, rimandando al capitolo 4 per un'analisi comparativa per direttiva ed azione.

Come mostrato in Tabella 3.8, a circa un anno dalla conclusione del corso di formazione il 43% circa dei licenziati risulta occupato (inclusi occupati in CIG), mentre una quota più o meno analoga (46%) è disoccupata o alla ricerca della prima occupazione. La performance occupazionale delle donne è superiore di circa 4 punti percentuali rispetto agli uomini (45,2% vs. 41,3%), che invece contano la quota maggiore di individui in attesa di entrare nel mercato del lavoro (6,6% vs. 3,9%). Questo risultato è imputabile in parte alla quota nettamente superiore di giovani maschi nel campione (68% vs. 48%). Infatti, i corrispondenti tassi intra-generi per i giovani assumono distribuzioni percentuali pressoché analoghe, salvo per il fatto che i maschi hanno una quota maggiore di giovani in cerca di prima occupazione compensata dalle femmine con tirocini e *stage* (Tabella 7.19 e Tabella 7.20). Per quanto riguarda gli adulti *over 25*, invece, i maschi contano circa 3 punti percentuali in più di individui disoccupati o alla ricerca di prima occupazione, che le femmine

compensano con una maggior quota di inattive. Abbastanza omogenea è invece la distribuzione degli esiti per nazionalità, con gli stranieri per circa il 50% in cerca di occupazione a un anno dalla conclusione del corso contro il 45% degli italiani, che però proseguono più frequentemente la loro formazione (10,4% vs. 4%). Da notare in particolare la bassa percentuale di occupati fra i maschi stranieri rispetto alle femmine (34,8% vs. 46,5%), da connettere in particolar modo all'alto tasso di disoccupazione dei maschi adulti (48,4% vs. 38,4% delle femmine adulte).

Tabella 3.8 – *Condizione professionale prevalente a ottobre 2011 per genere.*

Condizione professionale/genere	F		M		Totale	
Occupato	356	43,73%	295	39,60%	651	41,76%
Occupato in CIG	12	1,47%	13	1,74%	25	1,60%
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	328	40,29%	308	41,34%	636	40,80%
In cerca di prima occupazione	32	3,93%	49	6,58%	81	5,20%
Studente	52	6,39%	62	8,32%	114	7,31%
Tirocinante o stagista	16	1,97%	12	1,61%	28	1,80%
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	12	1,47%	3	0,40%	15	0,96%
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	6	0,74%	2	0,27%	8	0,51%
Missing	0	0,00%	1	0,13%	1	0,06%
Totale	814	100,00%	745	100,00%	1559	100,00%

Le distribuzioni territoriali degli esiti occupazionali mettono invece in luce il divario fra le province piemontesi, anche se i dati per provincia e per azione risultano gravati da un errore di campionamento abbastanza ampio (vedi paragrafo 3.2.1). In particolare, circa il 60% dei formati in provincia di Cuneo risulta occupato a un anno dalla formazione (con però un intervallo di confidenza di dodici punti percentuali) mentre tutte le altre province si distribuiscono fra il 35% e il 45% circa. Il Verbano Cusio Ossola è invece la provincia con maggior tasso di formati alla ricerca di occupazione (55%), seguita dal novarese e dal vercellese, che sono però le province col dato statistico più incerto, come si può osservare dagli intervalli di confidenza riportati nella Tabella 3.5.

Tabella 3.9 – *Distribuzione percentuale intra-provincia della condizione professionale prevalente a ottobre 2011. Valori in %.*

Condizione professionale/Provincia	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC
Occupato	37,26	46,34	38,93	56,70	40,26	39,48	34,75	35,64
Occupato in CIG	0,76	0,00	1,34	3,57	2,16	1,94	1,69	0,00
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	42,97	36,59	44,97	26,79	45,02	40,78	50,85	45,54
In cerca di prima occupazione	5,32	4,27	6,04	4,46	3,46	8,09	4,24	2,97
Studente	9,89	9,76	4,70	4,91	6,49	8,09	1,69	11,88
Tirocinante o stagista	2,28	1,22	1,34	2,23	1,73	1,29	2,54	1,98
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	0,76	1,22	1,34	0,89	0,87	0,32	2,54	0,99
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	0,76	0,61	0,67	0,45	0,00	0,00	1,69	0,99
Missing	0,00	0,00	0,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	100,00							

3.5 I PERCORSI CHE HANNO PORTATO ALLA FORMAZIONE

In questa sezione vengono esplorate le principali differenze nei contesti personali e nei percorsi pre-formazione rispetto alle variabili caratterizzanti quali il genere, l'età e la nazionalità. In particolare, verrà indagata la condizione professionale prevalente al momento dell'iscrizione al corso (MdL), i titoli di studio antecedenti, la situazione familiare e le motivazioni che hanno spinto all'iscrizione al corso.

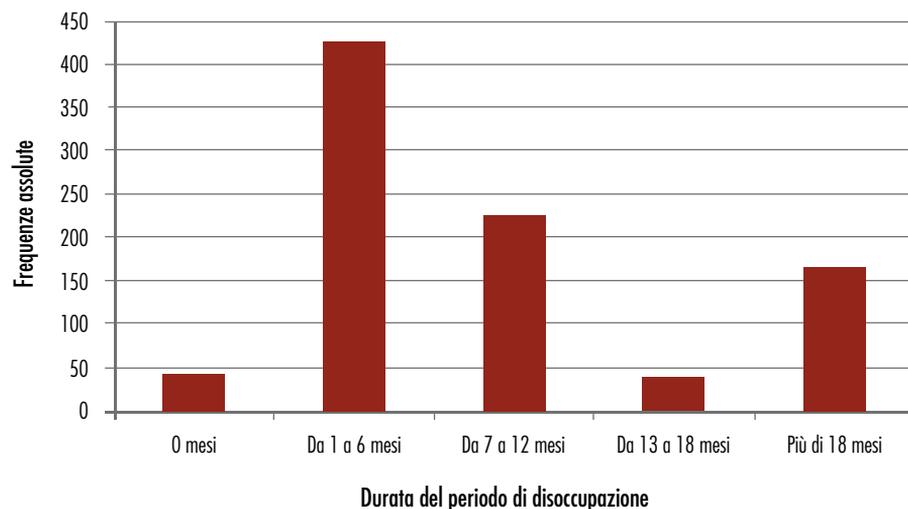
3.5.1 La condizione professionale al momento dell'iscrizione al corso

La condizione professionale prevalente al momento dell'iscrizione al corso, è stata indagata esclusivamente per quanto riguarda i licenziati nella direttiva MdL, in quanto per la direttiva obbligo d'istruzione i giovani per legge possono solo trovarsi in un percorso di istruzione. 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. 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 principalmente sui motivi della disoccupazione e sulla persistenza della condizione di ricerca di lavoro. A tale proposito emerge che circa il 93% dei licenziati era in cerca di occupazione al momento

dell'iscrizione al corso e il 5% in formazione (studente o stagista), con una percentuale di disoccupati leggermente maggiore fra le donne e di studenti fra gli uomini (Tabella 7.22 in appendice). Il grafico sottostante raffigura 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 (899 record, di cui 736 erano già stati occupati in precedenza). Il tempo medio di ricerca di lavoro prima dell'iscrizione al corso è di 10,6 mesi, in un *range* da 0 a 36 mesi. Il 75% degli individui cercava lavoro da non più di 12 mesi e il 50% da non più di 6 mesi, indicando che si tratta per lo più di una ricerca di lavoro di breve-medio periodo. Inoltre, i tempi di ricerca sono in media più lunghi per le donne rispetto agli uomini (11,1 vs. 9,9 mesi), gli adulti rispetto ai giovani (11,9 vs. 8 mesi), 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) e gli stranieri rispetto agli italiani (12,6 vs. 10).

Fra le cause più diffuse di interruzione del precedente rapporto di lavoro (Tabella 7.24) si ha la fine di un lavoro a tempo determinato (43,6%), la chiusura o cessazione di attività dell'azienda di impiego (20,2%) e il licenziamento o mobilità (10,8%). Residuale è invece la quota di individui che hanno lasciato il lavoro per motivi di studio o formazione professionale (3,7%) o per insoddisfazione circa il salario, la tipologia, l'ambiente o la posizione contrattuale (7,3%). Dunque, in assenza di un impiego sostitutivo, è molto raro che un posto di lavoro venga abbandonato autonomamente anche in caso di insoddisfazione.

Figura 3.1 – *Istogramma delle frequenze.*



3.5.2 I titoli di studio

Per quanto riguarda i titoli di studio pre-corso del campione (Tabella 3.10), il 36% possiede la licenza media inferiore, il 33% un diploma di scuola secondaria superiore e il 18% una qualifica professionale di I livello, con differenze inter-genero soprattutto nella minor quota di qualificati (14,3% vs. 22,6%) e nella maggior quota di laureati (13,8% vs. 7,5%) 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 la quota di laureati è superiore di circa il 50% a quella registrata dagli italiani. Tale percentuale, che pare anomala, è da attribuirsi 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 a trovare lavoro, ha 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 3.10 – *Distribuzione percentuale dei titoli di studio pre-corso, intra-genero e intra-nazionalità.*

Titolo di studio pre-corso	Genere		Nazionalità		Totale
	F	M	ITA	STR	
Licenza elementare	1,47%	1,34%	0,98%	2,94%	1,41%
Licenza media inferiore o avviamento	35,26%	37,45%	35,85%	37,94%	36,31%
Qualifica professionale di I livello	14,37%	22,55%	18,70%	16,76%	18,28%
Diploma di scuola secondaria superiore	35,01%	31,14%	34,78%	27,35%	33,16%
Titolo universitario o superiore	13,76%	7,52%	9,68%	14,71%	10,78%
Totale	100,00%	100,00%	0,00%	0,29%	100,00%

La distribuzione dei titoli di studio fra le azioni risulta coerente con gli obiettivi delle diverse azioni (Tabella 7.25 in appendice). In particolare, nelle azioni II.E.12.01 e IV.I.12.02 circa l'80% dei licenziati era almeno in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore, mentre nelle azioni dedicate a percorsi di base (III.G.06.04 e IV.I.12.01) la maggioranza degli individui dichiarava di possedere non più di una qualifica professionale di I livello al momento dell'iscrizione al corso di formazione.

3.5.3 Il contesto familiare

Rivolgendo invece l'attenzione al contesto familiare dei formati nel campione, circa il 58% vive con almeno uno dei genitori, di cui il 68,6% dei maschi e il 47,7% delle femmine, mentre il 16,4% vive da solo (single o divorziato/separato), circa il 20% col coniuge/convivente (28,4% nel caso delle femmine, 10,7% nel caso dei maschi) e il 15% con figli, propri o del coniuge/convivente. A questo

proposito non bisogna però dimenticare che la composizione del campione è sbilanciata verso i maschi giovani (32,6%) e le femmine adulte (27,3%).

Oltre alla composizione del nucleo familiare, abbiamo rilevato il titolo di studio più elevato conseguito dai genitori, nell'ipotesi che il capitale umano accumulato dalla famiglia di origine abbia un impatto sulle scelte formative degli individui e sulla loro occupabilità. Come mostra la Tabella 7.26 in appendice, non vi sono grosse differenze nella distribuzione dei titoli di studio fra madri e padri, con il 20% circa dei genitori con licenza elementare, una quota analoga con diploma di scuola secondaria superiore e il 36% circa con licenza di scuola media inferiore. La quota dei laureati si aggira intorno al 6%, così come quella dei genitori in possesso di qualifica professionale di I livello. Più interessante è invece la distribuzione dei titoli intra-azione, poiché emerge chiaramente che nelle azioni OI circa il 46% dei genitori è in possesso della licenza media inferiore, ovvero circa 16 punti percentuali in più rispetto alle altre azioni. Si confermerebbe dunque il modello per cui le professioni artigiane o manuali sarebbero scelte più che per propensione individuale, anche a causa della povertà del clima culturale di provenienza, che ostacola il successo nei percorsi scolastici e spinge verso percorsi che sfocino rapidamente in un impiego e nell'indipendenza economica.

Nell'azione per immigrati disoccupati si ha la concentrazione maggiore di genitori senza nessun titolo di studio a testimonianza di contesti di provenienza difficili dove l'analfabetismo o la sottoalfabetizzazione sono ancora diffusi. La quota di laureati, invece, è sensibilmente superiore nelle azioni di specializzazione (II.E.12.01 e IV.I.12.02), ma anche nell'azione III.G.06.04 (stranieri), che vede la percentuale maggiore di padri laureati. Ciò sembrerebbe evidenziare una plausibile correlazione fra il titolo di studio dei genitori e quello dei figli, confermando l'esistenza di un flusso di immigrazione colta e di alta fascia sociale, e fa nuovamente riflettere sul problema del riconoscimento e della valorizzazione dei titoli di studio ottenuti all'estero.

3.5.4 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. Come mostrato nella Tabella 3.11, nella direttiva MdL la motivazione preponderante concerne l'incapacità di trovare un impiego (43%), seguita dalla crescita culturale e/o tecnico-professionale (29,6%) e dal desiderio di ottenere un diploma/qualifica/attestato (13%). Per quanto riguarda le distribuzioni rispetto alle principali variabili esplicative individuate, non si osservano particolari differenze nelle motivazioni intra-generazione che spingono all'iscrizione ai corsi (Tabella 7.29 in appendice), mentre negli adulti e negli stranieri è sensibilmente più centrale il tentativo di aumentare le proprie competenze per trovare lavoro, anche in ragione di un lungo periodo di inattività (circa 51% vs. 42% per gli adulti, 58% vs. 44% per gli stranieri), rispetto ai giovani e agli italiani, più attenti alla crescita professionale e culturale (27,6% vs. 33% per i giovani, 21% vs. 32,4% per gli italiani) o all'adeguatezza delle proprie competenze (Tabella 7.30 e Tabella 7.31).

Tabella 3.11 – *Distribuzione percentuale delle motivazioni di iscrizione al corso di formazione per l'MdL.*

Motivazioni di iscrizione	Totale
Per crescita culturale e/o tecnico-professionale	29,55%
Per ottenere punteggi utili ai fini della carriera lavorativa	2,45%
Per ottenere un diploma/qualifica/attestato	12,82%
Perché ha seguito i consigli ottenuti durante l'attività di orientamento	0,59%
Perché ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti	0,98%
Perché non riusciva a trovare lavoro	43,25%
Perché previsto dalla condizione lavorativa in cui si trovava (CIG, mobilità, apprendistato)	0,98%
Perché riteneva non adeguate le sue competenze tecnico/professionali	4,31%
Perché voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia)	4,50%
Missing	0,59%
Totale	100,00%

Per quanto riguarda la direttiva OI (Tabella 7.33 e Tabella 7.34 in appendice), invece, la motivazione preponderante per la scelta del corso di qualifica professionale è l'attrattiva verso il particolare mestiere scelto (circa 32%), seguita dal desiderio di trovare presto e facilmente lavoro e dalla voglia di imparare sperimentando un mestiere, entrambe indicate nel 22% circa dei casi (Tabella 3.12). Nel caso dell'OI vediamo che le differenze di genere incidono nelle motivazioni della scelta, con le femmine più attente all'idea del mestiere che piace fare (36% vs. 29%) e i maschi più concretamente concentrati sulle future possibilità lavorative (18,5% vs. 25,5%). Lo stesso tipo di concretezza si ritrova negli stranieri, che desiderano per lo più imparare sperimentando un mestiere per cui credono si trovi facilmente e presto lavoro.

Tabella 3.12 – *Distribuzione intra-azione delle motivazioni di iscrizione al corso di qualifica professionale per l'OI.*

Motivazioni di iscrizione	Totale
Perché consigliato da amici/parenti/conoscenti	5,97%
Perché consigliato da professori/orientatori/assistente sociale	3,17%
Perché desiderava imparare sperimentando subito un mestiere	22,39%
Perché era vicino a casa	0,37%
Perché Le piaceva l'idea di fare quel mestiere	31,90%
Perché lo frequentavano i suoi migliori amici	0,75%
Perché si sentiva portato per le cose che si studiavano	6,72%
Perché si trova facilmente e presto lavoro	22,76%
Missing	5,97%
Totale	100,00%

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 lavorativo, con il 47% circa degli individui iscritti al corso perché non riuscivano a trovare lavoro o, in alternativa, si volevano reinserire nel mercato dopo un periodo di inattività. Nel paragrafo 4.3.3 vengono analizzate le differenze intra-direttiva e intra-azione, valutando anche la soddisfazione percepita dai formati su eventuali servizi o reti di contatto per l'inserimento lavorativo forniti dal corso.

3.6 LA CONDIZIONE LAVORATIVA DEI FORMATI

Come già evidenziato nel paragrafo 3.4, a circa un anno dalla conclusione del corso formazione il 43% circa dei licenziati risulta occupato, mentre il 46% è disoccupato o alla ricerca di prima occupazione. Circa il 9% dei soggetti intervistati è rimasto invece nel circuito formativo, qualificandosi come studente o come stagista/tirocinante.

3.6.1 Il settore di impiego

Focalizzandoci sulla condizione lavorativa dei 676 occupati, il 76,5% ha trovato collocazione nel settore privato, mentre il pubblico ha assorbito il 21% circa dei lavoratori e la quota del *non profit* è nettamente residuale (2,2%). Si vedrà nel capitolo 5 che nel caso dei diplomati di master il *non profit* risulta un settore di impiego tutt'altro che marginale, soprattutto per le donne (Tabella 5.23), ma risulta evidentemente ancora riservato a professioni intellettuali. La percentuale di donne

occupata nel settore pubblico è superiore di circa 8 punti percentuali rispetto agli uomini (24,2% vs. 16,7%), così come prevale la percentuale di italiani (22% vs. 16%) e di giovani (23,4% vs. 18,2%). La Tabella 3.13 mostra anche che vi sono notevoli differenze nel macro settore di sbocco fra i formati delle varie provincie. Per esempio il settore pubblico risulta il settore di impiego per più di un terzo degli occupati nella provincia Verbano Cusio Ossola, mentre è solo del 13% in provincia di Alessandria. Da notare che circa l'1,6% del campione si trova in CIG da un tempo medio superiore all'anno (14 mesi).

Tabella 3.13 – *Distribuzione percentuale intra-provincia dei macro-settori occupazionali degli occupati all'ottobre 2011.*

Macro-settore	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC	Totale
Non profit	3,00%	1,32%	1,67%	3,70%	0,00%	3,13%	0,00%	2,78%	2,22%
Settore privato	82,00%	80,26%	75,00%	75,56%	77,55%	77,34%	62,79%	69,44%	76,48%
Settore pubblico	13,00%	18,42%	23,33%	20,00%	21,43%	19,53%	37,21%	27,78%	20,71%
Missing	2,00%	0,00%	0,00%	0,74%	1,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,59%
Totale	100,00%								

Esaminando nel dettaglio la distribuzione per branca di attività, risulta evidente la preminenza dei servizi pubblici e privati, che assorbono più dei tre quarti degli occupati, con netta prevalenza femminile nei servizi pubblici e sociali (59,6% vs. 22,9%). Tale distribuzione è fortemente condizionata dagli esiti occupazionali dei diplomati dei corsi OSS (azioni III.G.06.04 e IV.I.12.01), in prevalenza donne, che rappresentano circa il 26% degli occupati del campione (172 record su 662) a fronte di un peso relativo pari al 14,8% dei formati (231 record).

Per lo stesso motivo è prevalente la quota di stranieri (52,4% vs. 40,2%) e di adulti (54,1% vs. 30,9%) nei servizi pubblici e sociali. Depurando dall'effetto OSS, la quota complessiva dei servizi pubblici e privati rimane comunque intorno al 70%, confermando l'elevata prevalenza femminile in ambo i casi.

Osservando gli altri settori, invece, la prevalenza di genere è nettamente maschile, in particolare nel manifatturiero o industriale (22,9% vs. 5%) e nelle costruzioni (6,6% vs. 0,6%), che hanno rispettivamente un peso complessivo del 13,1% e 3,3% ed impiegano in prevalenza giovani. Il settore agricolo ed estrattivo, invece, assorbe il 6,3% degli occupati, con incidenza lievemente maggiore fra gli stranieri (8,3% vs. 5,8%).

Tabella 3.14 - *Distribuzione degli occupati fra le branche di attività economica, per genere. Valori assoluti e in %.*

Settore/genere	F		M		Totale	
	%	Assoluti	%	Assoluti	%	Assoluti
Totale servizi privati	31,58%	114	37,54%	113	34,29%	227
Intermediazione monetaria e finanziaria, assicurazioni e fondi pensione (escluse assicurazioni sociali obbligatorie)	1,39%	5	0,33%	1	0,91%	6
Servizi domestici presso famiglie e convivenze	3,88%	14	2,66%	8	3,32%	22
Trasporti	0,00%		1,66%	5	0,76%	5
Alberghi e ristoranti	7,48%	27	7,31%	22	7,40%	49
Attività di servizi alle imprese	4,43%	16	4,98%	15	4,68%	31
Attività immobiliari	0,00%		0,66%	2	0,30%	2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli e beni personali della casa	8,59%	31	11,30%	34	9,82%	65
Informatica e attività connesse	1,66%	6	3,65%	11	2,57%	17
Istruzione	2,22%	8	0,66%	2	1,51%	10
Noleggio di macchinari e attrezzature	0,55%	2	2,66%	8	1,51%	10
Poste e telecomunicazioni	1,11%	4	1,33%	4	1,21%	8
Ricerca e sviluppo	0,28%	1	0,33%	1	0,30%	2
Totale servizi pubblici, sociali e internazionali	59,56%	215	22,92%	69	42,90%	284
Altri servizi pubblici, sociali e personali	24,10%	87	12,62%	38	18,88%	125
Amministrazione pubblica e assicurazione sociale e obbligatoria	3,05%	11	1,33%	4	2,27%	15
Organizzazione e organismi extraterritoriali	1,11%	4	0,33%	1	0,76%	5
Sanità e assistenza sociale	31,30%	113	8,64%	26	21,00%	139
Totale agricoltura ed estrattivo	3,32%	12	9,97%	30	6,34%	42
Agricoltura, caccia, silvicultura, pesca, piscicoltura e servizi connessi	3,32%	12	4,32%	13	3,78%	25
Estrazioni minerali	0,00%		0,33%	1	0,15%	1
Prod. e distrib. di energia elettrica, gas e acqua	0,00%		5,32%	16	2,42%	16
Manifatturiero o industriale	4,99%	18	22,92%	69	13,14%	87
Costruzioni	0,55%	2	6,64%	20	3,32%	22
Totale	100,00%	361	100,00%	301	100,00%	662

Analizzando la distribuzione territoriale dei settori, tutte le province sono dominate dai servizi privati, soprattutto il biellese (58,5%), seguiti dai servizi pubblici, sociali e internazionali. In totale, il peso dei servizi tocca l'80% nell'astigiano (79,2%) e nel vercellese (81,2%). A seguire il settore manifatturiero/industriale, con quota maggiore nel cuneese (23,9%) e novarese (19,7%), l'agricolo/estrattivo, soprattutto nel Verbano Cusio Ossola (17,1%) ed alessandrino (13,6%) e le costruzioni, che nel torinese sfiorano quota 8%, superando il settore agricolo/estrattivo (6,1%). Dettagliando il settore industriale e manifatturiero, gli 89 occupati si distribuiscono per circa il 30% nella produzione e lavorazione dei metalli, soprattutto nell'astigiano e nel vercellese, per il 15% circa nella produzione di macchine e apparecchi meccanici e nell'industria alimentare, delle bevande e del tabacco, per il 10% nelle industrie tessili e dell'abbigliamento, distribuite nel biellese e nel novarese.

Il peso schiacciante delle occupazioni nel settore dei servizi sembra segnare il tramonto dello stereotipo di una formazione destinata a preparare le maestranze per l'industria. Sarà utile verificare nei rapporti successivi se tale tendenza è strutturale o è legata alla fase acuta della crisi. In tale fase congiunturale, le imprese industriali sono sicuramente frenate dall'aumentare la propria forza lavoro, mentre occasioni di impiego si continuano a creare nel variegato e mutevole settore dei servizi, in particolare di quelli alla persona, la cui domanda è più stabile.

Tabella 3.15 – *Distribuzione percentuale intra-provincia delle branche di attività economica per gli occupati all'ottobre 2011.*

Settore/Provincia	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC	Totale
Servizi privati	42,37%	50,00%	58,49%	36,36%	35,53%	46,46%	40,00%	50,00%	43,88%
Servizi pubblici, sociali e internazionali	23,73%	29,17%	18,87%	29,55%	30,26%	28,28%	22,86%	31,25%	27,14%
Agricoltura ed estrattivo	13,56%	6,25%	5,66%	5,68%	9,21%	6,06%	17,14%	6,25%	8,16%
Manifatturiero o industriale	16,95%	12,50%	15,09%	23,86%	19,74%	11,11%	17,14%	9,38%	16,33%
Costruzioni	3,39%	2,08%	1,89%	4,55%	5,26%	8,08%	2,86%	3,13%	4,49%
Totale	100,00%								

La ripartizione per branca di attività dei formati occupati nell'ottobre 2011 rispecchia grossomodo la struttura produttiva della regione. Tale evidenza si può ricavare dalla Tabella 3.16, che confronta la distribuzione dei formati nei macrosettori di impiego con la distribuzione settoriale del valore aggiunto 2009 a prezzi correnti, ovvero una *proxy* indicativa della struttura produttiva della regione ma antecedente di 2 anni¹⁸ rispetto all'indagine di placement. Le uniche discrepanze riguardano il settore manifatturiero/industriale, la cui incidenza fra gli occupati 2011 è lievemente inferiore

¹⁸ Purtroppo non si hanno a disposizione dati più recenti sulla ripartizione territoriale del valore aggiunto, ma è plausibile ipotizzare che in un anno e mezzo la struttura produttiva regionale non sia variata drasticamente, nonostante gli effetti riconducibili alla crisi economica.

rispetto alla ripartizione del valore aggiunto piemontese (13,14% vs. 18,45%), mentre il settore agricolo/estrattivo assorbe il 6% dei formati, a fronte di un peso relativo nell'economia regionale del 4% circa, riconducibile soprattutto dell'incidenza di professionalità legate alla produzione e distribuzione di energia elettrica (merito delle occasioni di impiego sviluppatesi nei settori emergenti dei micro-impianti di generazione distribuita da fonti rinnovabili). Questi dati raccontano dunque una formazione professionale sostanzialmente in linea con la struttura produttiva del territorio, dominata per più di due terzi dal settore dei servizi, mentre l'industria pesa complessivamente meno di un quinto, sia in termini di ripartizione dei conti economici, sia in termini di assorbimento dei formati nel campione analizzato.

Tabella 3.16 *Distribuzione percentuale per branca di attività economica di: valore aggiunto a prezzi correnti in Italia e Piemonte 2009; occupati a un anno dal termine del corso.*

Settore/territorio	Valore aggiunto Italia, 2009	Valore aggiunto Piemonte, 2009	Occupati Piemonte, indagine placement 2011
Servizi	73,22%	72,25%	77,19%
Agricoltura ed estrattivo	4,65%	3,77%	6,34%
Manifatturiero o industriale	15,74%	18,45%	13,14%
Costruzioni	6,39%	5,53%	3,32%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%

3.6.2 La collocazione lavorativa

Analizzando la tipologia di collocazione lavorativa, circa l'80% dei formati che risultano occupati a un anno circa dalla conclusione della formazione hanno trovato un lavoro alle dipendenze, il 5,8% un lavoro parasubordinato, il 7% circa lavora come autonomo. In particolare, la quota di autonomi è superiore nei maschi (8,8% vs. 5,4%) e nei giovani (7,7% vs. 6,3%)¹⁹, mentre il lavoro parasubordinato è più diffuso fra le donne (6,8% vs. 4,6%) e gli adulti (7,7% vs. 3,7%), laddove i giovani si trovano con maggior frequenza in tirocinio o stage (11,4% vs. 2%).

19 Ricordiamo che nel campione la quota di maschi giovani è decisamente superiore alle femmine giovani (32,6% vs. 25,1%), per cui non stupisce la correlazione che si osserva nelle distribuzioni percentuali fra i maschi e i giovani.

Tabella 3.17 – *Distribuzione intra-generazionale, nazionalità e fasce d'età della tipologia di lavoro (per occupati e occupati in CIG all'ottobre 2011).*

Tipologia di lavoro	Genere		Nazionalità		Fasce d'età		
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (26+)	Giovani	Totale
Alle dipendenze retribuito (inclusi LSU)	80,98%	76,62%	79,47%	77,33%	82,62%	75,08%	78,99%
Autonomo	5,43%	8,77%	7,22%	6,00%	6,27%	7,69%	6,95%
Coadiuvante di impresa familiare	0,82%	2,27%	1,33%	2,00%	1,14%	1,85%	1,48%
Parasubordinato	6,79%	4,55%	4,94%	8,67%	7,69%	3,69%	5,77%
Tirocinio, stage, praticantato e attività che non configurano un rapporto di lavoro	5,43%	7,79%	6,84%	5,33%	1,99%	11,38%	6,51%
Missing	0,54%	0,00%	0,19%	0,67%	0,28%	0,31%	0,30%
Totale	100,00%						

Come mostra la Tabella 3.18, la maggior parte degli occupati ha trovato collocazione in imprese/enti di piccola dimensione (27,7% da 1-4 addetti, 26,5% da 5 a 14 addetti), mentre solo il 7% si è occupato in grandi imprese con più di 250 addetti (Tabella 7.37 in appendice). Questo dato è coerente con la prevalenza degli impieghi nella branca dei servizi, caratterizzato mediamente da imprese di piccola dimensione. Esso risulta particolarmente rilevante per segnalare che, almeno in un periodo di crisi, le piccole imprese restano il migliore bacino di impiego e dovrebbero quindi essere l'oggetto di approfondimenti mirati nelle indagini sui fabbisogni formativi del territorio. In particolare, le donne e i giovani sono impiegati maggiormente in imprese fino a 4 addetti, mentre circa un terzo degli stranieri ha trovato occupazione in medie imprese (15-49 addetti). In particolare, la piccolissima impresa mostra maggior capacità di assorbimento nel Verbano Cusio Ossola, nell'alessandrino e nel novarese, mentre la grande impresa ha le sue quote maggiori in provincia di Torino e di Biella.

Tabella 3.18 – Numero di addetti dell'impresa/ente/organismo presso cui si è occupati.

Numero di addetti	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC	Totale
Da 1 a 4 addetti	31,00%	23,68%	28,33%	26,67%	33,67%	21,88%	32,56%	27,78%	27,66%
Da 5 a 14 addetti	28,00%	28,95%	31,67%	22,96%	24,49%	28,91%	20,93%	25,00%	26,48%
Da 15 a 49 addetti	22,00%	25,00%	11,67%	25,93%	18,37%	22,66%	30,23%	13,89%	21,89%
Da 50 a 249 addetti	13,00%	14,47%	16,67%	12,59%	12,24%	13,28%	9,30%	25,00%	13,76%
250 addetti e più	2,00%	6,58%	11,67%	7,41%	6,12%	10,16%	6,98%	5,56%	7,10%
Missing	4,00%	1,32%	0,00%	4,44%	5,10%	3,13%	0,00%	2,78%	3,11%
Totale	100%								

Quanto alla tipologia professionale, le tabelle in appendice (Tabella 7.38 e Tabella 7.39) mostrano che il 40% circa dei formati occupati all'ottobre 2011 hanno trovato impiego come operai specializzati o qualificati o capireparto, mentre il 27% è impiegato o intermedio.

Quanto al divario di genere, le donne sono occupate maggiormente come impiegate (32,6% vs. 19,5%) o nel settore dei servizi (9,5% vs. 4,5%), mentre gli uomini si collocano di più come operai specializzati (43% vs. 56%). La stessa distribuzione si trova per il binomio italiani/stranieri.

3.7 LA COERENZA DELLA COLLOCAZIONE LAVORATIVA CON IL PERCORSO FORMATIVO

Come in molte analisi analoghe, in questo rapporto si è scelto di valutare la coerenza dell'impiego su basi soggettive (il giudizio personale dell'intervistato) e non su una valutazione oggettiva (corrispondenza fra contenuti del corso e oggetto delle mansioni). Tale seconda opzione, se può apparire più fondata, risulta in realtà impossibile da percorrere e corredata dagli stessi elementi di soggettività rispetto alla prima opzione. Non esistendo infatti una descrizione riconosciuta del contenuto dell'attività delle singole professioni (contenuto che andrebbe d'altronde periodicamente rivisto, con l'evolvere delle tecnologie) il 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 non va dimenticato che la coerenza va valutata non fra corso e settore di impiego, ma fra corso e professione, in quanto vi sono molte professioni suscettibili di impiego in molti settori. Questo richiederebbe di disporre di una descrizione dettagliata dei contenuti del corso (cosa non impossibile, 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.

Per valutare la coerenza della collocazione lavorativa con il percorso formativo effettuato, è stato dunque chiesto a tutti gli occupati all'ottobre 2011 di valutare la coerenza tra l'attuale posizione lavorativa e i contenuti tecnico-professionali appresi durante il corso, nonché la difficoltà delle mansioni svolte rispetto alle competenze acquisite, in una scala di valori da 1 a 5.

Per quanto riguarda i contenuti tecnico-professionali, il voto di 5 indica la massima coerenza,

il voto di 1 una coerenza minima. I contenuti del corso in media sono valutati abbastanza coerenti con il lavoro svolto (valor medio 3,6), con il 63% circa degli intervistati che esprime un giudizio pari a 4 o 5 (Tabella 7.40 in appendice). Notiamo inoltre una percentuale di 5 (lavoro molto coerente) nettamente superiore fra le donne (42,4% vs. 33,1%), mentre sono sensibilmente di più gli uomini che svolgono un lavoro incoerente rispetto ai contenuti della formazione professionale (15,5% vs. 20,1%). Analoga distribuzione si osserva a favore degli stranieri e dei giovani: il 46,7% degli stranieri svolge un lavoro molto coerente rispetto alla formazione ricevuta (vs. 35,7% degli italiani), mentre il 18,6% degli italiani svolge un lavoro senza attinenze (vs. 14% degli stranieri); il 66,8% dei giovani svolge un lavoro almeno coerente con il percorso formativo (vs. 59,2% degli adulti), mentre il 20,5% degli adulti ha trovato occupazione in un ambito diverso da quello della formazione ricevuta (vs. 14,5% dei giovani).

Qui emerge un punto a nostro avviso rilevante, cioè le quote ritenute più deboli del mercato del lavoro (giovani, donne e stranieri) svolgono attività nel complesso più coerenti con la formazione che hanno ricevuto. Le idee più chiare su quello a cui aspirare dopo la formazione possono rappresentare una spiegazione dei risultati ottenuti. In alternativa si può pensare che i soggetti relativamente forti hanno occasioni di impiego indipendentemente dalla formazione, e questo spiegherebbe la frequenza di lavori non coerenti. Al contrario i soggetti più deboli, non avendo particolari elementi di attrattiva individuale, se trovano lavoro, vengono prescelti per le competenze acquisite durante il corso.

Tabella 3.19 – *Valutazione di coerenza (media dei voti).*

	Genere		Nazionalità		Fascia d'età		
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (26+)	Giovani	Totale
Coerenza con le competenze tecnico professionali	3,71	3,45	3,52	3,85	3,49	3,70	3,59
Difficoltà delle mansioni in confronto con le competenze acquisite	2,91	2,95	2,91	2,98	2,93	2,93	2,93

Nel giudizio relativo alla facilità o difficoltà delle mansioni rispetto alle competenze acquisite, un voto alto (5) indica una notevole difficoltà, un voto di 3 un sostanziale allineamento, un voto di 1 l'assegnazione di mansioni inferiori rispetto a ciò che l'individuo è preparato a fare. Un voto di 0 indica l'impossibilità di un giudizio quando il lavoro sia assolutamente non coerente con i contenuti del corso. In media le mansioni sono percepite come sostanzialmente equivalenti alle competenze acquisite durante la formazione. Per tutte le categorie analizzate, infatti, il giudizio medio di chi svolge un lavoro non totalmente incoerente rispetto alla formazione acquisita sfiora il 3 (Tabella 7.42 in appendice). Nel complesso, il 19% degli individui valuta di svolgere un lavoro più difficile rispetto alle competenze acquisite, con percentuali sensibilmente più alte fra gli stranieri e i giovani, mentre il 10% circa valuta il lavoro molto più semplice. Dalle precedenti osservazioni e dai valori medi indicati nella Tabella 3.19, sembrerebbe dunque che i corsi analizzati abbiano impatto soprattutto

sulla collocazione lavorativa delle fasce più deboli, quali donne, stranieri, giovani e che essi forniscano per circa i 2/3 degli utenti degli strumenti coerenti ed adeguati per affrontare le mansioni del mondo del lavoro.

3.8 L'INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

Altro aspetto fondamentale nella valutazione dell'impatto dei corsi di formazione professionale sul placement riguarda l'analisi dell'inquadramento contrattuale. La tipologia di contratto gioca infatti un ruolo fondamentale nella stabilità del posto di lavoro, in un mercato del lavoro italiano ancora fortemente votato alla flessibilità/precarietà.

3.8.1 La tipologia contrattuale

La Tabella 3.20 mostra le distribuzioni percentuali delle diverse tipologie contrattuali per genere, nazionalità e fascia d'età. La tipologia nettamente dominante è il tempo determinato a carattere non stagionale, che caratterizza circa la metà dei rapporti di lavoro non autonomi (46,3%), seguita dal tempo indeterminato standard (29,5%) e dal tempo determinato a carattere stagionale (10,5%). La distribuzione intra-genere di queste forme contrattuali non stupisce, vista la prevalenza nel campione delle femmine adulte (27,1% vs. 15,2% di maschi adulti) e dei maschi giovani (32,6% vs. 25,1% di femmine giovani). Le femmine si trovano principalmente collocate con contratti a tempo indeterminato, così come gli adulti, mentre nei maschi prevalgono i contratti a tempo determinato, stagionali o non stagionali. Sorprende, invece, anche se parzialmente spiegato dalle tipologie contrattuali in uso nei servizi alle famiglie che la quota di contratti a tempo indeterminato sia maggiore di quasi 10 punti percentuali fra gli stranieri rispetto agli italiani (37% vs. 27,3%).

Come già anticipato nel paragrafo 3.6.2, i contratti di tipo parasubordinato interessano una quota minima dei formati nelle azioni analizzate e, fra di essi, è preponderante la collaborazione coordinata e continuativa. Le valutazioni sul lavoro parasubordinato vanno comunque effettuate con molta prudenza, in quanto nella presente indagine esso risulta molto contenuto rispetto ai dati nazionali, che l'ISTAT indica attestarsi sull'8,6% degli assunti nel 2011 (ISTAT, 2012). Inoltre, la quota di lavoro parasubordinato indicata in Tabella 3.20, ovvero l'elaborazione della domanda 19 del questionario sulle tipologie contrattuali, non corrisponde con la quota presentata in Tabella 3.17, ovvero l'elaborazione della domanda 18 sulla tipologia di lavoro. Tale discrepanza è attribuibile alle difficoltà spesso riscontrate dagli intervistati nell'identificare in modo univoco il lavoro di tipo parasubordinato.

I contratti di apprendistato, invece, interessano circa il 6% degli occupati, in maggioranza italiani (6,9% vs. 2,9%). Solo l'1,3% degli occupati dichiara di lavorare in nero, ovvero di non avere un regolare contratto di lavoro ma un accordo informale col datore.

Tabella 3.20 – *Distribuzione percentuale intra-genero, nazionalità e fascia d'età delle tipologie contrattuali degli occupati ad ottobre 2011 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari).*

Tipologia contrattuale	Genere		Nazionalità		Fasce d'età		Totale
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (26+)	Giovani	
Altro	0,29%	0,00%	0,00%	0,72%	0,31%	0,00%	0,16%
Apprendistato (o altri contratti a causa mista)	3,77%	8,79%	6,88%	2,90%	0,31%	12,24%	5,99%
Collaborazione coordinata e continuativa	2,90%	2,20%	3,33%	0,00%	3,09%	2,04%	2,59%
Collaborazione occasionale	0,58%	0,37%	0,63%	0,00%	0,31%	0,68%	0,49%
Lavoro a domicilio	0,29%	0,00%	0,21%	0,00%	0,31%	0,00%	0,16%
Lavoro intermittente o a chiamata	2,03%	1,83%	1,67%	2,90%	1,85%	2,04%	1,94%
Nessun contratto ma solo un accordo informale con il datore di lavoro	0,29%	2,56%	1,46%	0,72%	0,93%	1,70%	1,29%
Sta svolgendo un tirocinio/stage/praticantato	0,58%	0,73%	0,83%	0,00%	0,00%	1,36%	0,65%
Tempo determinato a carattere non stagionale	44,06%	49,08%	46,04%	47,10%	45,37%	47,28%	46,28%
Tempo determinato a carattere stagionale	9,86%	11,36%	11,25%	7,97%	8,02%	13,27%	10,52%
Tempo indeterminato (tipico o standard)	34,78%	22,71%	27,29%	36,96%	39,20%	18,71%	29,45%
Missing	0,58%	0,37%	0,42%	0,72%	0,31%	0,68%	0,49%
Totale	100,00%						

Stranieri e donne, oltre a svolgere attività più coerenti con la formazione, trovano con maggiore probabilità occupazioni stabili. Probabilmente, come detto sopra, le tipologie di professioni a cui possono aspirare danno opportunità di lavoro a tempo indeterminato maggiori che non altre professioni.

3.8.2 La durata dei contratti a termine

Focalizzandoci invece sulla durata dei contratti non a tempo indeterminato, circa il 44% ha una durata variabile dai 4 mesi all'anno, circa il 25% è di breve durata (fino a 3 mesi), il 13,3% va da 1 a 3 anni e l'11,2% è di lunga durata, superiore ai 3 anni. A questo proposito è interessante osservare che le donne tendono ad avere contratti di breve/media durata, comunque inferiori all'anno, mentre gli uomini ottengono con più frequenza delle donne contratti più duraturi. Gli stranieri senza posto fisso, invece, hanno per il 35% contratti di breve durata (vs. 22% degli italiani), mentre gli italiani hanno nella metà dei casi contratti di media durata (46% vs. 39%). Infine, negli adulti quasi il 60% ha contratti da 4 a 12 mesi, ma va ricordato che circa i 2/5 degli occupati adulti è già allocato in un posto a tempo indeterminato. I contratti di lunga durata (oltre i 3 anni), invece, vanno dal 18,8% dei giovani al 2,3% degli adulti.

Tabella 3.21 – *Distribuzione percentuale intra-genere, nazionalità, fascia d'età della durata dei contratti non a tempo indeterminato per gli occupati all'ottobre 2011 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari).*

Durata dei contratti	Genere		Nazionalità		Fasce d'età		Totale
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (26+)	Giovani	
Meno di 15 giorni	0,80%	2,69%	1,62%	1,96%	1,38%	1,95%	1,69%
Da più di 15 giorni fino a 3 mesi	24,40%	21,97%	20,49%	33,33%	23,50%	23,05%	23,26%
Da 4 mesi ad un anno	48,00%	40,36%	45,82%	39,22%	56,68%	33,98%	44,40%
Da più di un anno a 3 anni	12,00%	14,80%	14,02%	10,78%	11,06%	15,23%	13,32%
Più di 3 anni	8,40%	14,35%	11,86%	8,82%	2,30%	18,75%	11,21%
Durata non definita	5,20%	5,38%	5,66%	3,92%	4,61%	5,86%	5,29%
Missing	1,20%	0,45%	0,54%	1,96%	0,46%	1,17%	0,85%
Totale	100,00%						

Per concludere, osserviamo che circa il 73% dei contratti degli occupati all'ottobre 2011 è full-time, con forme part-time (Tabella 7.43 in appendice) maggiormente diffuse fra donne (35% vs. 17%), stranieri (30% vs. 26%) e adulti (28% vs. 25%).

La durata dei contratti è sfavorevole alle fasce deboli di lavoratori (stranieri e donne). Sembra quindi che la precarietà sostanziale sia uno degli aspetti negativi che essi devono accettare in cambio di un lavoro coerente con la propria formazione e, almeno inizialmente, a tempo indeterminato.

3.8.2 La retribuzione mensile netta

Per quanto riguarda, infine, la retribuzione netta mensile, il 52% degli occupati si colloca nella fascia 500-1000 euro, il 22,3% nella fascia 1000-1500 euro e il 17,8% non guadagna più di 500 euro nette. La quota di formati che guadagnano più di 1500 euro è del tutto residuale (1,9%). La ripartizione per genere, nazionalità e fascia d'età, illustrata in Tabella 3.22, mostra percentuali maggiori per i maschi nelle fasce salariali più alte, con uno stacco di 8 punti percentuale nella fascia 1000-1500, mentre la percentuale di donne che guadagna fino a 500 euro è più che doppia rispetto agli uomini (23,1 vs. 11,4%). Un'analoga distribuzione si osserva per gli stranieri, collocati per il 21,3% nella fascia minima (vs. 16,7% di italiani) e per il 14,7% nella fascia 1000-1500 euro (vs. 24,5% di italiani), e per i giovani.

Anche sotto il profilo salariale si nota la netta differenziazione tra segmenti forti e deboli del mercato del lavoro. D'altro canto, risulta evidente che i segmenti deboli del mercato del lavoro accedono preferibilmente a occupazioni che presentano bassi salari medi, che accettano in cambio delle opportunità occupazionali. La capacità di adattamento e le ridotte richieste economiche consentono agli stranieri di collocarsi sui mercati del lavoro in tutto il mondo. In ultima analisi la formazione sembrerebbe favorire, certamente insieme ad altre variabili, l'ingresso al lavoro delle fasce deboli pur non modificandone, almeno apparentemente, gli aspetti qualitativi e salariali, che permangono deficitari rispetto a quelli delle fasce forti.

Tabella 3.22 – *Distribuzione percentuale intra-genere, nazionalità e fascia d'età della retribuzione netta mensile degli occupati all'ottobre 2011.*

Retribuzione netta mensile	Genere		Nazionalità		Fasce d'età		Totale
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (+26)	Giovani	
Fino a 500 Euro	23,10%	11,36%	16,73%	21,33%	13,96%	21,85%	17,75%
Da più di 500 a 1000 Euro	52,17%	51,62%	50,38%	57,33%	47,86%	56,31%	51,92%
Da più di 1000 a 1500 Euro	18,48%	26,95%	24,52%	14,67%	29,34%	14,77%	22,34%
Da più di 1500 Euro a 2000 Euro	0,27%	1,30%	0,95%	0,00%	0,85%	0,62%	0,74%
Più di 2000 Euro	0,54%	1,95%	1,52%	0,00%	1,71%	0,62%	1,18%
Missing	5,43%	6,82%	5,89%	6,67%	6,27%	5,85%	6,07%
Totale	100,00%						

Nelle analisi precedenti abbiamo osservato che i corsi di formazione sembrano avere un impatto positivo in particolar modo per le categorie tradizionalmente più deboli del mercato del lavoro, soprattutto in merito alla coerenza della collocazione lavorativa rispetto alla formazione ricevuta. Guardando alle caratteristiche dei contratti, però, tali categorie continuano a soffrire di un'intrinseca debolezza all'interno del mercato del lavoro, con durate contrattuali²⁰ (esclusi i tempi indeterminati) e retribuzioni mediamente più basse rispetto alle categorie "forti".

3.9 I TEMPI DI INGRESSO NEL MdL

Analizziamo ora le tempistiche di ingresso nel mercato del lavoro per i formati nel campione. Innanzitutto, il tempo medio di persistenza nelle diverse condizioni professionali indicate nella Tabella 3.23 è di poco inferiore all'anno, con sostanziali differenze per categoria. In particolare, gli occupati lo sono in media da 8 mesi, mentre più persistente è la condizione di chi è in ricerca di occupazione (circa 14 mesi). Gli scoraggiati, invece, lo sono in media da 10 mesi.

La tabella evidenzia inoltre sostanziali differenze di genere e fascia d'età. Le donne, infatti, presentano mediamente condizioni più persistenti, soprattutto se disoccupate o in cerca di prima occupazione. In particolare, le donne disoccupate lo sono in media da 16 mesi, circa 4 mesi in più degli uomini. Le fasce d'età, invece, dipingono una situazione più sfavorevole per gli adulti, che mostrano la maggior persistenza media nella propria condizione (13,3 mesi), mentre i giovani sono la categoria più dinamica (9,3 mesi). In particolare, fra gli adulti impressiona la persistenza della disoccupazione, 18 mesi contro gli 11 dei giovani.

²⁰ Osservando la distribuzione dei contratti a tempo indeterminato, invece, le donne e gli stranieri risultano più forti rispetto alle rispettive controparti, ma va considerato che il campione è fortemente condizionato dalla distribuzione per fasce d'età. Le tabelle nell'appendice mostrano infatti che le donne sono per il 52% circa adulte rispetto al 31,8% dei maschi, mentre gli stranieri sono *over 25* nel 55,6% dei casi rispetto al 38,6% degli italiani.

Tabella 3.23 – *Tempi medi di persistenza delle diverse condizioni professionali registrate all'ottobre 2011.*

Tempi medi di persistenza	Genere		Nazionalità		Fascia d'età		Totale
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (+26)	Giovani	
Occupati	8,58	7,97	8,42	7,87	9,61	6,86	8,3
Occupati in CIG	15,9	12,27	13,4	15,5	20,36	7	14
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	16,03	11,95	13,41	16,07	18,02	11,04	14,04
In cerca di prima occupazione	14,70	12,89	13,76	12,69	13,7	13,55	13,57
Tirocinante o stagista	5,4	4,92	5,15	6	4,8	5,27	5,19
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	14,1	5,5	8,22	32	16,14	6,25	12,55
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	11,5	4,5	10	9	11	9,33	9,75
Totale	12,08	10,08	10,82	12,22	13,34	9,28	11,12

3.10 I CANALI DI ACCESSO AL MdL

Sofferamoci infine sui canali di accesso al mercato del lavoro utilizzati dai formati che hanno concluso con successo la loro ricerca di un'occupazione, ovvero gli occupati all'ottobre 2011. Suddividendo l'attività della ricerca di lavoro in quattro macro-tipologie, vediamo che il 75,7% degli occupati si è attivato in prima persona, per lo più inviando direttamente domande ai datori di lavoro (53,1%) o rivolgendosi ad amici/parenti/conoscenti (32,4%). La percentuale di chi ha tentato la via del concorso pubblico non supera il 5%, mentre gli stage/tirocini hanno procacciato un posto di lavoro solo nel 14,3% dei casi. La modalità meno adottata è quella di attivare i contatti acquisiti nei lavori precedenti (2,9%), a riprova del fatto che i corsi di formazione professionale vengano fondamentalmente percepiti come uno strumento di accumulo di capitale umano al fine di una ricollocazione lavorativa. Nel 60,2% dei casi, invece, i formati sono stati contattati direttamente dal datore di lavoro, in prevalenza se donne (62,5% vs. 57,5%) o giovani (61,9% vs. 58,7%), per cui è possibile ipotizzare per i corsi stessi una funzione intrinseca di canale di informazione, attraverso cui le aziende vengono a sapere di avere a disposizione un parco di formati per il reclutamento di nuovi lavoratori.

Infine, le ultime due macro-tipologie sono state utilizzate solo in 3 casi su 20. Infatti, solo il 15,2% degli occupati ha esaminato o pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione (in prevalenza internet rispetto a giornali o radio), mentre il 17,6% ha utilizzato operatori specializzati, in prevalenza agenzie private per il lavoro (41,7%), seguite dai servizi pubblici per l'impiego (37,8%) e dallo stesso centro

di formazione presso cui si è fruito dell'attività formativa (36,5%). Gli operatori specializzati sono stati utilizzati in prevalenza da maschi (20,1% vs. 15,5%): gli italiani sembrano prediligere i servizi pubblici per l'impiego (40,2% vs. 29,6%), mentre gli stranieri si rivolgono in prevalenza ad agenzie private (50% vs. 39,3%); infine gli adulti si rivolgono più frequentemente dei giovani ai centri di formazione che hanno erogato il corso (39,7% vs. 32,7%).

3.11 DIFFERENZIALE OCCUPAZIONALE NETTO DI ALCUNE INIZIATIVE FORMATIVE SULLA COLLOCAZIONE LAVORATIVA

La valutazione dell'impatto netto degli esiti occupazionali parte principalmente dall'analisi descrittiva dei differenziali relativi ai risultati conseguiti sul mercato del lavoro dagli individui appartenenti a tre diversi campioni. Innanzitutto coloro che sono compresi nel campione principale, costituito dai formati. Poi si considera il campione di coloro che hanno abbandonato i corsi formativi con diverse motivazioni, escluso l'aver trovato lavoro²¹ (campione di controllo 1). Infine, si prende in esame il campione di coloro che hanno abbandonato dichiarando come causa dell'abbandono di aver trovato un lavoro (campione di controllo 2).

Quindi una prima stima dell'impatto netto, come ricordato nell'apposita sezione che lo definisce, sarà dato 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 dei due campioni di controllo e del complesso processo di scelta che ha portato ad identificarli come migliori gruppi di controllo possibili si rimanda al paragrafo 2.6. Per una stima più raffinata dell'impatto netto, depurata del *selection bias* si rimanda invece alla presentazione dei risultati delle stime econometriche contenuta nel paragrafo 3.12.

Per valutare la significatività statistica dei risultati, l'analisi d'impatto va necessariamente corredata con una breve analisi della rappresentatività e degli errori dei campioni di controllo, così come è stato fatto per il campione principale dei formati (vedi paragrafi 3.1, 3.2 e capitolo 8).

Per quanto concerne il campione di controllo, esso ha una buona rappresentatività della popolazione di coloro che avevano abbandonato i corsi (24%). In particolare l'azione II.E-12-01 (corsi annuali post qualifica e post diploma) ha una copertura del 28%, l'azione rappresentata sotto la media (13%) è la IV.I-12-02 (corsi mirati ad una specializzazione o all'aggiornamento delle competenze professionali), mentre l'azione IV.I-12-01 (qualificazione di base di chi entra nel mercato del lavoro) risponde ai dati medi di rappresentatività.

21 Come evidenziato in Tabella 7.19, circa la metà dei ritirati non ha indicato un motivo personale, bensì non si è presentata al corso. Non è pertanto possibile escludere che fra di essi vi siano individui che hanno trovato lavoro senza però ufficializzare il motivo del proprio ritiro.

Tabella 3.24 – *Peso del campione di controllo 1 rispetto alla popolazione di coloro che hanno abbandonato i corsi di formazione. Valori in %.**

	II.E-12-01	IV.I-12-01	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	33,0	30,4	41,7	33,3
Asti	29,4	42,9	50,0	37,3
Biella	50,0	26,1	20,0	34,0
Cuneo	38,2	27,3	0,0	34,7
Novara	39,2	57,9	9,5	36,3
Torino	18,1	13,9	10,8	15,4
Verbano Cusio Ossola	66,7	28,1	0,0	36,2
Vercelli	51,3	20,0	14,3	43,1
Totali per azione	28,2	22,5	13,2	24,4

** La popolazione di coloro che hanno abbandonato i corsi è costituita da tutti coloro di cui disponiamo di riferimenti telefonici.*

A livello territoriale, invece, tutte le province hanno una rappresentatività media superiore al 30%, tranne Torino che è al 15%. Tale caratteristica deriva dalla scelta di sovra rappresentare le province di dimensioni minori.

Nel campione di controllo 2, invece, è rappresentata solo l'azione II.E-12-01 e sono rimaste vuote per caduta delle interviste le celle relative a due province piccole: Biella e Verbano Cusio Ossola. In generale, la rappresentatività media di questo campione è buona (33%).

Tabella 3.25 – *Campione di controllo 2: quota della popolazione di coloro che hanno abbandonato per aver trovato lavoro. Valori in %.*

	II.E-12-01
Alessandria	36,84
Asti	57,14
Biella	0,00
Cuneo	33,33
Novara	75,00
Torino	25,77
Verbano Cusio Ossola	0,00
Vercelli	85,71
Totale	33,11

Per quanto riguarda gli errori e gli intervalli di confidenza che caratterizzano lo stimatore del tasso di occupazione nei due campioni di controllo, le tabelle in appendice (paragrafo 8.2.1) mostrano per il campione di controllo 1 un errore standard complessivo del 2,4% circa, che arriva a sfiorare il 9% nell'azione (IV.I.12.02) e nelle province (Biella e Verbano Cusio Ossola) meno numerose. Nel campione di controllo 2, invece, l'errore standard complessivo si aggira sul 6%, sfiorando il 23% nella provincia di Cuneo. Conseguentemente, le stime dei tassi di occupazione sui campioni di controllo sono meno affidabili delle stime sul campione principale e i rispettivi effetti netti vanno interpretati con tutte le cautele del caso.

In sintesi, disponiamo di un campione di controllo 1 che risulta affidabile soprattutto per una azione (II.E-12-01), per la quale disponiamo anche di un campione di controllo 2. Da questa azione partiremo nell'analisi di impatto.

Il confronto tra il campione principale dei formati e il campione 1 mostra forti similitudini nei risultati relativi alla quota di occupati e disoccupati, che presentano le stesse quote nel caso degli occupati (47%) e un tasso maggiore di due punti percentuali per i disoccupati del campione principale dei formati (38% contro 36%). Questi tassi, però, sono da considerarsi anche alla luce dell'intervallo di confidenza relativo, che risulta piuttosto consistente ed aiuta a capire dove si può collocare con una probabilità del 95% il dato effettivo. Il tasso di occupazione oscilla quindi tra il 42% e il 51% nel campione principale e tra il 41% e il 53% nel campione di controllo. Pertanto, analizzando questi tassi sembrerebbe emergere un impatto netto nullo o comunque trascurabile in termini occupazionali. Inoltre, il differenziale nel tasso di disoccupazione risulta anch'esso non determinante nel complesso, sebbene negativo, soprattutto alla luce degli errori standard e dell'ampiezza dell'intervallo di confidenza relativo.

Tabella 3.26 – *Stima degli occupati, del tasso di occupazione e di relativi intervalli di confidenza ed errori per l'azione II.E-12-01 (campione di controllo 1).*

II.E-12-01	T. occ.	Occupati	Intervallo di conf. T.occ.		Intervallo di conf. occ.		Errore
	%	Valori assoluti	-	+	-	+	%
Alessandria	54,3	58	40,58	67,99	43	72	6,99
Asti	50,0	17	22,55	77,45	8	26	14,00
Biella	42,9	6	14,86	70,86	2	10	14,29
Cuneo	57,1	31	40,09	74,20	22	41	8,70
Novara	35,0	18	18,28	51,72	9	26	8,53
Torino	43,8	154	32,67	54,83	115	194	5,66
Verbano Cusio Ossola	41,7	8	24,85	58,49	4	11	8,58
Vercelli	45,0	18	29,39	60,61	11	24	7,97
Totale	46,6	312	40,52	52,60	271	352	3,08

Tabella 3.27 – *Analisi di impatto dell'azione II.E-12-0*. Valori assoluti e in %.

	Campione principale	Campione di controllo 1	Campione di controllo 2	% sul totale Campione principale	% sul totale Campione di controllo 1	% sul totale Campione di controllo 2
Altro inattivo	2	3	0	0,88	1,59	0,00
Disoccupato alla ricerca di una nuova	159	69	14	38,22	36,51	29,17
In cerca di prima occupazione	15	7	0	3,61	3,70	0,00
Inattivo diverso da studente	3	5	0	0,72	2,65	0,00
Occupato	195	88	28	46,388	46,56	58,33
Occupato in CIG	4	0	1	0,96	0	2,08
Studente	29	17	3	6,97	8,99	6,25
Tirocinante o stagista	8	0	2	2,19	0,00	4,17
Totale	415	189	48	100,00%	100,00%	100,00%

Il confronto con il campione di controllo 2 evidenzia risultati apparentemente più favorevoli per quest'ultimo: 11 punti in più per il tasso di occupazione e 9 punti in meno per il tasso di disoccupazione. Il risultato non giunge inatteso, in quanto questo campione di controllo presentava già il vantaggio di una occupazione come ragione dell'abbandono dei corsi. Tuttavia, a questa opportunità iniziale non ha fatto seguito una tenuta della condizione occupazionale, dal momento che dopo poco più di un anno circa 1/3 dei soggetti si trova di nuovo nella condizione di dover cercare lavoro. Quindi, se il confronto statico del campione principale e del campione di controllo 2 è a favore del secondo, in una prospettiva dinamica, cioè che tenga conto delle diverse condizioni di partenza, la valutazione si ribalta a favore del gruppo dei formati.

L'azione IV.I-12-01 (qualificazione di base di chi entra nel mercato del lavoro) è quella che mostra i risultati migliori, pur facendo ricorso a tutta la prudenza suggerita dalla valutazione di risultati che non considerano una serie di variabili rilevanti per la valutazione dell'esito lavorativo.

I differenziali che emergono tra il campione dei formati (campione principale) e il campione dei non formati (campione di controllo 1) sono molto consistenti. Questo evidenzia quindi delle tendenze che, pur con tutte le cautele del caso, sembrano piuttosto consolidate.

Tabella 3.28 – *Stima degli occupati, del tasso di occupazione e dei relativi intervalli di confidenza ed errori per l'azione IV.I-12-01 (campione di controllo 1).*

	T. occ.	Occupati	Intervallo di conf. T.occ.		Intervallo di conf. occ.		Errore standard
	%	Valori assoluti	-	+	-	+	%
Alessandria	11,8	6	0	23,42	0	13	6,28
Asti	33,3	6	8,33	51,67	2	11	11,06
Biella	0,0	0	n.a.	n.a.	0	0	n.a.
Cuneo	41,7	16	14,21	57,22	6	25	10,97
Novara	27,3	5	9,36	45,18	2	9	9,14
Torino	31,3	70	15,56	45,05	36	104	7,52
Verbano Cusio Ossola	55,6	18	26,36	84,75	8	27	14,89
Vercelli	0,0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Totale	28,9	117	19,65	34,72	85	150	3,84

Tali differenziali indicano un impatto netto a favore del tasso di occupazione dei formati di circa 25 punti e un differenziale negativo per i disoccupati di 19 punti. Indicazioni chiare derivano anche dagli inattivi che, nell'insieme, mostrano un differenziale di 6 punti in eccesso fra i non formati. Si tratta quindi di una tendenza generale chiaramente a favore degli occupati, che sono avvantaggiati sul piano occupazionale. I non formati che non trovano lavoro escono in una piccola parte dal mercato del lavoro, mentre la maggioranza è alla ricerca di una nuova occupazione (Tabella 3.27).

I corsi di qualificazione di base dell'azione IV.I-12-01 mostrano di aver avuto successo e che il mercato del lavoro è ben disposto verso coloro che, disponendo di un diploma di scuola secondaria di primo grado, acquisiscono una qualifica composta da contenuti teorici e da un solido bagaglio di competenze operative. Si ricorda infatti che questi corsi, tranne alcuni casi limitati, prevedono stage formativi per un totale non inferiore al 30% delle ore previste per il corso.

Tabella 3.29 – *Analisi di impatto dell'azione IV.I-12-01*. Valori assoluti e in %.

IV.I-12-01	Campione principale	Campione di controllo 1	Campione principale	Campione di controllo 1
Altro inattivo	0	3	0%	3%
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	145	55	38%	57%
In cerca di prima occupazione	9	2	2%	2%
Inattivo diverso da studente	7	6	2%	6%
Occupato	203	28	54%	29%
Occupato in CIG	5		1%	0%
Studente	5	2	1%	2%
Tirocinante o stagista	3	1	1%	1%
Totale	377	97	100%	100%

L'ultima azione di cui si analizza l'impatto confrontandolo con quello del campione di controllo dei non formati è la IV.I-12-02 (corsi mirati ad una specializzazione o all'aggiornamento delle competenze professionali).

In questo caso, i non formati sembrano avere segnali più favorevoli rispetto ai formati. In particolare, il tasso di occupazione è superiore per i non formati (50%) rispetto ai formati (40%). Anche la quota dei disoccupati indica uno svantaggio, seppur contenuto, dei formati (46% contro 43%), controbilanciato dal lieve vantaggio negli inattivi (2%).

Questi corsi, che hanno natura di specializzazione di conoscenze già acquisite, talvolta mirate all'acquisizione di competenze trasversali e di durata inferiore a quelli dell'azione precedente, non sembrano incidere come i corsi della qualificazione di base. Probabilmente, proprio il fatto di non costituire ex novo un nuovo 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.

Tabella 3.30 – *Stima degli occupati, del tasso di occupazione e dei relativi intervalli di confidenza ed errori per l'azione IV.I-12-02 (campione di controllo 1).*

IV.I-12-02	T. occ.	Occupati	Intervallo di conf. T.occ.		Intervallo di conf. occ.		Errore standard
	%	Valori assoluti	-	+	+	-	%
Alessandria	60,0	7	23,33	96,67	12	2	18,71
Asti	50,0	2	0	119,30	5	0	35,36
Biella	50,0	5	0	137,65	12	0	44,72
Cuneo			n.a	n.a			n.a
Novara	50,0	11	0	143,22	25	0	47,56
Torino	50,0	74	26,10	73,90	111	37	12,19
Verbano Cusio Ossola			n.a	n.a			n.a
Vercelli	0,0	0	n.a	n.a	0	0	n.a
Totale	50,0	106	32,43	67,57	146	66	8,96

Tabella 3.31 – *Analisi di impatto dell'azione IV.I-12-02. Valori assoluti e in %.*

IV.I-12-02	Campione principale	Campione di controllo 1	Campione principale	Campione di controllo 1
Altro inattivo	1		1%	0%
Disoccupato alla ricerca di una nuova	43	12	46%	43%
In cerca di prima occupazione	2		2%	0%
Inattivo diverso da studente	1	1	1%	4%
Occupato	38	14	40%	50%
Occupato in CIG	3		3%	0%
Studente	4	1	4%	4%
Tirocinante o stagista	2		2%	0%
Totale	94	28	100%	100%

3.12 UNA VALUTAZIONE MULTIVARIATA

La valutazione effettuata in questo rapporto riguarda principalmente l'analisi dei risultati occupazionali che emergono dall'osservazione delle singole variabili o dall'incrocio di due di esse. In questa sezione si vogliono considerare più variabili contemporaneamente (analisi multivariata) e verificare l'impatto di ciascuna di esse sull'occupazione mediante una stima econometrica. In questa sezione, dunque, il fenomeno dello stato occupazionale non verrà solo descritto nelle sue caratteristiche, ma anche spiegato nelle sue determinanti.

3.12.1 Alcune stime 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* per le probabilità. 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 trovarsi in un determinato stato, nel nostro caso la probabilità per i qualificati di essere occupati a un anno circa dalla fine del corso di formazione.

A questo scopo si sono stimate numerose versioni del modello basato su variabili differenti. In Tabella 3.32 sono elencate le variabili che si sono dimostrate robuste alle stime. Esse riguardano alcune caratteristiche personali dei soggetti che hanno frequentato i corsi di formazione (età e suo quadrato, cittadinanza, anni di istruzione relativi al titolo conseguito prima del corso) e alcune caratteristiche della famiglia di origine (padre e madre con laurea, padre e madre lavoratori autonomi).

Tabella 3.32 – Variabili utilizzate per la stima *probit*.

Etichetta variabile	Descrizione	Valori assunti dalla variabile
occupati	Stato occupazionale	1 occupato/0 non occupato
età	Età al momento dell'intervista	anni
età2	Età al quadrato	anni al quadrato
noeu	Cittadinanza	1 se extracomunitario/0 se cittadino EU
annistr	Durata degli studi	anni istruzione
padlaurea	Padre con Laurea	1 se il padre ha la laurea o titolo superior/0 altrimenti
madlaurea	Madre con Laurea	1 se la madre ha la laurea o titolo superior/0 altrimenti
Padreauto	Padre lavoratore autonomo	1 se il padre è lavoratore autonomo/0 altrimenti
Madreauto	Madre lavoratrice autonoma	1 se il padre è lavoratore autonomo/0 altrimenti

I risultati presentati in Tabella 3.33 indicano che la variabile significativa che è maggiormente in grado di aumentare la probabilità di trovare un'occupazione è l'età: i lavoratori adulti, a parità di altre condizioni, hanno maggiore probabilità di trovare un'occupazione dei formati giovani. La presenza di un coefficiente negativo (e significativo) per l'età elevata al quadrato evidenzia la presenza di un effetto non lineare. Ciò implica in primo luogo la concavità verso il basso della relazione fra età e probabilità di trovare lavoro: la probabilità cresce con l'età, ma tale aumento è molto forte nelle fasce iniziali, mentre è più contenuto per le fasce più mature. Inoltre, questo significa anche che la probabilità di trovare lavoro aumenta fino ad una certa soglia, che definisce la maturità del lavoratore, al di sopra della quale essa ricomincia a diminuire. In realtà, con i coefficienti ottenuti da questa regressione²² il massimo della funzione, cioè il punto dove la probabilità ricomincerebbe a diminuire, risulta superiore alla massima età pensionistica e dunque non rilevante.

L'impatto positivo del livello di istruzione evidenzia che la formazione professionale può essere più efficace in termini occupazionali per coloro che dispongono di basi di conoscenze e competenze più robuste, confermando l'effetto cumulativo del capitale umano, ormai consolidato in letteratura.

Infine, emerge un impatto cruciale della nazionalità: infatti, una nazionalità extra UE riduce significativamente la probabilità di ottenere lavoro. Qui si vedrebbe una dimensione (l'essere extracomunitario e non l'essere straniero) che, a parità di altre condizioni, delinea una particolare fragilità dei formati nel mercato del lavoro²³.

Non sembrano impattare invece variabili legate al genere, al territorio o alla ricerca di lavoro, che in altre condizioni determinano gli esiti occupazionali (risultati non mostrati).

Tabella 3.33 – Risultati della stima probit sulle caratteristiche individuali dei qualificati.

Probit regression	Number of obs = 1557			
	LR chi2(4) = 77,31			
	Prob > chi2 = 0,0000			
occupati	Coef.	P> z	[95% Conf. Interval]	
età	0,1272306	0,000	0,0834662	0,170995
annistru	0,0199025	0,066	-0,0012881	0,041093
noeu	-0,2915041	0,002	-0,4727915	-0,1102166
età2	-0,0017563	0,000	-0,0024341	-0,0010785
_cons	-2,356733	0,000	-2,93932	-1,774146

22 Il lavoro di modellizzazione fin qui realizzato ha un'oggettiva validità nell'indicare il segno e la significatività delle relazioni, mentre è richiesto un maggiore affinamento per migliorare la precisione delle misurazioni.

23 Tale risultato non è in contrasto con quanto rilevato nelle analisi descrittive dei formati. I corsi di formazione, infatti, sembrano avere il maggior impatto sulla collocazione lavorativa delle fasce più deboli, tra cui gli stranieri. Questo gruppo sembrerebbe recuperare, tramite la formazione professionale, parte del *gap* che lo rende intrinsecamente debole sul mercato del lavoro. A parità di altre condizioni, però, rimane il fatto che un cittadino extra-comunitario, fascia più debole fra gli stranieri, continua a presentare le difficoltà di inserimento lavorativo emerse dall'analisi econometrica.

Per indagare l'impatto delle caratteristiche della famiglia di origine, si sono poi aggiunte alla stima quattro variabili relative alle caratteristiche familiari più rilevanti, cercando di cogliere se l'ambiente di provenienza possa incidere sulle probabilità di occupazione, in particolare un elevato titolo di studio dei genitori o la loro attività come lavoratori autonomi.

L'inserimento di tali variabili esplicative nell'analisi rende meno significativo il ruolo dell'istruzione, mentre l'unica variabile che presenta un impatto significativo, seppur debole, è l'attività autonoma del padre, che si rivela essere un fattore facilitante per l'ingresso nel mercato del lavoro.

Le elaborazioni in Tabella 3.33 sono riferite al campione complessivo dei formati e studiano quali caratteristiche degli individui abbiano maggiore impatto sul loro *status* occupazionale, in particolare sulla probabilità di avere un'occupazione a un anno dal termine della formazione. Una formulazione del modello più efficace per valutare l'impatto netto della formazione, però, richiede di paragonare lo *status* occupazionale dei formati (campione principale) con quello dei non formati (campione di controllo). Un'analisi *probit* sul campione misto formati/non formati delle azioni II.E.12.01, IV.I.12.01 e IV.I.12.02 (Tabella 3.34) rivela un impatto positivo e significativo della formazione sulla probabilità di occupazione, per cui i formati con profilo medio²⁴ avrebbero una probabilità di circa il 10% in più di essere occupati all'ottobre 2011 (è possibile riscontrarlo nell'ultima parte della tabella, dove vengono analizzati gli effetti marginali e in cui la differenza fra il valore dei formati e dei non formati è appunto di circa dieci punti percentuali). La regressione mostra inoltre un sostanziale accordo nel segno e nella dimensione dei coefficienti significativi rispetto all'analisi sui soli qualificati, confermando la sostanziale robustezza dei risultati.

24 Cioè tenendo fisso il valore delle altre variabili al loro valore medio.

Tabella 3.34 – Risultati della stima probit sul campione di formati/non formati delle azioni II.E.12.01, IV.I.12.01, IV.I.12.02.

Probit regression		Number of obs = 1177		
		LR chi2(9) = 37,74		
		Prob > chi2 = 0,0000		
occupati	Coef.	P> z	[95% Conf. Interval]	
età	0,0868817	0,001	0,0356085	0,138155
età2	-0,0012975	0,001	-0,0020391	-0,0005559
noeu	-0,3447926	0,020	-0,6353264	-0,0542588
annistru	0,0280054	0,016	0,0051179	0,0508929
padlaurea	0,0297011	0,840	-0,258698	0,3181001
madlaurea	-0,206108	0,213	-0,5302953	0,1180794
padreauto	0,0883131	0,495	-0,1655696	0,3421958
madreauto	-0,3371343	0,205	-0,8586388	0,1843703
formazione	0,2449484	0,005	0,0756024	0,4142945
_cons	-1,883176	0,000	-2,711122	-1,05523
Expression : Pr (occupati), predict ()				
at	età		31,29312 (mean)	
	età2		1077,978 (mean)	
	noeu		0,0705183 (mean)	
	annistru		12,13934 (mean)	
	padlaurea		0,0934579 (mean)	
	madlaurea		0,0739167 (mean)	
	padreauto		0,104503 (mean)	
	madreauto		,0229397 (mean)0	
	0,formazione		0,259983 (mean)	
	1,formazione		0,740017 (mean)	
Delta-method				
	Margin	P> z	[95% Conf, Interval]	
formazione				
0	0,3980683	0,000	0,3419558	0,4541808
1	0,4946536	0,000	0,4610224	0,5282848

Inoltre, sempre nell'ambito della stessa regressione, un'analisi più approfondita degli effetti marginali della formazione professionale per classi d'età presentata in Tabella 3.35 delinea per l'individuo medio un effetto marginale crescente nelle classi più giovani (5,7% a 20 anni) e decrescente nelle classi più anziane (3,7% a 50 anni), con un impatto netto massimo pari al 9,5% circa nella fascia 30-35 anni. Tali risultati sono in linea con gli esiti dell'analisi *propensity score* presentata nel paragrafo 3.12.3 e delineano una linea di ricerca interessante, che verrà sviluppata per ulteriori applicazioni nel successivo rapporto placement 2012.

Tabella 3.35 – *Effetti marginali della formazione professionale per età sul campione di formati/non formati delle azioni II.E.12.01, IV.I.12.01, IV.I.12.02.*

		Delta-method			
		Margin	P> z	[95% Conf. Interval]	
età	formazione				
20	0	0,1229486	0,040	0,0053285	0,2405686
20	1	0,1791088	0,018	0,0304303	0,3277873
25	0	0,2249212	0,000	0,1229877	0,3268546
25	1	0,3036008	0,000	0,1911026	0,416099
30	0	0,3628005	0,000	0,3055059	0,4200951
30	1	0,4564516	0,000	0,4159832	0,49692
35	0	0,5214175	0,000	0,4259562	0,6168787
35	1	0,6161242	0,000	0,5363935	0,6958549
40	0	0,6766696	0,000	0,5090398	0,8442995
40	1	0,75804	0,000	0,617327	0,898753
45	0	0,8059589	0,000	0,6106974	1,001221
45	1	0,8653566	0,000	0,71382	1,016893
50	0	0,8975645	0,000	0,7264725	1,068656
50	1	0,9344018	0,000	0,8131862	1,055617

3.12.2 La distorsione da selezione

Un problema che può interessare questo tipo di analisi riguarda però il cosiddetto *selection bias*, o distorsione da selezione, ovvero il rischio di ottenere stime distorte a causa del processo di selezione del campione, che potrebbe essere costituito di individui accomunati da specifiche caratteristiche latenti e dunque non osservabili, che influiscono sulla generalità dei risultati. Gli esiti occupazionali dei formati, infatti, potrebbero essere attribuibili solo parzialmente alle variabili considerate nella

stima e alla formazione ricevuta tramite il corso e potrebbero anche dipendere, almeno in parte, da caratteristiche personali dei formati (motivazioni, capacità, determinazione), che li faciliterebbero anche nell'ingresso al mercato del lavoro. In parole molto semplici, 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 personali, però, sono difficili da esplicitare e da misurare quantitativamente. Le tecniche messe a punto da Heckman (1976) consentono tuttavia di individuare un parametro di selezione che evidenzia la presenza di caratteristiche individuali 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 corsi²⁵, perseverino nella frequenza, e la seconda (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, tale analisi può essere effettuata solo sulle azioni che dispongono anche del campione di controllo (II.E.12.01, IV.I.12.01, IV.I.12.02), costituito da coloro che non hanno concluso i corsi (vedi paragrafo 2.7).

I risultati illustrati in Tabella 3.36 rivelano l'esistenza di una relazione tra la decisione di frequentare i corsi e il reperimento di un'occupazione. Esistono quindi fattori inosservabili legati alle caratteristiche dei formati (abilità, determinazione, aspirazioni, tenacia) che determinano la probabilità di essere iscritti ad un corso formativo e influiscono, una volta formati, sulla probabilità di reperire una occupazione. Queste analisi saranno oggetto di ulteriori approfondimenti, ma indicano chiaramente la 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. Occorre dunque estrema prudenza nel valutare i tassi di occupazione in confronto ai dati piemontesi sulla disoccupazione o al gruppo di controllo, in quanto il gruppo dei formati pare essere caratterizzato da tratti non osservabili che li rendono *ex-ante* più deboli sul mercato del lavoro. Per meglio dire, la formazione professionale si occuperebbe di recuperare il gap occupazionale di soggetti che, per caratteristiche personali, risultano meno appetibili sul mercato del lavoro.

²⁵ Si ricorda infatti che anche il campione di controllo si riferisce a individui che si sono iscritti ai corsi, essendosi però poi ritirati, prevalentemente prima dell'inizio dei corsi, ma non solo.

Tabella 3.36 – *Stima probit con selection bias.*

Probit model with sample selection	Number of obs 1177			
	Censored obs 306			
	Uncensored obs 871			
Wald chi2(8) 23,36				
Log pseudolikelihood = -1178,993		Prob > chi2 = 0,0029		
	Coef.	P> z 	[95% Conf. Interval]	
occupati				
età	0,1094987	0,000	0,0525101	0,1664872
età2	-0,0015504	0,000	-0,0023684	-0,0007325
noeu	-0,3962901	0,023	-0,737908	-0,0546723
annistru	0,0123359	0,352	-0,013627	0,0382988
padlaurea	0,0422311	0,802	-0,2874792	0,3719415
madlaurea	-0,1821914	0,318	-0,5395718	0,1751889
padreauto	0,1410951	0,401	-0,188413	0,4706032
madreauto	-0,2114053	0,584	-0,9673829	0,5445722
_cons	-1,850416	0,000	-2,814135	-0,8866963

	Coef.	P> z	[95% Conf. Interval]	
formazione				
età	0,0040156	0,354	-0,0044735	0,0125046
annistru	-0,0078378	0,559	-0,0341416	0,018466
noeu	5,9612	0,000	5,839445	6,082955
padlaurea	0,041828	0,811	-0,3006861	0,3843422
madlaurea	,41714590	0,036	0,0265443	0,8077475
padreauto	-0,2231136	0,126	-0,5087253	0,0624982
madreauto	-0,5128106	0,082	-1,090048	0,0644269
piemonte	-1,238281	0,000	-1,501213	-0,9753485
_cons	1,606799	0,000	1,120685	2,092914
/athrho	-0,1029753	0,647	-0,5431986	0,337248
rho	-0,1026129	-0,4954054	,3250183	
Wald test of indep, eqns, (rho = 0): chi2(1) = 0,21 Prob > chi2 = 0,6466				

3.12.3 L'analisi dell'effetto netto tramite *propensity score*

L'applicazione della metodologia del *propensity score* consente di affrontare nuovamente la questione dell'effetto netto delle politiche formative. Rispetto all'analisi descrittiva proposta nei precedenti paragrafi, questa tecnica permette di individuare gruppi di soggetti con simile probabilità di ricevere un trattamento. Il *propensity score* rappresenta la metodologia statistica più utilizzata per ridurre la distorsione che può potenzialmente compromettere il confronto tra gruppi eterogenei negli studi sulla valutazione delle politiche (Rosenbaum e Rubin, 1983). Quindi, adottando questa tecnica econometrica, si può stimare la dimensione dell'effetto causale del trattamento (nel nostro caso la formazione) attraverso l'abbinamento (*matching*) di "soggetti formati" con "soggetti di controllo" il più possibile simili e comparabili.

I risultati ottenuti²⁶ indicano una differenza dell'effetto occupazionale sui trattati (formati) rispetto ai non trattati del 5,5%, ovvero un risultato netto positivo in termini di occupabilità, a parità di altre condizioni, tra un formato ed un non formato.

²⁶ Lo studio è stato condotto tramite la *routine* STATA *psmatch2* (Leuven e Sianesi, 2003).

Tabella 3.37 – *Stima del propensity score.*

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
occupati	Unmatched	0,505076142	0,408496732	0,09657941	0,03354997	2,88
	ATT	0,464052288	0,408496732	0,055555556	0,040095579	1,39

Il *propensity score* è ottenibile attraverso molte altre tecniche, che sono state testate sul presente campione e di cui non si riportano tutti i risultati che mostrano una variabilità di qualche punto percentuale, con una oscillazione fra il 5% e l'8%. Tale risultato di fatto concorda con alcune recenti analisi relative ad altre regioni, che trovano un effetto netto positivo delle politiche formative, seppur stimato attorno al 10% (Irpel, 2011).

3.13 SINTESI DEI RISULTATI

Nel tracciare le prime conclusioni aggregate sulla valutazione delle politiche formative in analisi, si rileva innanzitutto che il campione ottenuto si discosta in modo abbastanza significativo dal piano di campionamento elaborato nella rappresentatività delle azioni e delle province caratterizzate da un numero inferiore di formati. Ciò è da attribuirsi principalmente al basso tasso di efficienza dei contatti (33,8%) e, in particolar modo, all'alta quota di contatti con numeri inesistenti o errati (15,5%) nonostante i ripetuti tentativi di integrazione di numeri di telefono da *database* diversi e di ricerca attraverso la piattaforma Pagine Bianche di dati sensibili corretti. Su questo aspetto sarebbe necessario che la Regione Piemonte svolgesse un'azione di miglioramento del meccanismo di raccolta dei dati sensibili dei beneficiari, controllando le informazioni inviate dai formatori e incentivando questi ultimi a una corretta trasmissione dei dati.

Pertanto, per una corretta valutazione delle statistiche riportate in questo rapporto, è sempre bene ricordare che ogni descrizione statistica si basa su un campione elaborato con un livello di confidenza del 95%, i cui errori standard per il calcolo degli intervalli di confidenza relativi variano cella per cella in base allo scostamento del campione ottenuto rispetto al piano di campionamento elaborato.

Di seguito, i principali risultati emersi nel presente capitolo vengono esposti in termini di risposta a quesiti valutativi.

- *Chi partecipa alle diverse azioni formative?*

Ponendo l'attenzione sull'aggregato dei formati nel campione, esso è composto principalmente da cittadini italiani residenti in Piemonte, con leggero sbilanciamento sulla quota di donne e giovani rispetto all'universo dei destinatari. Le azioni con il più alto successo formativo inteso in termini di licenziati sul totale degli iscritti sono le azioni OI, com'è ragionevole attendersi, mentre l'azione più problematica da questo punto di vista è la III.G.06.04, caratterizzata da alti tassi di abbandono (18,9%) e di non idoneità (23,3%).

Al momento dell'iscrizione al corso circa il 93% degli individui nel campione risulta essere alla ricerca di un'occupazione e il 5% in formazione. Quasi tutti si sono iscritti con un'attenzione particolare al mondo del lavoro. In particolare, nelle azioni OI vengono espresse soprattutto la

voglia di imparare uno specifico mestiere e l'intenzione di formarsi per trovare lavoro presto e bene. Nella direttiva MdL, invece, è preponderante l'obiettivo di trovare un impiego, soprattutto fra gli stranieri.

- *Qual è l'esito occupazionale e non dei formati?*
A circa un anno dal termine della formazione la fotografia del campione è mutata considerevolmente: il 46% rimane alla ricerca di un'occupazione, ma il 43% circa l'ha trovata, soprattutto fra le donne. Comparando le *performance* provinciali, il cuneese spicca per la maggior quota di occupati (56,7% vs. 41,8% medio).
- *Quanto coerenti sono le occupazioni dei formati con la formazione ricevuta?*
L'occupazione trovata è giudicata in media coerente coi contenuti tecnico-professionali appresi durante il corso, soprattutto da donne, stranieri e giovani, e le competenze apprese rendono in media i formati in grado di affrontare il mondo del lavoro senza incontrare particolari difficoltà.
- *Quanto velocemente entrano nel MdL i formati?*
L'inserimento nell'occupazione avviene in media 4 mesi dopo la fine dei corsi. Questo si desume dal perdurare della condizione di occupazione che è mediamente di 8 mesi. I disoccupati presentano un perdurare della loro condizione mediamente maggiore, ciò sembra indicare che l'inserimento lavorativo e, in particolare, il primo inserimento dopo la fine dei corsi è quello più complicato. La crisi economica si ritiene possa aver accentuato questa difficoltà, avendo ridotto le opportunità di ingresso, soprattutto quelle a carattere più duraturo.
Gli adulti segnalano maggiori problemi nella persistenza della disoccupazione; essi sembrano dunque la componente meno dinamica dei formati qui considerati.
- *Che tipo di contratto lavorativo hanno e quanto guadagnano i formati?*
Per lo più lo sbocco dei corsi di formazione analizzati è in occupazioni a tempo determinato (46,3%), con prevalenza di contratti di apprendistato e inserimento lavorativo per la direttiva OI e una quota solo residuale di contratti atipici di tipo parasubordinato, distribuiti soprattutto nelle azioni con contenuti formativi di maggior specializzazione (II.E.12.01 e IV.I.12.02). Inoltre, circa il 44% dei contratti ha durata dai 4 ai 12 mesi, ma le donne e gli stranieri ottengono mediamente contratti con durate inferiori, mentre fra i giovani si osserva una quota maggiore di contratti lunghi (superiori ai 3 anni) di inserimento lavorativo.
Queste tre categorie, donne, giovani e stranieri, sono comunque quelle che manifestano una maggior debolezza contrattuale relativamente alla retribuzione netta. Infatti se il 52% degli occupati si colloca, mediamente nella fascia 500-1000 euro, è significativo che la percentuale di donne che guadagna fino a 500 euro sia più che doppia rispetto a quella degli uomini. Si evidenzia quindi che, già dal salario di entrata, emergono differenziali retributivi significativi, nonostante i livelli salariali di inserimento non siano elevati.
Quindi, i corsi di formazione sembrano avere il maggior impatto soprattutto sulla collocazione lavorativa delle fasce più deboli, quali donne, stranieri, giovani e che essi forniscano per circa i 2/3 degli utenti degli strumenti coerenti ed adeguati per affrontare le mansioni del mondo del lavoro. Rimane però evidente come i soggetti più deboli presentino occupazioni caratterizzate da tipologie contrattuali, durate medie e retribuzioni nette mediamente meno favorevoli rispetto alle categorie forti.
- *I differenziali occupazionali netti sono positivi per coloro che frequentano i corsi?*
La risposta non è univoca ma va dettagliata per azione. È possibile effettuare l'analisi dell'effetto

netto, o dei differenziali occupazionali, su tre azioni, che, in ordine di rappresentatività della popolazione, sono rispettivamente: la II.E-12-01 - corsi annuali post qualifica e post diploma -, la IV.I-12-01, qualificazione di base di chi entra nel mercato del lavoro -, la IV.I-12-02 - corsi mirati ad una specializzazione o all'aggiornamento delle competenze professionali.

In tutte si è verificato il confronto dei risultati occupazionali tra coloro che hanno concluso i corsi conseguendo il titolo e coloro che si sono ritirati o non hanno concluso con esito positivo i corsi formativi. Nella prima azione si è ottenuto anche un secondo campione di controllo utilizzando come gruppo di controllo coloro che si sono ritirati per iniziare una attività lavorativa.

I risultati relativi all'azione II.E-12-01 indicano che, dal punto di vista quantitativo, i tassi di occupazione e disoccupazione dei formati e dei non formati non sono dissimili. Le differenze fra i tassi registrati sono molto piccole, tanto da non poter essere considerate significative. Le differenze più rilevanti sono invece qualitative, dal momento che chi ha conseguito i percorsi formativi presenta due condizioni che non sono altrettanto nette in coloro che non sono formati. Infatti, molti formati risultano coinvolti in attività di istruzione/formazione un anno dopo la conclusione dei corsi oppure, in caso siano occupati, hanno posizioni più stabili rispetto a coloro che non hanno concluso i corsi. In altre parole, i formati godono di vantaggi prima di tutto sulla qualità dell'occupazione e, poi, sulle opportunità future di sviluppo della carriera piuttosto che benefici occupazionali immediati.

Tali opportunità potrebbero portare anche vantaggi nel tasso di occupazione nel medio-lungo termine, quando il capitale umano (per molti ancora "in costruzione") dispiegherà i suoi frutti. È da aggiungere che gli effetti della crisi tendono ad appiattire nel breve termine gli esiti del capitale umano a favore di risultati più spostati nel tempo.

Il confronto con il secondo campione di controllo, cioè coloro che hanno abbandonato la formazione per accettare una opportunità lavorativa, mostra che questi ultimi, pur presentando dopo un anno percentuali di occupazione superiori, evidenziano scarsa tenuta del lavoro dimostrata dal fatto che 1/3 dei soggetti si trova di nuovo in disoccupazione.

L'azione IV.I-12-01 (qualificazione di base per adulti con bassa scolarità) è quella che mostra i risultati migliori, che sembrano derivare da differenze nette a favore del campione dei formati rispetto al campione di controllo. La qualificazione di base, oggetto di questi corsi, sembra aver avuto un impatto quantitativamente considerevole dal punto di vista occupazionale. Probabilmente l'efficacia della formazione in termini di inserimento lavorativo è da associare non soltanto alla qualità dell'offerta formativa, ma anche alla domanda di questa tipologia di competenze nel mercato del lavoro piemontese. Bisogna ricordare, però, che una quota preponderante dei qualificati di questa azione hanno seguito un corso OSS (48,5%), che forma figure professionali con tassi di occupazione notoriamente molto elevati (vedi paragrafo 4.7). Inoltre, l'adattabilità e la consistenza di queste competenze, meno approfondite rispetto a quelle fornite dai corsi di specializzazione, divengono particolarmente spendibili in periodi di crisi in cui queste peculiarità sono molto richieste dalle imprese ai lavoratori.

D'altro canto, se si considerano i dati sulla qualità della domanda di lavoro del 2011 rilevati dal sistema informativo Excelsior (Unioncamere, 2010), come da Tabella 3.38, la domanda di

Tabella 3.38 – *Quote di lavoratori richiesti dalle imprese per particolari tipologie formative.*

	Piemonte	Italia
Formazione post diploma	6,2	7,3
Qualifica di formazione o diploma professionale	23,1	24,4

individui con formazione post diploma, (inferiore alla media nazionale), è molto al di sotto della quota di lavoratori ricercati dalle imprese a cui è richiesta la qualifica di formazione professionale o il diploma professionale.

Questo porta a dire che la domanda delle imprese è un aspetto molto rilevante nello spiegare i risultati dei corsi formativi. Anche la tipologia e il settore in cui agiscono i corsi possono aiutare a spiegare la loro fortuna, anche se nulla siamo in grado di affermare sulla natura e qualità dei corsi stessi. Certamente il ruolo della domanda di lavoro risulta inequivocabile e andrebbe considerato con attenzione nella fase di progettazione dei corsi.

L'ultima azione considerata, la IV.I-12-02 (corsi mirati ad una specializzazione o all'aggiornamento delle competenze professionali) è anche la meno rappresentata nel campione di controllo e con un intervallo di confidenza più ampio. Questo induce ad un livello di cautela superiore nell'interpretazione dei risultati che, tuttavia, sembrano deporre a favore dei non formati, che presentano tassi di occupazione e disoccupazione migliori. I corsi di specializzazione o aggiornamento aggiungono quindi competenze e conoscenze che non determinano un aumento netto di occupabilità.

- *Quali variabili individuali influiscono sulla probabilità di trovare un'impiego dopo la formazione?*
L'età è la variabile con l'effetto più forte sulla probabilità di trovare lavoro dopo un corso di formazione. I lavoratori maturi hanno più probabilità di mettere a frutto le competenze acquisite sul mercato del lavoro, anche se in termini differenziali l'effetto dell'età è maggiore per i giovani: i miglioramenti in termini di occupabilità si hanno sulle prime fasce di età, mentre tra i lavoratori adulti i vantaggi risultano via via più contenuti al progredire dell'età. Al contrario, il genere non sembra incidere in modo significativo sull'occupabilità. Come evidenziato dall'analisi descrittiva in più punti del presente rapporto, le donne formate non sembrano avere performance occupazionali peggiori rispetto ai loro colleghi maschi, quanto piuttosto caratteristiche qualitative (settori, contratti, remunerazioni, part-time) differenti. Per concludere la carrellata sulle condizioni di debolezza, la nazionalità ha rivelato un comportamento non atteso: essa risulta non significativa nel determinare l'occupabilità se considerata nella forma italiano/straniero, mentre diviene estremamente significativa se si considera la dicotomia EU/non EU: gli extracomunitari hanno probabilità inferiori di trovare lavoro dopo un corso. Infine, ancora un accenno ad altre caratteristiche del soggetto. Non risultano significative la provincia in cui si è seguito il corso (e in cui presumibilmente si risiede e si cerca lavoro), le modalità seguite per la ricerca del lavoro e quasi tutte le caratteristiche afferenti alla famiglia di origine, fatta esclusione per la presenza di un padre lavoratore autonomo, condizione che probabilmente favorisce l'individuo attraverso occasioni di impiego diretto o attraverso la sua rete di contatti.

- *Quanto è l'impatto netto della formazione in termini occupazionali?*

L'impatto netto, analizzato con tecniche econometriche in modo complessivo per l'aggregato delle tre azioni per le quali si disponeva di un gruppo di controllo (II.E.12.01, IV.I.12.01, IV.I.12.02) risulta essere positivo, e valutato tra il 5% e l'8% a seconda della specificazione del modello adottato. Tale impatto risulta crescente con l'età fino alla fascia fra i 30 e i 35 anni, in cui esso raggiunge il suo valore massimo di nove punti percentuali e mezzo. Le analisi segnalano anche una forte distorsione da selezione, cioè che esistono attributi non osservabili che caratterizzano l'insieme dei formati e influiscono sui loro esiti occupazionali, indipendentemente dalla frequenza dei corsi formativi. Chi sceglie di frequentare il corso (rispetto alla media di coloro che scelgono di non frequentarlo dopo essersi iscritti) presenta in media dei connotati personali che lo rendono meno appetibile sul mercato del lavoro.



4 ANALISI COMPARATIVA PER DIRETTIVA E AZIONE

di Lisa Sella

4.1 L'ANALISI TRASVERSALE DELLE MISURE

In questo capitolo viene proposto un quadro riassuntivo delle informazioni rilevate sul campione principale, organizzate per direttiva ed azione. Tale modalità d'analisi è stata adottata per consentire una visione comparativa delle “prestazioni” delle diverse misure formative. Essa infatti consente una lettura trasversale del funzionamento delle diverse azioni formative rispetto ad una serie di specifiche questioni:

- Chi partecipa alle diverse azioni formative?
- Qual è l'esito occupazionale e non dei formati delle singole azioni formative?
- Quanto coerenti sono le occupazioni dei formati con la formazione ricevuta nelle singole azioni?
- Quanto velocemente entrano nel MdL i formati delle singole azioni?
- Che tipo di contratto lavorativo hanno e quanto guadagnano i formati delle singole azioni?

In dettaglio, l'analisi produce, innanzitutto, una rappresentazione delle caratteristiche dei formati delle diverse azioni in base al genere, alla nazionalità ed all'età. In tal modo, al netto delle differenze nei requisiti di accesso, è possibile verificare le preferenze dell'utenza per un tipo di proposta formativa piuttosto che per un altro.

La comparazione per direttiva ed azione contiene, inoltre, un'analisi dei diversi rendimenti occupazionali delle azioni formative, rappresentati attraverso una pluralità di indicatori (tasso di occupazione, tasso di inserimento e tasso di successo). Ciò consente di determinare quali azioni formative siano più performanti sul versante occupazionale e quali lo siano meno.

Infine, la condizione lavorativa è oggetto di un'ulteriore comparazione: l'esito occupazionale viene analizzato allo scopo di determinare la coerenza con la formazione ricevuta e la tipologia contrattuale e le diverse azioni vengono comparate sul versante delle tempistiche di inserimento lavorativo che garantiscono. Quest'informazione consente di determinare quali azioni formative producono la migliore occupazione in tempi più brevi.

4.2 CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI

Per quanto riguarda la composizione del campione per azione rispetto al campione desiderato ed alcuni altri confronti riguardo alle ripartizioni per genere, nazionalità e fasce d'età rimandiamo al paragrafo 3.1. In questa sede ci limitiamo a ricordare che l'unica azione rappresentata adeguatamente in ogni provincia è la II.E.12.01, mentre la IV.I.12.01 è complessivamente sovrarappresentata, ma non soddisfa la numerosità desiderata nella provincia di Vercelli (e leggermente in quella di Torino). Sempre nell'ambito della direttiva MdL, le azioni IV.I.12.02 e III.G.06.04 sono sottorappresentate, in particolare la prima raggiunge solo il 62% dell'obiettivo ricercato e risulta sottorappresentata in ogni provincia, mentre la seconda raggiunge il 91% della numerosità desiderata ma sottorappresenta

tutte le province, tranne Torino e Alessandria. Più rosea è la situazione nella direttiva OI, i cui campioni raggiungono quasi completamente l'obiettivo ricercato, soffrendo solo di un lieve sottocampionamento.

Per analizzare gli impatti delle diverse direttive e azioni per territorio, risulta interessante osservare la distribuzione territoriale del campione per azione (vedi appendice), sempre tenendo a mente le scelte di sovracampionamento effettuate a favore delle province minori e a sfavore della quota del torinese. In particolare, le azioni OI sono scarsamente presenti nelle province di Biella, Vercelli e Verbano Cusio Ossola, sia nel campione che nell'universo, mentre nelle azioni MdL gli effetti del sovracampionamento sono più apprezzabili. In particolare, l'azione II.E.12.01 raggiunge una rappresentazione provinciale abbastanza equidistribuita, per effetto delle scelte di campionamento; nell'azione IV.I.12.01 la provincia di Vercelli ha un peso marginale rispetto alle altre province; nell'azione III.G.06.04 le province di Asti e Biella contano meno del 5%, il Verbano Cusio Ossola non partecipa all'azione e per compensare la caduta dei contatti negli altri territori il 43% del campione proviene dalla provincia di Torino; infine, nell'azione IV.I.12.02 le quote di formati provenienti da Asti, Cuneo, Verbano Cusio Ossola e Vercelli sono al di sotto del 5%. Osservando invece le quote intra-provincia delle azioni, notiamo un netto sbilanciamento del campione verso l'azione II.E.12.01 (escluse Asti e Verbano Cusio Ossola) per effetto del sovracampionamento dovuto alla caduta di contatti nelle altre azioni. Nell'universo, invece, le province di Asti, Biella e Verbano Cusio Ossola hanno la maggior quota di formati nell'azione IV.I.12.01, ovvero la seconda in termini di numero assoluto di formati dopo la II.E.12.01, mentre la provincia di Cuneo conta il 38% dei formati nell'azione OI dedicata ai percorsi triennali.

La Tabella 4.1 mostra invece la composizione intra-azione del campione relativamente alle tre variabili di stratificazione secondaria, il genere, la nazionalità e la fascia d'età. Come già rilevato nel paragrafo 3.2.2, il campione soffre di un netto sbilanciamento verso il genere femminile rispetto all'universo nelle azioni III.G.06.04 e IV.I.12.02, dovuto in particolare alla fortissima presenza femminile nei corsi per OSS di ambo le azioni (rispettivamente 85,4% e 76,5%), che rappresentano nel campione il 45% dei formati per le due suddette azioni. Dall'universo emerge invece che la quota rosa è nettamente prevalente nell'azione IV.I.12.01, sempre per via dei corsi OSS, mentre la quota azzurra prevale nettamente nelle due azioni della direttiva OI e nell'azione IV.I.12.02.

Per quanto riguarda la nazionalità, il campione principale rispecchia la distribuzione dell'universo. In particolare, fatta salva l'azione dedicata agli immigrati, la quota di stranieri è superiore alla media nell'azione IV.I.12.01, mentre l'azione con meno stranieri è la II.E.12.01, dedicata a corsi di specializzazione post-qualifica, post-diploma e post-laurea. Infine, escluse le due azioni della direttiva OI, le azioni si rivolgono per lo più ad adulti, con picco della presenza giovanile nell'azione II.E.12.01 (54%), in linea con gli andamenti dell'universo.

Tabella 4.1 – *Composizione del campione principale intra-azione per genere, nazionalità e fasce d'età.*

Azione	Genere		Nazionalità		Fasce d'età	
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (26+)	Giovani
II.E-12-01	54,81%	45,19%	90,38%	9,62%	45,67%	54,33%
III.G-06-04	60,29%	39,71%	8,09%	91,91%	77,94%	22,06%
IV.H-11-01	38,98%	61,02%	81,10%	18,90%	0,00%	100,00%
IV.H-11-99	41,13%	58,87%	87,59%	12,41%	0,00%	100,00%
IV.I-12-01	65,25%	34,75%	79,58%	20,42%	75,86%	24,14%
IV.I-12-02	45,74%	54,26%	84,04%	15,96%	82,98%	17,02%
Totale	52,21%	47,79%	78,19%	21,81%	42,33%	57,67%

Le diverse azioni risultano quindi abbastanza eterogenee fra loro nelle caratteristiche dei formati, anche muovendosi all'interno della stessa direttiva. In particolare, nella direttiva OI la quota di stranieri risulta superiore di 6 punti percentuale nell'azione rivolta ai percorsi di qualifica annuali e biennali con crediti in ingresso, a segnalare che gli stranieri tendono a formarsi in percorsi più frammentati o sono in possesso di titoli che non vengono riconosciuti dalla nostra legislazione.

Per quanto riguarda, invece, le azioni all'interno della direttiva MdL, gli stranieri partecipano meno ai corsi di specializzazione e di aggiornamento delle competenze, con picco di partecipazione nell'azione rivolta a percorsi di qualifica di base per adulti con bassa scolarità (fatta salva l'azione dedicata agli stranieri disoccupati). I giovani, invece, sono preponderanti nell'azione rivolta ai corsi di specializzazione post-qualifica, post-diploma e post-laurea, com'è ragionevole attendersi. Dal punto di vista descrittivo, quindi, la II.E.12.01 risulta l'azione MdL più eterogenea.

4.3 IL CONTESTO PERSONALE

Nel completare l'analisi trasversale per direttiva e azione del campione dei formati, è utile soffermarsi sull'analisi del contesto personale, sia relativamente al contesto familiare, sia relativamente alla dotazione pregressa di capitale umano. Questi aspetti risultano verosimilmente importanti per le due direttive in modi diversi, poiché nel caso della direttiva OI la maggior parte dei formati viveva ancora in casa al momento dell'iscrizione al corso e le caratteristiche della famiglia di origine non descrivono solo il contesto natale, bensì il contesto in cui il formato effettivamente viveva al momento dell'iscrizione al corso. Nel caso dell'MdL, invece, la dotazione pregressa di capitale umano è una delle variabili principali nello spiegare la capacità dei soggetti di collocarsi sul mercato del lavoro.

4.3.1 I titoli di studio pre-corso

Per quanto riguarda la distribuzione dei titoli di studio fra le diverse azioni della direttiva MdL, ragionevolmente si riscontra una forte analogia interna ai percorsi di qualifica e a quelli di specializzazione. Nel dettaglio, circa il 45% dei formati nelle azioni di qualifica di base dichiarava di essere in possesso della sola licenza media (43,4% nella III.G.06.04 e 47,5% nella IV.I.12.01), l'11% circa aveva una qualifica di I livello, il 30% un diploma di scuola superiore e il 10% un titolo universitario o superiore. La quota di laureati nell'azione III.G.06.04 sfiora il 14%, ma trattandosi di cittadini stranieri è ben nota la difficoltà riscontrata da tali individui nel farsi riconoscere i titoli di studio conseguiti all'estero. In linea di principio, stupisce l'alta percentuale di individui in possesso di almeno un diploma di scuola secondaria superiore all'atto dell'iscrizione a un corso di qualifica di base pensato per individui con bassa scolarità: spesso accade però che gli aspiranti corsisti dichiarino di possedere un titolo di studio inferiore a quello effettivamente conseguito per rientrare nei requisiti di partecipazione al corso, determinando una sottostima del capitale umano dei partecipanti al corso. Nel rispondere ai quesiti dell'intervista, però, viene meno il motivo di nascondere l'effettivo titolo di studio, per cui è plausibile ipotizzare che la distribuzione osservata nell'indagine sia quella reale o più vicina ad essa.

Per concludere l'analisi trasversale dei titoli di studio, come è ragionevole attendersi le azioni dedicate alle specializzazioni (II.E.12.01 e IV.I.12.02) contano più della metà di diplomati di scuola secondaria superiore (59,9% e 52,1%) e circa 1/5 di laureati (20,9% e 26,6%), mentre i soggetti già in possesso di una qualifica di I livello non superano il 15% (13,5% e 14,9%).

4.3.2 La famiglia di origine

Quanto al contesto familiare, i giovani formati nella direttiva OI vivevano nell'83,4% dei casi con i genitori, mentre tale percentuale si dimezza nel caso dei partecipanti alla direttiva MdL (40,9%), con picco massimo nell'azione II.E.12.01 (57,5%). I single, invece, sono il 10% circa nell'OI e il 20% nell'MdL. Solo 6 sono gli individui che vivono in comunità, mentre la quota dei coniugi/conviventi sfiora il 30% nell'MdL, con netta prevalenza nelle azioni di qualifica di base (47,8% nella III.G.06.04 e 36,6% nella IV.I.12.01) e non raggiunge l'1% nell'OI.

Come atteso, quindi, la descrizione delle caratteristiche della famiglia di origine contengono informazioni molto più rilevanti per i giovani in OI, che per i 4/5 vivono con i genitori. Nell'MdL, invece, tale percentuale è molto inferiore, eccetto nell'azione dedicata ai corsi di specializzazione post-qualifica, post-diploma e post-laurea, a conferma del fatto che tale azione è frequentata, in accordo con i principi che ne hanno guidato la progettazione, soprattutto da giovani alle loro prime esperienze nel mercato del lavoro, che non hanno ancora un'indipendenza economica e stanno tentando di rendere solida la loro posizione. Essi concepiscono la formazione professionale soprattutto come un canale di ingresso al mondo del lavoro, a completamento e perfezionamento del percorso di studi, che ha generalmente un'impronta più teorica e astratta e viene completato di contenuti più concreti e pratici tramite la formazione professionale. A dimostrazione di questo fatto, oltre alla composizione del nucleo familiare convivente e alla concentrazione di titoli di studio elevati, si può osservare che l'età media dei formati nell'azione II.E.12.01 è più bassa di ben 7 anni rispetto alla IV.I.12.02, l'altra azione dedicata alle specializzazioni (27,5% vs. 34,4%), così come la percentuale di individui in cerca di prima occupazione oppure studenti all'atto dell'iscrizione al corso risulta nettamente superiore

(20% vs. 5,3%). Inoltre, fra le motivazioni che hanno spinto alla frequenza del corso di specializzazione nell'ambito della II.E.12.01, quella dominante è l'incapacità di trovare un lavoro (39,5%), mentre nell'ambito dell'azione IV.I.12.02 si esprime soprattutto la necessità di crescita culturale e/o tecnico professionale (42,6%). Infine, è leggermente superiore nell'azione II.E.12.01 la quota di individui che ritengono non adeguate le competenze tecnico/professionali acquisite durante il loro percorso di istruzione (5,8% vs. 3,2%), mentre nell'azione IV.I.12.02 è superiore la quota di soggetti che si è iscritta al corso per tornare a lavorare dopo un prolungato periodo di inattività (4,3% vs. 1,7%).

Ritornando al contesto familiare, come atteso la percentuale di genitori laureati è sensibilmente maggiore nella direttiva MdL (10,5% vs. 2,2% per i padri e 8,5% vs. 2,8% per le madri), con picchi nelle azioni dedicate alle specializzazioni e nell'azione di qualifica di base per immigrati stranieri.

Al contempo, però, in tale direttiva si trova la quota maggiore di genitori con sola licenza elementare (ca. 23% vs. 10%), mentre circa il 46% dei genitori dei formati OI era in possesso della licenza media.

Analizzando la distribuzione delle professioni dei genitori al momento dell'iscrizione al corso, si nota invece che il 50% circa dei padri e il 30% delle madri dei formati OI erano operai specializzati o senza qualificazione, mentre nell'MdL le corrispondenti quote sono del 15% e 11% circa.

A questo proposito, però, è fondamentale rilevare che le percentuali di ritirati dal lavoro e deceduti sono bassissime nell'OI, mentre nell'MdL interessano circa il 50% dei padri e il 20% delle madri. Considerando quindi l'ultima professione attiva esercitata dai genitori, il divario fra le due direttive nella quota di operai (operaie) si riduce a circa 13 (11) punti percentuale, mentre la quota di padri impiegati (madri impiegate) raggiunge quota 21% (19%) nella direttiva MdL, con picchi massimi nelle azioni di specializzazione, e 10% (15%) nella direttiva OI. Per ciò che riguarda le restanti professioni, le quote risultano abbastanza omogenee fra le direttive; in particolare, la percentuale di mamme casalinghe è lievemente maggiore nella direttiva MdL (40% vs. 35%), con picchi oltre il 45% nelle azioni MdL di qualifica di base.

Tali dati mettono in evidenza due principali tendenze. Innanzitutto, i formati dotati di maggiore capitale umano provengono in media da contesti familiari caratterizzati da un grado di istruzione più elevato, che sensibilizzano l'individuo sull'importanza del capitale umano nella formazione individuale, e da professioni per lo più impiegatizie, che sono presumibilmente in grado di sostenerlo economicamente per periodi di tempo più lunghi, favorendone permanenze prolungate nel circuito dell'istruzione. D'altro canto, i dati sopra esposti evidenziano il progressivo aumento del grado di alfabetizzazione nella popolazione italiana: i genitori dei formati OI sono mediamente più giovani rispetto ai genitori dei formati MdL e di fatto segnalano un graduale innalzamento della soglia minima di istruzione, con percentuali maggiori di genitori in possesso della licenza media e un notevole ridimensionamento della quota di genitori in possesso del solo titolo di licenza elementare.

4.3.3 Le motivazioni di iscrizione al corso e la valutazione dell'esperienza

Dalle analisi esposte in questo paragrafo risulta quindi molto significativa la quota di formati che percepiscono il corso di formazione come uno strumento di politica attiva per l'inserimento lavorativo, con il 47% circa dei formati iscritti al corso perché non riusciva a trovare lavoro o, in alternativa, si voleva reinserire nel mercato dopo un periodo di inattività (Tabella 7.28 in appendice).

Nella direttiva MdL, infatti, circa 1 formato su 2 ha deciso di intraprendere il corso di formazione perché non riusciva a trovare lavoro o, in alternativa, si voleva reinserire dopo un periodo di inattività

più o meno lungo, soprattutto nelle azioni dedicate alle qualifiche di base III.G.06.04 (63,2%) e IV.I.12.01 (51,4%), mentre nelle azioni di specializzazione la quota è del 40% circa. Nel caso della direttiva OI tale quota risulta dimezzata ma comunque consistente, soprattutto considerando la specifica classe d'età, perché all'incirca 1 formato su 4 si iscrive al corso regionale con la principale prospettiva di trovare presto e facilmente lavoro.

A tal proposito, il questionario prevedeva una specifica domanda per la valutazione della rete di contatti e servizi per l'inserimento lavorativo offerti dal corso. In media, l'aspetto è stato valutato più che soddisfacente (con un giudizio medio di 3,54 su una scala 1-5), con punteggi mediamente maggiori nella direttiva OI (3,83 vs. 3,39), trainata dalle valutazioni molto positive nell'ambito dei percorsi triennali (3,94). Nell'ambito MdL, invece, i servizi e le reti di contatto per l'inserimento lavorativo sono valutati molto soddisfacenti nell'azione III.G.06.04 (4,04) e più che soddisfacenti nell'azione IV.I.12.01 (3,51), ovvero le due azioni di qualifica di base, mentre tale aspetto pare meno performante nelle due azioni di specializzazione, soprattutto nella IV.I.12.02 (2,73 e 3,21). Parimenti, le azioni di qualifica di base nell'MdL e i percorsi triennali nell'OI sembrano trasmettere competenze mediamente giudicate più utili rispetto ai corsi di specializzazione e ai percorsi annuali e biennali, nonostante il giudizio complessivo sia molto soddisfacente (4,20). In particolare, l'azione III.G.06.04 mostra il giudizio medio migliore (4,54) relativamente all'utilità delle competenze tecnico/professionali acquisite, mentre il giudizio medio peggiore è registrato dalla II.E.12.01 (4,02). Un andamento analogo si osserva per l'ultimo aspetto valutato del corso: il miglioramento della capacità di rapportarsi con gli altri è ritenuto in media molto soddisfacente (4,24), soprattutto nelle azioni MdL di qualifica di base e nei percorsi triennali OI, mentre l'azione con giudizio relativamente peggiore è la II.E.12.01, che registra comunque un giudizio medio di soddisfazione intorno al 4 su 5.

Tabella 4.2 – *Giudizi medi intra-azione in scala 1-5 su alcuni aspetti dei corsi.*

Aspetti	Direttiva MdL				Direttiva OI		Totale
	II.E-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-01	IV.I-12-02	IV.H-11-01	IV.H-11-99	
Utilità delle competenze tecnico/professionali acquisite	4,02	4,54	4,35	4,11	4,10	4,22	4,20
Miglioramento della capacità di rapportarsi con gli altri	3,97	4,57	4,36	4,16	4,18	4,38	4,24
Rete di contatti e servizi per l'inserimento lavorativo	3,21	4,04	3,51	2,73	3,71	3,94	3,54

Complessivamente, dunque, le azioni che registrano un più alto livello di soddisfazione dei formati per gli aspetti valutati (utilità delle competenze tecnico/professionali acquisite, miglioramento della capacità di rapportarsi con gli altri e rete di contatti e servizi per l'inserimento lavorativo) sono le azioni MdL per percorsi di qualifica di base e i percorsi OI di qualifica triennale. In particolare, l'azione III.G.06.04 riporta le migliori valutazioni medie su tutti e 3 gli aspetti, mentre all'opposto la II.E.12.01 riporta i giudizi mediamente inferiori, seppur sempre in un *range* abbastanza contenuto (1/10 della scala). Si nota, però, che questi giudizi appaiono sostanzialmente slegati dalle *performance*

occupazionali descritte dagli indicatori del paragrafo 4.4. Tra le azioni MdL, infatti, la III.G.06.04 mostra le terze *performance* occupazionali, seguita dall'azione di specializzazione IV.I.12.02, mentre l'azione II.E.12.01 si colloca al secondo posto, immediatamente dietro all'azione di qualifica IV.I.12.01. Parimenti, nell'OI l'azione IV.H.11.99 ha i giudizi migliori, ma le performance occupazionali peggiori, se si eccettua il tasso di successo, che include anche i rientri in istruzione.

Pertanto, i dati sembrano suggerire che i corsi di qualifica di base contribuiscano alla crescita tecnico-professionale del formato in modo più soddisfacente, per lo meno dal suo proprio punto di vista. Il formato sente di essere cresciuto, di avere imparato qualcosa di utile e spendibile e di essere accompagnato nel placement da servizi e reti di contatto che ritiene nel complesso molto soddisfacenti. La situazione risulta diversa nei percorsi di specializzazione, che sono però più eterogenei rispetto ai percorsi di qualifica, i quali sono invece vincolati alla rispondenza alle 22 categorie riconosciute a livello nazionale. Probabilmente è soprattutto questa eterogeneità, al di là degli effettivi *outcome* in termini di placement a un anno circa dalla conclusione del corso formativo, a comportare un esito meno brillante delle azioni in termini di soddisfazione dei formati. A dimostrazione di ciò, basta notare che l'azione di qualifica IV.I.12.01 ha la valutazione peggiore in termini di rete di contatti e servizi per l'inserimento lavorativo (2,73), ma mostra i migliori tassi di occupazione, inserimento e successo fra tutte le azioni analizzate. È da considerare, però, che la spendibilità professionale delle specializzazioni si riferisce generalmente a mercati più di nicchia, per cui gli specializzati si trovano mediamente ad accettare lavori meno coerenti rispetto alla formazione professionale ricevuta. Analizzando le quote di occupati che dichiarano di svolgere un'attività totalmente non coerente, infatti, si nota che le azioni III.G.06.04, IV.I.12.01 e IV.H.11.99 mostrano le proporzioni minori (9,4%, 21% e 13,9%, rispettivamente), mentre le azioni di specializzazione ne contano le quote più elevate (23,6% nella II.E.12.01 e 35,9% nella IV.I.12.02). Si può richiamare che il titolo di studio più elevato in ingresso aumenta la percezione individuale di spendibilità sul mercato del lavoro a prescindere dal corso. Un maggiore livello occupazionale è dunque assolutamente compatibile con un livello inferiore di soddisfazione, che si riferisce al miglioramento di capitale umano ed occupabilità percepito dall'individuo e non al suo livello totale.

4.4 I LIVELLI DI OCCUPAZIONE

In questa sezione²⁷ vengono utilizzati tre indicatori per la valutazione della condizione occupazionale: il tasso di occupazione, il tasso di inserimento lavorativo e il tasso di successo, in parte mutuati dai lavori dell'ISFOL e opportunamente adattati ai dati e alle esigenze valutative di questo lavoro. La lettura degli indicatori è agevole per due motivi legati alla loro costruzione. In primo luogo al denominatore vi è sempre il numero totale dei formati ottenuti dal campione; questo rende anche possibile il confronto degli indicatori. In secondo luogo, al numeratore i tre indicatori si ottengono incrementando in due fasi il numero degli occupati prima di coloro che hanno comunque una attività lavorativa pur non essendo formalmente occupati sotto tutti i profili - tirocinanti, stagisti e occupati in Cassa Integrazione Guadagni - e poi degli studenti, come esemplificato nello schema che segue.

27 Questo paragrafo è stato elaborato da Mario Nosvelli.

Fig. 4.1 – Schema degli indicatori impiegati.

$$\begin{aligned} \text{Tasso di occupazione} &= \frac{\text{Formati occupati}}{\text{Totale formati}} \\ \text{Tasso di inserimento} &= \frac{\text{Formati con attività lavorativa (occupati + tirocini e stage + occ. in CIG)}}{\text{Totale formati}} \\ \text{Tasso di successo} &= \frac{\text{Formati con attività lavorativa + Studenti}}{\text{Totale formati}} \end{aligned}$$

Il tasso di occupazione, dato dal rapporto tra gli occupati e il totale dei formati, fornisce quindi la quota di occupati per ogni cella incrocio tra azione e provincia. Ad esempio gli occupati IV-H-11-01 per la provincia di Alessandria sono 11 in rapporto ai 42 soggetti formati che costituiscono il campione, per un tasso di occupazione del 26,2% (vedi Tabella 4.3).

Questi tassi sono tuttavia soggetti all'errore campionario. Il calcolo dell'errore standard, descritto nell'appendice 8, permette di definire un intervallo di confidenza dei dati ottenuti. Nell'esempio sopra descritto l'errore standard da applicare è del 5,56%, il che significa aumentare o diminuire il tasso di occupazione di questa percentuale moltiplicata per 1,96 (valore che definisce l'intervallo di confidenza al 95%). Quindi il tasso di occupazione reale oscillerà tra il 15,3% ($26,2 - 1,96 * 5,56$) e il 37,1% ($26,2 + 1,96 * 5,56$), con le variazioni delle cifre ottenute dovute agli arrotondamenti.

Da questi valori possiamo anche stimare quanti saranno gli occupati fra tutti coloro che hanno frequentato i corsi di formazione conclusi nel 2010 e all'interno di quale intervallo di confidenza potrà trovarsi il valore reale. Sempre nell'esempio sopra si trova che il valore reale dei formati è, con il 95% di probabilità, all'interno di una forchetta (intervallo di confidenza) che va da 19 a 45 individui.

Il risultato aggregato (globale) del campione nella sua totalità indica che gli occupati ad un anno dalla chiusura dei corsi, rapportati al numero complessivo di coloro che sono stati formati in Piemonte, sono una quota che oscilla tra il 39,5% e il 44,0% del totale (Tabella 8.5). Se rapportiamo queste percentuali all'universo dei formati in Regione, cioè 9905 individui, la stima del numero di occupati dopo un anno è dato da 4136 individui, con un intervallo di confidenza che va da 3913 a 4359 (Tabella 8.6).

Nell'analisi dei tassi di occupazione si possono valutare le prime due dimensioni, concentrandosi sui totali di colonna e di riga, cioè i risultati complessivi ottenuti dalle azioni e dalle province. Questi hanno una affidabilità maggiore visto che la numerosità campionaria consente di ottenere un tasso di errore inferiore rispetto alle singole celle che incrociano queste due dimensioni.

Per semplificare l'analisi suddividiamo i risultati dei tassi di occupazione in tre fasce: la fascia alta con esiti superiori al 50%, quella media con performance tra il 40% e il 50%, quella bassa tra il 30% e il 40%.

Osservando le performance delle azioni si nota che l'azione IV.I-12-01 è l'unica che presenta un tasso di occupazione collocato nella fascia alta; si tratta di un'azione rivolta alla qualificazione di base di chi entra nel mercato del lavoro. Questo risultato va considerato con particolare attenzione guardando ai contenuti formativi di questa azione che, semplificando, sono duplici: fornire una

qualificazione di base ad occupati e disoccupati con titolo di scuola secondaria di primo grado; erogare una formazione specificamente rivolta a figure professionali dei servizi per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nello specifico rivolte ai servizi all'infanzia e dei servizi per le cure degli anziani. Quindi, sembrano particolarmente apprezzate dal mercato figure professionali con solide competenze di base, soprattutto se collocabili nei comparti dei servizi alla persona.

Tabella 4.3 – *Tassi di occupazione, inserimento e successo calcolati per le diverse azioni e per il campione totale. Valori in %.*

Azione	Tasso di occupazione	Tasso di inserimento	Tasso di successo
IV.H-11-01	31,9	37,4	45,3
IV.H-11-99	27,0	29,8	49,6
II.E-12-01	46,9	50,0	51,2
IV.I-12-01	53,8	55,7	63,4
III.G-06-04	42,6	47,1	47,1
IV.I-12-02	40,4	45,7	50,0
Campione totale	41,8	45,2	52,5

Tre azioni, fra quelle considerate, vedono collocarsi i loro risultati nella fascia intermedia: la II.E-12-01 rivolta ai corsi annuali post qualifica e post diploma, la III.G-06-04 rivolta agli stranieri e la IV.I-12-02 che offriva corsi mirati ad una specializzazione o all'aggiornamento delle competenze professionali. Solo due - IV.H-11-01 (percorsi annuali e biennali di qualifica con crediti in ingresso) e IV.H-11-99 (percorsi triennali di qualifica finalizzati all'assolvimento dell'obbligo di istruzione e dell'obbligo formativo) - sono nella fascia bassa, ma questo si spiega con il fatto che sono rivolte rispettivamente al solo obbligo formativo la prima e all'obbligo di istruzione e all'obbligo formativo la seconda, cioè a consentire ai giovani di conseguire i requisiti formativi di legge richiesti per entrare nel mercato del lavoro. I tassi di occupazione più bassi si spiegano dunque con la maggiore difficoltà dei giovani a trovare un lavoro e con la presenza di un consistente flusso di rientri in istruzione.

Guardando invece alle singole province, si coglie che Cuneo supera il 50% nel tasso di occupazione, seguita da Asti e Novara che si trovano nella fascia intermedia mentre tutte le altre si situano nella fascia tra il 30% e il 40%. Da segnalare che la provincia del capoluogo presenta un tasso di occupazione del 39,5%, quindi molto vicina alla fascia intermedia. I mercati del lavoro di queste province hanno presentato una domanda relativamente più alta di figure con le competenze acquisite tramite formazione professionale.

Tabella 4.4 – *Tasso di occupazione dei formati del Campione effettivo per azione e provincia. Valori in %.*

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	26,2	22,4	41,0	50,0	58,3	30,0	37,3
Asti	36,4	15,6	47,6	73,5	25,0	50,0	46,3
Biella	50,0	40,9	43,9	35,4	33,3	21,4	38,9
Cuneo	48,5	41,3	58,7	69,8	55,6	100,0	56,7
Novara	29,2	26,5	42,9	51,8	43,8	50,0	40,3
Torino	20,4	20,4	52,5	57,1	36,2	47,2	39,5
Verbano Cusio Ossola	31,3	39,1	37,1	30,2	n,c	100,0	34,7
Vercelli	26,7	11,1	46,0	75,0	30,0	25,0	35,6
Totale	31,9	27,0	46,9	53,8	42,6	40,4	41,8

Un secondo livello di valutazione si basa su un indicatore, che definiamo tasso di inserimento lavorativo, che amplia, rispetto al precedente, il ventaglio di coloro che hanno avuto un esito lavorativo positivo a seguito della formazione ricevuta. Al denominatore di questo indicatore troviamo, come in precedenza, il totale dei formati, mentre al numeratore inseriamo il valore di tutti coloro che entrano nel mercato del lavoro, aggiungendo agli occupati anche gli stagisti, i tirocinanti e gli occupati in cassa integrazione. Si tratta di categorie di individui operativi all'interno del mercato del lavoro, ma che svolgono un'attività non completamente assimilabile ad un'occupazione, anche se gli occupati in CIG formalmente hanno un posto di lavoro. Le differenze rispetto all'occupazione sono riscontrabili o nell'assenza di un corrispettivo assimilabile al salario (stage/tirocini), o nella mancanza totale o parziale, di una effettiva e piena attività lavorativa (CIG).

Il tasso di inserimento aggregato (globale) sul mercato del lavoro è del 45% - (4473 individui Tabella 8.8), superiore di 3,2 punti percentuali al tasso di occupazione sopra esaminato, con un intervallo di confidenza tra il 43% e il 47% (Tabella 8.10), che corrisponde ad un intervallo che oscilla tra i 4223 e i 4722 individui (Tabella 8.11). Questa informazione ci dice che quasi la metà dei formati svolge un lavoro o ha una qualche forma di occupazione sul mercato del lavoro un anno dopo il corso, quindi è inserita, in senso lato, in un contesto lavorativo.

Osservando i valori aggregati per azione, per valutare le tre fasce di risultati sopra evidenziate, si nota che due azioni superano il 50% del tasso di inserimento: oltre alla IV.I-12-01 (qualificazione di base di chi entra nel mercato del lavoro), che già nel tasso di occupazione eccelleva, anche la II.E-12-01 registra tale risultato (rivolta ai corsi annuali post qualifica e post diploma).

Una componente rilevante di formati dei corsi annuali rivolti a studenti con titolo di studio oltre la licenza di scuola secondaria di primo grado è inserita nel mercato del lavoro, seppur non abbia ancora una occupazione o ne abbia una in "fase critica". Il maggior livello di "capitale umano" sembrerebbe garantire una maggior possibilità di inserimento in attività lavorative ma non in forme

di occupazione “tradizionale” e che questo porterebbe a considerare che non vale la regola generale che più formazione voglia dire automaticamente maggiore e migliore lavoro. La formazione, infatti, pur sempre utile nel lungo periodo, nel volgere di 1 anno dipende dall’andamento della domanda nei settori in cui è direttamente spendibile. Non raggiunge il 30% la IV.H-11-99 (obbligo formativo) che è rivolta ai giovani dei quali solo una quota ridotta si trova in tirocini/stage o in CIG.

Risulta anche interessante osservare i divari fra tasso di occupazione e successo per direttiva (Tabella 4.3), che misura appunto il peso relativo alle attività lavorative a causa formativa (stage e tirocini) e della CIG. Il divario maggiore in assoluto (5,5) si registra nella IV.H-11-01 (corsi brevi di qualifica in obbligo d’istruzione), mentre è molto più ridotto (il secondo più piccolo, 2,8) per l’altra azione dell’obbligo d’istruzione. Sembra dunque che nei percorsi triennali di qualifica il desiderio di continuare la formazione si manifesti attraverso il rientro in istruzione, mentre nei percorsi brevi, quando ciò non sia semplicemente il segno di un inserimento assistito oppure di un’assunzione camuffata, la continuazione della formazione avviene *on the job*. Il peso di queste forme di inserimento parziale sul mercato del lavoro è anche alto per la IV.I.13-02 (5,3) e per la III.G-06-04.

Considerando i dati per provincia, Cuneo spicca con oltre il 60% rispetto alla maggioranza delle province che si situa nella fascia intermedia del 40%. Verbania e Vercelli mostrano qualche difficoltà in più dato che il loro tasso di inserimento è inferiore al 40%.

Tabella 4.5 – Tasso di inserimento lavorativo per azione e provincia. Valori in %.

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	35,71	22,41	40,98	53,45	62,50	35,00	40,30
Asti	39,39	15,63	47,62	75,51	25,00	50,00	47,56
Biella	50,00	40,91	51,22	35,42	33,33	28,57	41,61
Cuneo	63,64	47,83	61,90	71,43	66,67	100,00	62,50
Novara	33,33	32,35	49,21	51,79	50,00	50,00	44,16
Torino	22,45	22,45	55,74	58,93	39,66	55,56	42,72
Verbano Cusio Ossola	37,50	43,48	40,00	34,88	n,c	100,00	38,98
Vercelli	26,67	16,67	48,00	75,00	30,00	25,00	37,62
Totale	37,40	29,79	50,00	55,70	47,06	45,74	45,16

L’ultimo indicatore da considerare per una completa analisi degli esiti delle iniziative formative osservate è il tasso di successo (calcolato sulla base delle indicazioni dell’ISFOL), che rappresenta il grado di successo – in senso occupazionale o formativo – dei formati ad un anno dalla conclusione dei corsi. Quest’ultimo considera come esito positivo della formazione non soltanto l’inserimento in una attività lavorativa ma anche la ripresa degli studi. In tal modo, coinvolgendo al numeratore

anche i soggetti rientrati in formazione e in istruzione, esso assume un valore superiore a quello degli indicatori precedenti. Questo tasso segnala che nell'insieme i formati presentano un tasso di successo del 52,5%, cioè sui 9905 formati 5197 hanno avuto esiti positivi o sul mercato del lavoro o nell'istruzione. Questo risultato è da considerare entro un intervallo di confidenza che va dal 50,2% (4972) al 54,8% (5423) del totale di coloro che sono stati formati (Tabella 8.15 e Tabella 8.16). I risultati delle azioni enfatizzano le performance già sopra discusse. Quindi, l'azione principale con valori dell'indice più elevato, che è sempre la IV.I-12-01, presenta un tasso di successo di circa il 60%, seguita da tre azioni nella fascia oltre il 50% e solo due azioni al di sotto di questa soglia: la III.G-06-04 (rivolta agli stranieri) con il 47% e la IV.I-12-02 (corsi formativi mirati ad una specializzazione, corsi formativi brevi di aggiornamento delle competenze trasversali e/o professionali) con circa il 45%. In entrambi i casi il reinserimento nel ciclo formativo o dell'istruzione risulta limitato, contribuendo in misura ridotta al tasso di successo di questi soggetti in uscita dai corsi di formazione.

La differenza fra tasso di successo e tasso di inserimento è data dal peso del rientro in istruzione (o della continuazione in formazione, in percorsi successivi). Come presumibile tale fenomeno è più rilevante per le due direttive dell'obbligo di istruzione, la IV.H-11-01 (corsi brevi, 6,9%) e la IV.H-11-99 (corsi triennali, 19,8%), tanto da riportare le due direttive, sicuramente meno performanti dal punto di vista dell'occupazione, su livelli meno distanti dalla media delle direttive.

Il tasso di successo dei percorsi brevi è infatti solo 7 punti in meno del dato medio, e quello dei percorsi triennali appena 2,9 punti in meno.

Tabella 4.6 – *Tasso di successo per azione e provincia. Valori in %.*

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	47,6	44,8	52,5	53,4	62,5	40,0	50,2
Asti	51,5	43,8	52,4	75,5	25,0	75,0	57,3
Biella	50,0	50,0	58,5	37,5	33,3	35,7	46,3
Cuneo	63,6	63,0	66,7	73,0	66,7	100,0	67,4
Novara	35,4	52,9	57,1	55,4	50,0	50,0	50,6
Torino	38,8	44,9	63,9	58,9	39,7	58,3	50,8
Verbano Cusio Ossola	37,5	47,8	40,0	37,2	n.c.	100,0	40,7
Vercelli	40,0	50,0	56,0	75,0	30,0	25,0	49,5
Totale	45,3	49,6	57,0	57,0	47,1	50,0	52,5

4.5 LA CONDIZIONE LAVORATIVA

Nell'indagare la condizione lavorativa dei formati paragonando gli esiti dei 676 occupati all'ottobre 2011 per le diverse azioni, si analizzano le caratteristiche dell'occupazione per quanto riguarda il settore di impiego, la coerenza rispetto alla formazione ricevuta e le tipologie lavorative, nonché le caratteristiche dell'inquadramento contrattuale in merito alla tipologia di contratto, alla sua durata e alla retribuzione netta.

4.5.1 Il settore di impiego

Innanzitutto, si può notare che in tutte le azioni il settore privato dà lavoro ad almeno i 2/3 dei formati, con picco massimo nell'azione II.E.12.01 (82,4%) e percentuale minima nella IV.H.11.99 (63,3%), che per contro colloca quasi il 37% dei suoi occupati nel settore pubblico (media infrazione 21% circa). Residuale in tutte le azioni è invece la quota dei lavoratori impiegati nel settore non-profit (Tabella 7.35 in appendice).

Per quanto riguarda il dettaglio settoriale, la Tabella 4.7 riassume per macro-tipologie la distribuzione settoriale intra-azione degli occupati (vedi appendice). Dalla tabella emerge che i formati nella direttiva MdL si impiegano molto più frequentemente nel settore dei servizi (80,2% vs. 67,7%); in particolare, gli specializzati si collocano soprattutto nell'ambito dei servizi alle imprese e del commercio, mentre i qualificati nell'ambito della sanità e assistenza sociale. Invece, i settori agricolo/estrattivo e manifatturiero/industriale impiegano proporzionalmente di più i formati della direttiva OI (19,3% vs. 11,2% e 9,9% vs. 5,2%). Restano comunque saldi in tutte le azioni i pesi relativi delle macro-tipologie settoriali, che caratterizzano la struttura produttiva piemontese e italiana (vedi paragrafo 3.6.1) e che disegnano l'assorbimento degli occupati provenienti da tutte le azioni in esame.

Comunque, tra le varie azioni si osservano alcune fondamentali differenze. In particolare, nell'ambito della direttiva OI i qualificati dei percorsi annuali e biennali trovano impiego per quasi il 30% nel settore industriale/manifatturiero, soprattutto nelle industrie alimentari, nella costruzione di macchine ed apparecchi meccanici e nella produzione e lavorazione di prodotti in metallo, mentre nei percorsi triennali la quota corrispondente supera appena il 10%. La quota maggiore di occupati nei servizi si osserva invece nelle due azioni di qualifica della direttiva MdL (86% circa), sempre a causa dell'elevato numero di qualificati OSS che trovano occupazione. Per contro, il peso del settore agricolo/estrattivo è quasi doppio nelle azioni OI e II.E.12.01 (10% circa), mentre il settore delle costruzioni ha il suo peso massimo nell'azione IV.I.12.02 (7,7%), pur rimanendo limitato a un numero esiguo di individui (complessivamente 22 su 662).

Tabella 4.7 – *Distribuzione intra-azione per macro-tipologia settoriale degli occupati ad ottobre 2011.*
Valori in %.

Settore/territorio	IV.H-11 -01	IV.H-11 -99	Tot. OI	II.E-12 -01	III.G-06 -04	IV.I-12 -01	IV.I-12 -02	Totale MdL	Totale
Servizi	59,04	76,92	67,70	73,71	85,94	86,28	71,80	80,24	77,20
Agricoltura ed estrattivo	9,64	10,26	9,94	9,28	4,69	1,47	5,13	5,19	6,34
Manifatturiero o industriale	26,50	11,54	19,25	12,37	6,25	10,78	15,38	11,18	13,14
Costruzioni	4,82	1,28	3,11	4,64	3,12	1,47	7,69	3,39	3,32
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

4.5.2 La collocazione lavorativa

Più interessante risulta l'analisi della distribuzione intra-azione delle tipologie lavorative: i posti di lavoro alle dipendenze retribuiti rappresentano la tipologia dominante in tutte le azioni, ma la loro incidenza è superiore di circa 10 punti percentuale nella direttiva MdL (81,8% vs. 70,1%), relativamente più forte nell'azione IV.I.12.01 (89,4%) e più debole nell'azione IV.H.11.01 (68,2%). In particolare, quest'ultima azione presenta l'incidenza maggiore di lavoro autonomo (10,6%), insieme alla II.E.12.01 (10%). Il lavoro di tipo parasubordinato assorbe proporzionalmente circa il doppio degli occupati provenienti dalla formazione MdL (6,5% vs. 3,7%) e sfiora la quota 12% nelle due azioni III.G.06.04 e IV.I.12.02, mentre la IV.H.11.99 ne conta la quota minima (2,5%). Ragionevolmente, invece, le attività che non configurano un rapporto di lavoro (fra cui *stagel* tirocinio/praticantato) raggiungono quote particolarmente importanti e doppie rispetto alla media nelle azioni OI (14-15%).

Tabella 4.8 – *Distribuzione intra-azione della tipologia di lavoro (occupati e occupati in CIG all'ottobre 2011). Valori in %.*

Tipologia di lavoro	II.E-12 -01	III.G-06 -04	IV.H-11 -01	IV.H-11 -99	IV.I-12 -01	IV.I-12 -02	Totale
Alle dipendenze retribuito (inclusi LSU)	78,89	73,44	68,24	72,15	89,42	70,73	78,99
Autonomo	10,05	4,69	10,59	5,06	3,85	7,32	6,95
Coadiuvante di impresa familiare	0,00	3,13	2,35	3,80	0,96	2,44	1,48
Parasubordinato	5,53	12,50	4,71	2,53	4,33	12,20	5,77
Tirocinio, stage, praticantato e attività che non configurano un rapporto di lavoro	5,53	6,25	14,12	15,19	0,96	7,32	6,51
Missing	0,00	0,00	0,00	1,27	0,48	0,00	0,30
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Anche le dimensioni delle imprese e delle attività che assorbono i formati raccontano sensibili differenze intra-direttiva e intra-azione. In particolare, i formati della direttiva OI trovano impiego nell'80% dei casi in micro-imprese (1-4 addetti) e piccole imprese (5-14 addetti), con una distribuzione sostanzialmente omogenea fra le due azioni, mentre i formati MdL sono tendenzialmente assorbiti da aziende più strutturate, dai 15 addetti in su. Nel dettaglio, si osserva una differenza sostanziale fra le azioni di qualifica OI e MdL, poiché i qualificati OI si inseriscono in particolar modo nelle micro-imprese (50%), mentre i qualificati MdL trovano collocazione per più del 30% nelle medie imprese (15-49 addetti) e per una percentuale maggiore dell'OI nelle imprese con più di 50 addetti, soprattutto nell'ambito delle grandissime imprese (8,8% vs. 1,8%). Anche in questo caso si percepisce il peso degli OSS, che nell'azione IV.I.12.01 rappresentano circa il 70% degli occupati in imprese con più di 250 addetti.

Tabella 4.9 - *Distribuzione intra-direttiva dei formati occupati all'ottobre 2011 per dimensione di impresa.*

Dimensione/direttiva	MdL	OI	Totale
Da 1 a 4 addetti	20,51%	50,00%	27,66%
Da 5 a 14 addetti	25,98%	28,05%	26,48%
Da 15 a 49 addetti	25,59%	10,37%	21,89%
Da 50 a 249 addetti	15,23%	9,15%	13,76%
250 addetti e più	8,79%	1,83%	7,10%
Missing	3,91%	0,61%	3,11%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%

4.5.3 La coerenza della collocazione lavorativa

Relativamente alla coerenza della posizione lavorativa rispetto ai contenuti appresi durante il corso di formazione, le azioni con maggior quota di occupati in ambiti assolutamente non coerenti sono quelle che portano a specializzazione, la IV.I.12.02 (35,9%) e la II.E.12.01 (23,62%), come è ragionevole attendersi considerando l'eterogeneità della formazione specialistica erogata nell'ambito delle due misure. Quanto alle valutazioni espresse in scala 1-5, l'azione i cui formati hanno impieghi più coerenti rispetto ai contenuti tecnico-professionali appresi durante il corso è la III.G.06.04, con giudizio medio 4.11, seguita dalla IV.H.11.99 (con giudizio medio 3,82). Quanto alla difficoltà delle mansioni svolte rispetto alle competenze acquisite, i giudizi sono abbastanza uniformi fra azioni e suggeriscono un sostanziale accordo fra le competenze trasmesse dalla formazione professionale e l'insieme delle mansioni che bisogna svolgere nel mondo del lavoro.

Tabella 4.10 – *Percentuale per azione di occupati in attività non coerenti con la formazione ricevuta.*

Azione	Lavoro non coerente rispetto ai contenuti del corso
II.E-12-01	23,62%
III.G-06-04	9,38%
IV.H-11-01	25,88%
IV.H-11-99	13,92%
IV.I-12-01	20,98%
IV.I-12-02	35,90%
Totale	21,31%

4.5.4 L'inquadramento contrattuale

L'analisi dell'inquadramento contrattuale degli occupati all'ottobre 2011 mostra che la forma più stabile di contratto lavorativo, quella a tempo indeterminato, interessa più del 40% degli occupati formati nelle azioni III.G.06.04 e IV.I.12.01, mentre nelle azioni OI esso non supera quota 16%, in ragione soprattutto della giovane età e scarsa esperienza lavorativa dei formati in tale direttiva e della diffusione (obbligatoria fino alla maggiore età e comunque favorevole per l'imprenditore in seguito) dei contratti di apprendistato. Per questi motivi non sorprende che in tali azioni la quota degli apprendisti sia quasi tripla (14-15%) rispetto alla media (6%). I contratti a tempo determinato non stagionale, invece, riguardano più della metà degli occupati nelle azioni II.E.12.01 e IV.H.11.01, mentre il tempo determinato a carattere stagionale è diffuso soprattutto nell'azione IV.H.11.99 (21%) e, secondariamente, nella II.E.12.01 (12%). Per concludere, le collaborazioni coordinate e continuative ricorrono con incidenza abbastanza bassa e quasi esclusivamente nelle azioni II.E.12.01 e IV.I.12.02, mentre la quota di occupati che dichiarano di lavorare senza contratto ma con accordo informale col datore di lavoro è trascurabile e completamente assente nelle azioni II.E.12.01 e III.G.06.04.

Aggregando pertanto le diverse forme contrattuali in forme di lavoro tipico e atipico, osserviamo che le azioni con maggior incidenza di lavoro tipico (tempo indeterminato full-time) sono la IV.I.12.01 (36%) e la III.G.06.04 (27,1%), mentre il lavoro atipico determinato è prevalente nelle due misure OI (74,3% nella IV.H.11.01 e 76,4% nella IV.H.11.99). Infine, il lavoro parasubordinato ha le sue quote maggiori nelle azioni IV.I.12.02 (10,8%) e II.E.12.01 (8,4%), mentre nelle altre azioni la quota di parasubordinati rimane al di sotto del 5%.

Tabella 4.11 – *Distribuzione percentuale intra-azione delle tipologie contrattuali degli occupati ad ottobre 2011 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari)*. Valori in %.

Tipologia contrattuale	II.E-12 -01	III.G-06 -04	IV.H-11 -01	IV.H-11 -99	IV.I-12 -01	IV.I-12 -02	Totale
Altro	0,00	1,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,16
Apprendistato (o altri contratti a causa mista)	7,26	3,39	14,86	13,89	0,51	0,00	5,99
Collaborazione coordinata e continuativa	6,15	0,00	0,00	1,39	1,02	5,41	2,59
Collaborazione occasionale	1,12	0,00	0,00	0,00	0,00	2,70	0,49
Lavoro a domicilio	0,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,16
Lavoro intermittente o a chiamata	0,56	5,08	2,70	2,78	1,52	2,70	1,94
Nessun contratto ma solo un accordo informale con il datore di lavoro	0,00	0,00	2,70	2,78	1,52	2,70	1,29
Sta svolgendo un tirocinio/stage/ praticantato	0,56	0,00	2,70	1,39	0,00	0,00	0,65
Tempo determinato a carattere non stagionale	50,28	40,68	51,35	41,67	43,65	48,65	46,28
Tempo determinato a carattere stagionale	11,73	6,78	8,11	20,83	8,12	8,11	10,52
Tempo indeterminato (tipico o standard)	21,23	42,37	16,22	15,28	43,15	29,73	29,45
Missing	0,56	0,00	1,35	0,00	0,51	0,00	0,49
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Analizzando invece la durata dei contratti di lavoro temporanei, la Tabella 4.12 evidenzia che la maggioranza dei contratti a breve e brevissima durata (fino a tre mesi) si riscontrano nell'ambito delle azioni IV.I.12.01 (34,2%) e IV.H.11.01 (32,8%), mentre quelli dai 4 ai 12 mesi rappresentano circa i 2/3 dei contratti ottenuti dai formati nell'azione IV.I.12.02. Invece, i contratti di media durata (da 1 a 3 anni) interessano soprattutto l'azione II.E.12.01 (66%) e quelli di lunga durata, ovvero superiori ai 3 anni, le azioni OI (IV.H.11.01 e IV.H.11.99).

Tabella 4.12 – *Distribuzione percentuale intra-azione della durata dei contratti non a tempo indeterminato per gli occupati all'ottobre 2011 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari). Valori in %.*

Durata dei contratti	II.E-12 -01	III.G-06 -04	IV.H-11 -01	IV.H-11 -99	IV.I-12 -01	IV.I-12 -02	Totale
Meno di 15 giorni	0,67	2,22	3,13	3,13	1,63	0,00	1,69
Da più di 15 giorni fino a 3 mesi	16,00	24,44	29,69	17,19	32,52	18,52	23,26
Da 4 mesi ad un anno	48,67	51,11	28,13	32,81	47,97	59,26	44,40
Da più di un anno a 3 anni	17,33	11,11	14,06	14,06	10,57	3,70	13,32
Più di 3 anni	12,67	6,67	20,31	23,44	0,81	7,41	11,21
Durata non definita	3,33	4,44	3,13	9,38	5,69	11,11	5,29
Missing	1,33	0,00	1,56	0,00	0,81	0,00	0,85
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Un'ultima caratteristica che descrive l'inquadramento contrattuale e rappresenta un aspetto qualitativo rilevante delle condizioni di lavoro concerne la retribuzione netta. Dall'analisi della sua distribuzione percentuale intra-azione emerge che la moda di quasi tutte le azioni si colloca nella fascia 500-1000 euro, con percentuale massima per l'azione III.G.06.04 (64,1%), mentre per l'azione IV.I.12.02 la fascia di retribuzione netta più ricorrente è 1000-1500 euro (46,3%). Tale azione conta anche la quota maggiore di contratti con retribuzione oltre i 1500 euro (7,3%), completamente assenti nelle azioni IV.H.11.99 e III.G.06.04. Non va però dimenticato che l'età media di tale azione è molto più elevata e questo può portare a una valorizzazione non solo delle competenze relative al corso, ma anche di quelle acquisite in esperienze lavorative precedenti. Il risultato generale resta però quello che i redditi netti percepiti dai formati sono decisamente contenuti. Questa realtà sicuramente non favorisce l'*appeal* delle professioni manuali e artigiane per i giovani, in particolare italiani, i quali nel miraggio di una professione ben retribuita e socialmente molto reputata, finiscono per trascurare tali carriere finendo per restare a carico delle famiglie.

Tabella 4.13 – *Distribuzione percentuale intra-azione della retribuzione netta mensile degli occupati all'ottobre 2011. Valori in %.*

Retribuzione netta mensile	II.E-12-01	III.G-06-04	IV.H-11-01	IV.H-11-99	IV.I-12-01	IV.I-12-02	Totale
Fino a 500 Euro	15,58	26,56	20,00	34,18	12,02	7,32	17,75
Da più di 500 a 1000 Euro	51,76	64,06	58,82	51,90	50,96	24,39	51,92
Da più di 1000 a 1500 Euro	24,12	6,25	10,59	10,13	30,29	46,34	22,34
Da più di 1500 Euro a 2000 Euro	1,01	0,00	2,35	0,00	0,48	0,00	0,74
Più di 2000 Euro	1,01	0,00	2,35	0,00	0,48	7,32	1,18
Missing	6,53	3,13	5,88	3,80	5,77	14,63	6,07
Totale	100,00						

Cercando di connettere i risultati delle ultime tabelle, si può dire che le azioni in cui si nota maggiore coerenza tra formazione e risultati occupazionali sono quelle dell'obbligo formativo o in cui si forniscono qualifiche di base. A queste, in termini generali, corrisponde anche maggiore occupazione e minori salari. Questi ultimi sono maggiori per i formati delle azioni in cui il lavoro è meno stabile, per remunerare una condizione che richiede maggiore flessibilità e maggiore rischio disoccupazionale.

4.5.5 L'impatto netto sulla condizione lavorativa

Dopo l'analisi descrittiva contenuta nei precedenti paragrafi, questa sezione si occupa di valutare l'impatto netto nelle varie azioni della formazione professionale sulla condizione lavorativa dei formati. In particolare, si può ragionare abbastanza agevolmente sulle due azioni più numerose, soprattutto la II.E.12.01, mentre la significatività dei risultati dell'azione IV.I.12.02 è molto bassa proprio per la scarsa numerosità del campione principale e di controllo. Si ricorda infine che l'analisi dell'impatto netto non è possibile per le due azioni dell'obbligo di istruzione e per l'azione dedicata agli stranieri, per la mancanza del campione di controllo.

Per quanto concerne la tipologia di lavoro, la formazione professionale somministrata nelle azioni II.E.12.01 e IV.I.12.01 pare avere impatti significativamente favorevoli nell'aumento delle quote di contratti alle dipendenze retribuiti (+6,1% e +14,4% rispettivamente) e nella diminuzione del lavoro parasubordinato (-11,5% e -9,9% rispettivamente), mentre nella IV.I.12.02 l'impatto è esattamente opposto, con i non trattati che si collocano più frequentemente alle dipendenze (-15%) e meno

frequentemente come parasubordinati (+5,1%). La scarsa numerosità del campione di controllo, però, mette in dubbio la validità del risultato. Questo primo indicatore della qualità del lavoro sembrerebbe dunque pendere in favore della formazione professionale.

Tabella 4.14 – *Valutazione dei differenziali sulle tipologie contrattuali: distribuzione intra-azione nel campione principale e di controllo.*

Tipologia di lavoro	II.E.12.01		IV.I.12.01		IV.I.12.02	
	Principale	Controllo I	Principale	Controllo I	Principale	Controllo I
Alle dipendenze retribuito (inclusi LSU)	78,89%	72,73%	89,42%	75,00%	70,73%	85,71%
Autonomo	10,05%	5,68%	3,85%	3,57%	7,32%	7,14%
Coadiuvante di impresa familiare	0,00%	1,14%	0,96%	3,57%	2,44%	0,00%
Parasubordinato	5,53%	17,05%	4,33%	14,29%	12,20%	7,14%
Tirocinio, stage, praticantato e attività che non configurano un rapporto di lavoro	5,53%	3,41%	0,96%	3,57%	7,32%	0,00%
Missing	0,00%		0,48%		0,00%	
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Numerosità	199	88	208	28	41	14

Analizzando invece le durate contrattuali, nuovamente si osservano evidenze nelle prime due azioni che risultano rovesciate nell'azione IV.I.12.02. Valutando la direzione e la consistenza degli impatti netti, si desume che nella II.E.12.01 la formazione professionale ha avuto effetti favorevoli in termini di riduzione della probabilità di ottenere un contratto a breve termine (inferiore ai tre mesi) e di aumento della probabilità di contratti a medio/lungo termine, con effetto quasi nullo sulla probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato. I formati della IV.I.12.01, invece, mostrano le *performance* migliori proprio nei contratti a tempo indeterminato, con un effetto netto a favore dei trattati di quasi il 15%. La formazione professionale sembra dunque avere effetti netti mediamente favorevoli sulle durate contrattuali.

Tabella 4.15 – Valutazione dei differenziali sulle durate contrattuali: distribuzione intra-azione nel campione principale e di controllo.

Durata del contratto	II.E.12.01		IV.I.12.01		IV.I.12.02	
	Principale	Controllo1	Principale	Controllo1	Principale	Controllo1
Meno di 15 giorni	0,56%	1,22%	1,01%	3,85%	0,00%	0,00%
Da più di 15 giorni fino a 3 mesi	13,41%	18,29%	20,20%	23,08%	13,51%	0,00%
Da 4 mesi ad un anno	40,78%	36,59%	29,80%	30,77%	43,24%	23,08%
Da più di un anno a 3 anni	14,53%	10,98%	6,57%	11,54%	2,70%	30,77%
Più di 3 anni	10,61%	6,10%	0,51%	0,00%	5,41%	7,69%
Tempo indeterminato	16,20%	15,85%	37,88%	23,08%	27,03%	30,77%
Durata non definita	2,79%	9,76%	3,54%	7,69%	8,11%	7,69%
Missing	1,12%	1,22%	0,51%	0,00%	0,00%	0,00%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Numerosità	179	82	198	26	37	13

Infine, l'elevato numero di osservazioni mancanti non consente di effettuare valutazioni scientificamente fondate sugli impatti netti della formazione professionale in merito alle retribuzioni. Infatti, la Tabella 4.16 mostra impatti deboli e contrastanti per l'azione II.E.12.01, che è quella con il minor numero di *missing*, mentre l'azione IV.I.12.01 soffre di un numero di dati mancanti troppo elevato per effettuare confronti con il campione di controllo.

Tabella 4.16 – *Valutazione dei differenziali sulle retribuzioni nette: distribuzione intra-azione nel campione principale e di controllo.*

Retribuzione netta	II.E.12.01		IV.I.12.01		IV.I.12.02	
	Principale	Controllo I	Principale	Controllo I	Principale	Controllo I
Fino a 500 Euro	15,58%	14,77%	12,02%	28,57%	7,32%	0,00%
Da più di 500 a 1000 Euro	51,76%	46,59%	50,96%	46,43%	24,39%	42,86%
Da più di 1000 a 1500 Euro	24,12%	26,14%	30,29%	0,00%	46,34%	50,00%
Da più di 1500 Euro a 2000 Euro	1,01%	2,27%	0,48%	3,57%	0,00%	0,00%
Più di 2000 Euro	1,01%	1,14%	0,48%	0,00%	7,32%	0,00%
Missing	6,53%	9,09%	5,77%	21,43%	14,63%	7,14%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Numerosità	199	88	208	28	41	14

Complessivamente, dunque, la formazione professionale sembra avere un impatto positivo sulle condizioni lavorative dei trattati, anche se non si possono effettuare considerazioni in merito alle retribuzioni nette: i formati infatti, mostrano mediamente contratti migliori e più duraturi rispetto ai corrispettivi soggetti non trattati. Ciò conferma l'impressione che gli effetti della formazione si manifestino maggiormente sulle condizioni lavorative che sugli esiti occupazionali, soprattutto in lassi di tempo relativamente brevi (circa un anno dalla conclusione dell'attività formativa) e caratterizzati da una situazione di crisi economica pervasiva e persistente.

4.6 TEMPI DI INGRESSO E CANALI DI ACCESSO AL MdL

Per concludere l'analisi di placement per azione si analizzano le differenze nei tempi di ingresso e nei canali di accesso al mercato del lavoro. La Tabella 4.11 indica i tempi medi di persistenza delle condizioni professionali prevalenti rilevate sui formati all'ottobre 2011, ovvero a circa un anno dalla conclusione delle attività formative. I limiti di tale indicatore risiedono nel fatto che si ignorano i tempi precisi di conclusione dei corsi e si aggregano individui formati in corsi diversi, che presumibilmente hanno anche date di conclusione diverse. In ogni caso, risulta indicativo studiare la condizione professionale rilevata a circa un anno dalla conclusione della formazione.

Per quanto riguarda gli occupati, l'azione con minori tempi di ingresso nel mercato del lavoro pare essere la III.G.06.04, poiché presenta i formati con il tempo medio di persistenza più alto (13 mesi). Contrariamente, le azioni i cui formati si sono occupati da relativamente meno tempo sono la II.E.12.01 (9,6 mesi) e la IV.H.11.01 (8,4 mesi). Parallelamente, gli occupati in CIG e i disoccupati della III.G.06.04 soffrono di una persistenza media di gran lunga superiore alle altre azioni (rispettivamente 46,7 e 30,2 mesi), invece coloro che sono in cerca di prima occupazione persistono in particolar modo nelle azioni II.E.12.01 (33,9 mesi) e IV.H.11.99 (27,9 mesi).

Gli inattivi hanno la maggior persistenza media nelle due azioni dell'asse capitale umano, mentre gli scoraggiati sono più persistenti nelle due azioni dedicate alla formazione di specializzazione, la II.E.12.01 e la IV.I.12.02.

Tabella 4.17 – *Tempi medi di persistenza intra-azione delle diverse condizioni professionali rilevate all'ottobre 2011. Valori in mesi.*

Condizione professionale prevalente	II.E-12 -01	III.G-06 -04	IV.H-11 -01	IV.H-11 -99	IV.I-12 -01	IV.I-12 -02	Totale
Occupati	9,55	13,07	8,38	11,78	10,97	11,45	10,53
Occupati in CIG	11,25	46,67	7,75	33,67	35,80	18,00	27,60
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	19,51	30,21	18,00	17,39	20,34	21,42	20,32
In cerca di prima occupazione	33,87	17,60	14,35	27,88	25,22	1,50	23,06
Studente	15,90		30,45	19,77	15,00	58,75	21,82
Tirocinante o stagista	6,50		13,50	5,00	6,67	3,50	8,54
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	11,67		35,67	10,00	47,71	48,00	35,60
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	17,00		5,00	7,33		12,00	9,75
Totale	14,70	23,16	15,31	17,06	15,94	18,24	16,48

Infine, nell'analizzare le differenze fra le azioni nell'utilizzo dei canali di ricerca di lavoro, si nota un comportamento abbastanza omogeneo fra le azioni. Le uniche differenze rilevanti riguardano l'utilizzo inferiore alla media (di più di 10 punti percentuale) degli intermediari e operatori specializzati nell'azione IV.H.11.99 (5%), che è l'azione per cui i formati si sono attivati maggiormente in prima persona (81%). Per quanto riguarda il contatto diretto da parte del datore di lavoro, esso mostra percentuali al di sopra della media nell'azione IV.H.11.99 ed è preponderante nell'azione IV.I.12.02 (75,6%), per cui è abbastanza sviluppato anche il canale dei mezzi di comunicazione (26,8%).

4.7 L'IMPATTO NETTO DEGLI OSS

In questo paragrafo si analizza nel dettaglio il caso degli Operatori Socio-Sanitari, per i quali vengono organizzati due classi di corsi di qualifica di base all'interno della direttiva MdL, nelle azioni III.G.06.04 (operatore socio-sanitario modulo finale) e IV.I.12.01 (operatore socio-sanitario e operatore socio-sanitario modulo finale). Poiché si tratta di corsi che assorbono una percentuale

molto forte dei destinatari, è rilevante capire quali siano le loro prestazioni occupazionali (sia per una valutazione specifica, sia perché il dato medio tende ad appiattirsi sul valore del suo sottogruppo principale) e verificare se eventuali risultati evidenziati per l'azione che li include persistano anche considerando solo le altre tipologie di corsi (cioè esclusi gli OSS).

Come si è già detto, gli OSS sono figure professionali molto richieste dal mercato, che hanno in media buone possibilità di placement ma a condizioni poco favorevoli, con frequenti contratti a tempo indeterminato ma retribuzioni generalmente basse. In questa sezione si vuole indagare come si modifica l'impatto netto relativo alla collocazione lavorativa (vedi paragrafo 3.11) delle due azioni succitate, escludendo gli iscritti ai due corsi di OSS presenti nel database. Nella fattispecie, la domanda valutativa cui si cerca di rispondere è: l'impatto netto dell'azione IV.I.12.01 rimane positivo anche escludendo dal campione la categoria OSS, che è nota per esiti di placement particolarmente positivi?

Per quanto riguarda il campione dei formati, le azioni III.G.06.04 e IV.I.12.01 contano rispettivamente 136 e 377 qualificati, di cui 48 e 183 OSS. Come si nota, la proporzione di OSS è sensibilmente superiore nell'azione IV.I.12.01, l'unica rappresentata all'interno del campione di controllo 1, che include individui risultati non idonei. In particolare, di 98 individui, 26 erano iscritti a corsi OSS. Le valutazioni sull'impatto netto possono dunque essere effettuate solo nell'ambito dell'azione IV.I.12.01.

La Tabella 4.18 illustra la condizione professionale prevalente all'ottobre 2011 per i soggetti iscritti a tale azione. Il confronto nella distribuzione della condizione professionale fra il campione principale e il campione di controllo 1 è un indicatore dell'effetto netto della formazione professionale sulla condizione lavorativa. Come illustrato nel paragrafo 3.11, l'effetto netto dell'azione IV.I.12.01 è ampiamente positivo, poiché fra i formati si rileva una percentuale di occupati superiore di circa 28 punti percentuale rispetto agli iscritti che non hanno portato a termine il corso (55,2% vs. 27,2%), e una percentuale di individui alla ricerca di un'occupazione inferiore di circa 20 punti percentuale (40,8% vs. 61,1%). Anche la percentuale di inattivi risulta minore nel campione dei formati (1,9% vs. 8,7%), mentre la quota di individui ancora in formazione (studenti oppure tirocinanti/stagisti) è pressappoco identica (2,1% vs. 2,9%). Per un'analisi comprensiva degli intervalli di confidenza si veda il paragrafo 3.11 e l'appendice 8. L'azione, dunque, risulta avere impatti sensibilmente positivi sia in termini di aumento dell'occupazione sia di riduzione della disoccupazione, ma anche in termini di riduzione del tasso di inattività: i formati della IV.I.12.01 lavorano di più, sia perché più occupati rispetto a coloro che hanno rinunciato alla frequenza del corso, sia perché più attivi e meno scoraggiati. La politica formativa sembra dunque avere un impatto positivo non solo sulla collocazione degli individui all'interno del mercato del lavoro, ma anche sulle loro scelte di ingresso nel mercato stesso.

Tabella 4.18 – *Condizione professionale prevalente all'ottobre 2011 per gli iscritti all'azione IV.I.12.01, confronti fra campione principale (formati) e campione di controllo 1 (non idonei); gruppi: tutti i corsi, solo corsi OSS, tutti i corsi esclusi gli OSS.*

Condizione professionale	IV.I.12.01		Senza OSS		OSS	
	Principale	Controllo1	Principale	Controllo1	Principale	Controllo1
Occupato	53,85%	27,18%	35,05%	31,17%	73,77%	15,38%
Occupato in CIG	1,33%		1,03%	0%	1,64%	
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	38,46%	59,22%	54,64%	57,14%	21,31%	65,38%
In cerca di prima occupazione	2,39%	1,94%	4,64%	2,60%		
Tirocinante o stagista	0,80%	1,94%	1,03%	1,30%	0,55%	
Studente	1,33%	0,97%	1,55%	1,30%	1,09%	3,85%
Inattivo diverso da studente	1,86%	5,83%	2,06%	5,19%	1,64%	7,69%
Altro inattivo (disoccupato che non cerca attivamente occupazione)	0%	2,91%	0%	1,30%		7,69%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totale valori assoluti	377	103	194	77	183	26

Per analizzare invece l'impatto dei corsi OSS con l'obiettivo di stabilire quanto le *performance* dell'azione siano determinate dal placement di tale specifica categoria, si può confrontare l'effetto netto della IV.I.12.01 sull'intero campione, sul campione depurato dalla presenza degli OSS e sul solo gruppo OSS²⁸. La Tabella 4.18 evidenzia anche per il gruppo dei formati in corsi non OSS un impatto netto positivo, seppur molto ridotto e dunque con poca significatività statistica²⁹, mentre l'impatto netto del gruppo OSS risulta essere ampiamente positivo, ma il risultato è indebolito dalla scarsa numerosità degli iscritti ai corsi OSS nel campione di controllo. In particolare, i formati mostrano una percentuale di occupati superiore di circa cinque punti percentuale nel campione senza OSS (36,1% vs. 31,2%) e di circa 60 punti nel campione OSS (75,3% vs. 15,4%), mentre la quota di individui in cerca di occupazione è pressappoco identica nel campione senza OSS (59,3% vs. 59,7%) e decisamente inferiore nel campione OSS (21,3% vs. 65,4%). Nel campione dei formati, inoltre, è inferiore il tasso di inattività, sia nel gruppo non-OSS (2,1% vs. 6,5%), sia nel gruppo OSS (1,6% vs. 15,4%), per cui si può nuovamente concludere che l'effetto netto della IV.I.12.01, a prescindere dall'impatto degli OSS, è positivo, seppur debolmente, sia in termini di aumento dell'occupazione,

28 Si presentano tutti e tre i raffronti per questioni di numerosità campionaria. In particolare, i risultati relativi al gruppo OSS rischiano di essere distorti a causa della bassa numerosità del campione di controllo 1.

29 Poiché la composizione del campione principale e di quello di controllo varia a seconda del gruppo che si considera, non si possono utilizzare come riferimento gli intervalli di confidenza calcolati nel paragrafo 3.11.

sia in termini di riduzione della quota di inattivi. Si desume, quindi, che il placement degli OSS è ampiamente positivo e ha effetti sia sulla riduzione della disoccupazione a favore dell'occupazione, sia sulla riduzione dei tassi di inattività. Il dato che rimane evidente in tutti e tre i gruppi analizzati è che la formazione professionale ha un impatto significativamente positivo sulla quota di inattivi e in particolare di scoraggiati (disoccupati che non cercano attivamente occupazione), indipendentemente dalla natura dei corsi frequentati, poiché dà probabilmente all'individuo nuovo impulso e nuova fiducia nelle *chance* che egli sente di avere nel partecipare alle dinamiche del mercato del lavoro.

Una valutazione completa dell'impatto netto, però, deve considerare anche altri aspetti oltre alla condizione professionale prevalente a un anno dalla conclusione del corso. In particolare, risulta interessante riflettere sulla tipologia e durata dei contratti, nonché sulla retribuzione netta mediamente percepita.

Tabella 4.19 – *Distribuzione delle tipologie contrattuali per gli iscritti all'azione IV.I.12.01, confronti fra campione principale (formati) e campione di controllo 1 (non idonei); gruppi: tutti i corsi, solo corsi OSS, tutti i corsi esclusi gli OSS.*

Tipologia di lavoro	IV.I.12.01		Senza OSS		OSS	
	Principale	Controllo1	Principale	Controllo1	Principale	Controllo1
Alle dipendenze retribuito (inclusi LSU)	89,42%	75,00%	85,71%	70,83%	91,30%	100%
Autonomo	3,85%	3,57%	4,29%	4,17%	3,62%	
Coadiuvante di impresa familiare	0,96%	3,57%	1,43%	4,17%	0,72%	
Parasubordinato	4,33%	14,29%	5,71%	16,67%	3,62%	
Tirocinio, stage, praticantato e attività che non configurano un rapporto di lavoro	0,96%	3,57%	1,43%	4,17%	0,72%	
Missing	0,48%		1,43%			
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Numerosità	208	28	70	24	138	4

Come suggerisce la Tabella 4.19, la numerosità del gruppo OSS nel campione di controllo è troppo ridotta per poter effettuare raffronti scientificamente fondati sulle condizioni di lavoro fra gruppi, a causa dell'alta incidenza del tasso di disoccupazione in tale gruppo. Per una valutazione dell'impatto netto sulla condizione lavorativa nell'azione IV.I.12.01 si rimanda al paragrafo 4.5.5.

4.8 IL RIENTRO IN ISTRUZIONE

Un altro aspetto su cui è interessante soffermarsi, soprattutto nell'ambito della direttiva OI, riguarda il rientro in istruzione. Come sottolineato nel paragrafo 4.4, uno degli indicatori utilizzati nella valutazione del placement delle attività formative in esame è il tasso di successo, ovvero la quota di formati che a un anno dalla conclusione del corso risultano impegnati in attività lavorative o sono rientrati nel circuito dell'istruzione. Il rientro in istruzione, però, va valutato con cautela, in quanto l'effetto non è sempre positivo e soprattutto non rappresenta necessariamente una volontà di approfondimento tecnico-culturale da parte del soggetto, ma può essere dettato dall'incapacità dello stesso a trovare una collocazione lavorativa.

Le modalità e la frequenza del rientro in istruzione sono radicalmente diverse a seconda della direttiva. Dal punto di vista quantitativo, a un anno circa dalla conclusione della formazione circa il 3,7% dei formati MdL risulta essere studente, soprattutto nelle azioni di specializzazione (7% nella II.E.12.01 e 4,3% nella IV.I.12.02), mentre il numero è quasi 4 volte superiore fra i formati OI (14,2%), soprattutto nei percorsi triennali (19,9% vs. 7,9%).

Nell'ambito della direttiva MdL, il 60% circa degli studenti a un anno dal termine della formazione professionale risulta iscritto a un corso universitario o equipollente, prevalentemente nella II.E.12.01 (62,1%), ovvero l'azione che configura un rientro in istruzione più articolato che coinvolge circa 30 studenti. Più nel dettaglio, circa il 10% degli studenti di tale azione frequentano un corso IFTS, una quota analoga frequenta un altro corso di formazione professionale regionale (educatore prima infanzia, accademia delle arti, OSS), il 7% circa frequenta un IPS e il 7% circa ha proseguito i suoi studi in un liceo o in una specializzazione post-laurea, compresi master e dottorati. Le restanti azioni della direttiva MdL presentano rientri in istruzione marginali o addirittura nulli.

Più cospicua è invece la numerosità dei rientri in istruzione nell'ambito della direttiva OI, con 56 casi nei percorsi triennali e 20 casi nei percorsi annuali e biennali (Tabella 7.44 in appendice). Come mostrato in dettaglio nella Tabella 4.20, la maggior parte dei formati che rientra in istruzione si iscrive in IPS (41%), il 22,4% circa prosegue in istituti tecnici, il 16% in IFTS e il 12% circa in altro corso di formazione professionale regionale (alberghiero, operatore elettrico, operatore meccanico, arte bianca, segretaria d'azienda).

In particolare, chi rientra in istruzione scegliendo di frequentare un liceo, un istituto tecnico o un IPS, ha come principale obiettivo il diploma (Tabella 7.46 in appendice), pensando che esso rappresenti il completamento della propria istruzione (44,2%) oppure aiuti a trovare un lavoro (42,3%), mentre è di gran lunga minore la quota di coloro che rientrano per interesse nelle materie di studio (13,5%). Solo il 15% dei rientri parte dalla classe prima, in ambo le azioni della direttiva OI, mentre il resto dei rientri mostra caratteristiche differenziate a seconda dell'azione (Tabella 7.45 in appendice). Dai percorsi annuali o biennali, infatti, il 31% circa rientra in seconda o terza e quasi il 40% in classe quarta (senza debiti formativi); il restante 15% rientra direttamente in quinta. Il rientro dai corsi triennali, invece, non supera il 10% nelle classi seconde o terze, mentre circa il 54% rientra in quarta (quasi tutti senza debiti) e il 20% in quinta (principalmente con debiti). Pertanto, i percorsi meno frammentati sembrano rappresentare basi di studio più solide, che consentono per lo più rientri in istruzione direttamente nelle ultime due classi. È vero, però, che le maggiori difficoltà nel rientro si riscontrano proprio fra gli studenti provenienti dalla IV.H.11.99, che per il 43% circa percepiscono più difficoltà rispetto al precedente percorso, mentre la corrispondente quota nella IV.H.11.01 è del 23%. Parallelamente, il 54% circa degli studenti provenienti dai percorsi annuali e

biennali trovano più semplice il loro rientro in istruzione e di pari difficoltà nel 23% dei casi, mentre le corrispondenti quote dei percorsi triennali sono 38% e 18%. Pertanto, il rientro in istruzione dai percorsi triennali consente mediamente la frequenza di classi più elevate, ma gli allievi riscontrano generalmente maggiori difficoltà rispetto a chi rientra in istruzione da percorsi annuali o biennali. Ciò pare da attribuirsi proprio all'obiettivo più ambizioso, in quanto un confronto delle *performance* dei soli allievi che rientrano in classi superiori alla terza mette in luce un andamento abbastanza confrontabile fra i formati nelle due azioni OI.

Tabella 4.20 – *Distribuzione intra-azione in valore assoluto e percentuale dei formati risultati studenti all'ottobre 2011 per tipologia di corso o istituto.*

Tipo di corso o istituto	Direttiva MdL						Direttiva OI				Totale	
	II.E-12-01		IV.I-12-01		IV.I-12-02		IV.H-11-01		IV.H-11-99			
In un liceo	1	3,45%		0,00%		0,00%	2	10,00%	2	3,57%	5	4,39%
In un Istituto tecnico		0,00%	1	20,00%	1	25,00%	4	20,00%	13	23,21%	19	16,67%
In un Istituto Professionale di Stato	2	6,90%	1	20,00%		0,00%	7	35,00%	24	42,86%	34	29,82%
In un altro corso di formazione professionale regionale	3	10,34%		0,00%		0,00%	3	15,00%	6	10,71%	12	10,53%
Corso IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore)	3	10,34%		0,00%		0,00%	3	15,00%	9	16,07%	15	13,16%
Corso ITS (Istituti Tecnici Superiori)		0,00%		0,00%	1	25,00%	1	5,00%	1	1,79%	3	2,63%
Corso universitario o equipollenti (Isef, conservatorio, accademia belle arti)	18	62,07%	3	60,00%	2	50,00%		0,00%		0,00%	23	20,18%
Dottorato, master o specializzazione post-laurea	1	3,45%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	0,88%
Missing	1	3,45%		0,00%		0,00%		0,00%	1	1,79%	2	1,75%
Totale	29	100%	5	100%	4	100%	20	100%	56	100%	114	100%

4.9 SINTESI DEI RISULTATI

Le evidenze emerse nel corso dell'analisi e presentate in modo approfondito nel presente capitolo, vengono qui riorganizzate e presentate come risposta ai quesiti di ricerca formulati nella premessa.

- *Chi partecipa alle diverse azioni formative?*

Dall'analisi dei dati emerge la sostanziale eterogeneità del campione fra direttive, ma anche fra azioni all'interno della stessa direttiva, soprattutto nella distribuzione dei generi, delle nazionalità e delle classi d'età. Tale differenziazione rispecchia d'altronde i differenti obiettivi e specificità delle varie azioni, descritti nel capitolo 1. In particolare, dal punto di vista descrittivo la II.E.12.01 risulta l'azione caratterizzata dal maggior grado di eterogeneità. Per quanto riguarda gli stranieri, essi partecipano meno ai corsi di specializzazione e di aggiornamento delle competenze, con picco di partecipazione nell'azione rivolta a percorsi di qualifica di base per adulti con bassa scolarità (fatta salva l'azione dedicata agli stranieri disoccupati). La loro presenza più significativa nei corsi OI dell'azione IV.H.11.01 segnala presumibilmente una tendenza a caratterizzare percorsi formativi più frammentati. I giovani, invece, sono preponderanti nell'azione rivolta ai corsi di specializzazione post-qualifica, post-diploma e post-laurea, com'è ragionevole attendersi.

- *Qual è l'esito occupazionale e non dei formati delle singole azioni formative?*

Per quanto riguarda il placement, l'azione con performance migliori sui livelli di occupazione è la IV.I.12.01, che mostra i più alti tassi di occupazione, inserimento e successo e, in aggiunta, un'alta percentuale di contratti a tempo indeterminato e una durata media elevata rispetto ai contratti ottenuti dagli occupati delle altre azioni.

Come atteso, i tassi di occupazione delle 2 azioni in OI si collocano nella fascia più bassa fra le azioni in esame, ma lo scarto fra il tasso di inserimento e il tasso di successo è il massimo osservato, concordemente con l'obiettivo di tali azioni di fornire i requisiti formativi minimi di legge e di favorire il rientro in istruzione.

- *Quanto coerenti sono le occupazioni dei formati con la formazione ricevuta nelle singole azioni?*

Relativamente alla coerenza della posizione lavorativa rispetto ai contenuti appresi durante il corso di formazione, le azioni con maggior quota di occupati in ambiti assolutamente non coerenti sono la IV.I.12.02 (35,9%) e la II.E.12.01 (23,62%), come è ragionevole attendersi considerando l'eterogeneità della formazione erogata nell'ambito delle due misure e il carattere estremamente specialistico di molti corsi. Quanto alle valutazioni espresse in scala 1-5, l'azione i cui formati hanno impieghi più coerenti rispetto ai contenuti tecnico-professionali appresi durante il corso è la III.G.06.04, con giudizio medio 4.11, seguita dalla IV.H.11.99 (con giudizio medio 3.82). Quanto alla difficoltà delle mansioni svolte rispetto alle competenze acquisite, i giudizi sono abbastanza uniformi fra azioni e suggeriscono un sostanziale accordo fra le competenze trasmesse dalla formazione professionale e l'insieme delle mansioni che bisogna svolgere nel mondo del lavoro.

- *Quanto velocemente entrano nel MdL i formati delle singole azioni?*

Per quanto riguarda gli occupati, l'azione con minori tempi di ingresso nel mercato del lavoro pare essere la III.G.06.04, poiché presenta i formati con il tempo medio di persistenza più alto (13 mesi). Contrariamente, le azioni i cui formati si sono occupati da relativamente meno tempo sono la II.E.12.01 (9,6 mesi) e la IV.H.11.01 (8,4 mesi). Parallelamente, gli occupati in CIG e i disoccupati della III.G.06.04 soffrono di una persistenza media di gran lunga superiore alle altre azioni (rispettivamente 46,7 e 30,2 mesi), invece coloro che sono in cerca di prima occupazione persistono

in particolar modo nelle azioni II.E.12.01 (33,9 mesi) e IV.H.11.99 (27,9 mesi). Gli inattivi hanno la maggior persistenza media nelle due azioni dell'asse capitale umano, mentre gli scoraggiati sono più persistenti nelle due azioni dedicate alla formazione di specializzazione, la II.E.12.01 e la IV.I.12.02.

- *Che tipo di contratto lavorativo hanno e quanto guadagnano i formati delle singole azioni?*

Le azioni in OI sono associate a contratti lavorativi mediamente lunghi e a carattere atipico ma per lo più a tempo determinato, vista la prevalenza di forme contrattuali quali l'apprendistato o di attività di inserimento lavorativo quali il tirocinio o lo stage; questi dati sono in linea con gli obiettivi di valenza formativa e di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Le azioni dedicate a percorsi di qualifica di base per adulti con bassa scolarità o immigrati stranieri sono più spesso associate a contratti a tempo indeterminato, ma ciò non stupisce, vista l'alta incidenza degli adulti in tali azioni e le tipologie contrattuali previsti per certi tipi di servizi alla persona. Le azioni II.E.12.01 e IV.I.12.02, entrambe dedicate a corsi di specializzazione, sono associate più spesso delle altre a forme contrattuali di tipo parasubordinato, di durata media. Inoltre, l'azione IV.I.12.02 conta le retribuzioni nette più alte, presumibilmente in compensazione delle forme contrattuali più instabili e della maggior quota di capitale umano accumulata (corsi formativi mirati ad una specializzazione, corsi formativi brevi di aggiornamento delle competenze trasversali e/o professionali), ma anche dell'alta percentuale di adulti cui l'azione si rivolge. L'azione III.G.06.04, inoltre, conta il 90% di occupati nella fascia di retribuzione netta al di sotto dei 1000 euro mensili – in accordo con l'obiettivo di allocare adulti con bassa scolarità e quindi, presumibilmente, basse retribuzioni – ma è l'azione per cui si osserva il maggior grado di coerenza fra l'occupazione effettiva e i contenuti del corso di formazione.

Le considerazioni appena esposte consentono quindi di caratterizzare ulteriormente l'eterogeneità esistente fra gruppi di azioni e fra direttive. Infatti, uno degli obiettivi secondari del presente rapporto, in vista delle successive indagini di placement, è quello di mettere a punto una metodologia di valutazione che risulti calibrata sullo specifico oggetto di analisi. Le riflessioni contenute in questo capitolo ci consentono di confermare l'ipotesi che l'eterogeneità esistente fra direttive sia più definita rispetto all'eterogeneità fra azioni. In particolar modo, i qualificati MdL presentano caratteristiche di placement più simili agli specializzati MdL che ai qualificati OI, nonostante i segmenti di mercato cui si indirizzano i qualificati e gli specializzati siano molto diversi.

Considerate le difficoltà che si sono incontrate nel soddisfare la numerosità prevista dall'ambizioso piano di stratificazione per azione e per provincia (con successiva ripartizione per genere, età, nazionalità), le indicazioni ivi contenute suggeriscono che nel futuro piano di campionamento sia più opportuno raggruppare le azioni per direttiva (MdL o OI) piuttosto che per tipologia di titolo ottenuto (qualifica o specializzazione). Questo tipo di categorizzazione risulta ragionevole anche considerando i diversi obiettivi delle direttive in esame, laddove l'MdL cerca di rafforzare il capitale umano di adulti disoccupati al fine di un loro reinserimento nel mercato del lavoro, mentre l'OI cerca di fornire strumenti di base a giovanissimi in procinto di effettuare il loro primo ingresso nel mercato del lavoro.

Infine, per non perdere nelle future analisi l'eterogeneità che si dimostra comunque esserci fra qualificati e specializzati, è opportuno valutare l'idea di un'ulteriore ripartizione all'interno della direttiva MdL, che separi gli specializzati dai qualificati, nell'ipotesi confermata dal presente rapporto che i qualificati adulti abbiano prospettive di reinserimento all'interno del mercato del lavoro ben diverse da quelle dei qualificati al loro primo ingresso, ma al contempo il minore capitale umano accumulato rispetto agli specializzati faccia avere a tali individui prospettive di placement diverse rispetto agli specializzati MdL.

5 APPROFONDIMENTO: I MASTER UNIVERSITARI

di Mario Nosvelli ed Elena Ragazzi

5.1 I MASTER OGGETTO DI INDAGINE

I master oggetto d'indagine del presente approfondimento costituiscono iniziative formative realizzate nell'ambito della Direttiva Alta Formazione 2008-2011, a valere sui bandi per gli anni accademici 2008-2009 e 2009-2010³⁰. La Direttiva prevedeva di finanziare una pluralità di azioni complessivamente finalizzate a:

- promuovere la competitività del sistema socio-economico piemontese e favorire l'emergere di domanda qualificata di conoscenza e innovazione proveniente dalle imprese, con particolare riferimento ai fabbisogni di competenza espressi dai Poli di innovazione, di cui alla DGR 25-8735 del 5 maggio 2008 e successive modifiche;
- promuovere l'adattabilità dei lavoratori di alta qualificazione, contribuendo allo sviluppo di un sistema di alta formazione permanente e continua;
- favorire l'occupabilità delle persone con particolare riferimento ai giovani alla ricerca di un primo impiego, ai giovani disoccupati in possesso di un titolo di studio "debole" sul mercato del lavoro, ai giovani e ai lavoratori impegnati nell'innovazione tecnologica, ai lavoratori occupati che intendono aggiornarsi, riqualificarsi o migliorare la loro posizione lavorativa;
- sviluppare azioni di sistema tese a sperimentare modelli innovativi (come ad esempio movimento web 2.0 – Innovazione didattica e condivisione della conoscenza), anche introducendo il riconoscimento di crediti acquisiti attraverso esperienze formative esterne al sistema universitario e canali non formali;
- promuovere azioni volte a qualificare gli operatori e i docenti del sistema educativo regionale.

Nell'ambito delle azioni ammissibili veniva individuata anche la possibilità di finanziare master universitari di I e II livello. Secondo la Direttiva, i master finanziabili dovevano avere, tuttavia, particolari caratteristiche. Essi, infatti, dovevano configurarsi come percorsi di elevata specializzazione, non sovrapponibili con l'offerta universitaria ordinamentale, e dovevano caratterizzarsi per l'alto contenuto professionale attraverso un diretto riscontro con le esigenze della realtà socio-economica locale alla quale venivano riferiti. La direttiva prevedeva inoltre che i master fossero prioritariamente indirizzati alle persone in possesso di titoli di studio "deboli" sul mercato del lavoro, bisognose di un robusto rafforzamento professionale e che privilegiassero i progetti incentrati sui temi dell'innovazione tecnologica. I master dovevano, infine, essere approvati dai Senati accademici e rientrare a pieno titolo nel piano dell'offerta formativa universitaria, garantendo anche, per i master di I livello, il rilascio di crediti formativi universitari riconosciuti all'interno dei percorsi di laurea magistrale.

Le linee guida della Direttiva, in seguito, sono state recepite in una serie di bandi di finanziamento emessi dalla Regione, con cadenza annuale, a partire dal 2008. Ai bandi hanno potuto accedere:

- atenei con sedi operanti sul territorio piemontese;
- consorzi misti, pubblici e privati, partecipati dalle Università e/o dai Politecnici con sedi operanti sul territorio piemontese;
- ATS tra atenei con sedi operanti sul territorio piemontese e/o Agenzie formative e/o consorzi di imprese (ex art 11, lettere b) c) e d) della L. R. 63/1995).

³⁰ Approvati rispettivamente con le determinazioni dirigenziali n. 449 del 10 ottobre 2008 e n. 349 del 3 luglio 2009.

Tabella 5.1– *I master oggetto d'indagine.*

	Denominazione corso	Durata (ore)	Numero studenti previsti	Numero studenti iscritti	Ente organizzatore	Sede di svolgimento	Bando
1	Coordinatore pedagogico nei servizi per la prima infanzia	1600	20	21	C.I.O.F.S. Piemonte	Torino	2009-2010
2	Management (dei sistemi qualità accreditamento nelle istituzioni scolastiche universitarie)	1548	12	22	Università degli Studi di Torino	Torino	2009-2010
3	Master di I livello viaggi mediterranei: itinerari turistici, comunicazione e culture	1800	12	15	Università degli Studi di Torino	Torino	2009-2010
4	Master in giornalismo (biennale)	2640	20	20	COREP	Torino	2008-2009
5	Master in ingegneria dei sistemi vernicianti	1500	15	9	Politecnico di Torino	Alessandria	2009-2010
6	Master in ingegneria della sicurezza e analisi dei rischi	1813	20	16	COREP	Torino	2009-2010
7	Master in interpretariato sociale; inglese, seconda lingua	1500	12	14	Agenzia Formativa Turtoeuropa	Torino	2009-2010
8	Master in management, marketing e multimedialità per i beni e le attività culturali	1552	20	20	COREP	Torino	2009-2010
9	Master in materiali per energia e ambiente	1544	20	10	COREP	Vercelli	2009-2010
10	Master in progettazione e management del multimedia per la comunicazione	1655	15	12	COREP	Torino	2009-2010
11	Master in promozione e organizzazione turistico-culturale del territorio	1500	12	15	Università degli Studi di Torino	Torino	2009-2010
12	Master in space exploration and development systems	2388	15	9	COREP	Torino	2009-2010
13	Master in sviluppo sostenibile e promozione del territorio	1730	20	15	COREP	Torino	2009-2010
14	Master in tecniche per la progettazione e la valutazione di impatto ambientale	1946	20	22	COREP	Torino	2009-2010
15	Master in tunneling and tunnel boring machines	1500	20	14	COREP	Torino	2009-2010
16	Esperto di enogastronomia e management dell'ospitalità	1905	12	8	Università degli Studi di Scienze Gastronomiche	Bia (CN)	2009-2010
	Totale		265	242			

I progetti ammessi al bando dovevano caratterizzarsi come percorsi di formazione strutturati di durata non inferiore alle 1500 ore, articolabili in attività d'aula e laboratoriale, FAD, stage e studio individuale. La loro progettazione, inoltre, veniva regolata da una serie di minuziose disposizioni, previste da un'apposita manualistica dalla Regione.

La presente indagine ha considerato complessivamente 16 master, la cui erogazione si è conclusa nel corso del 2010. Quindici di questi sono stati finanziati dal bando 2009-2010 e uno dal bando 2008-2009 (il Master in Giornalismo del Corep, che ha avuto durata biennale). I master, in larga maggioranza annuali, hanno avuto una durata media pari a 1757 ore, circa un 14% superiore alle 1500 minime richieste dal bando. Il master più lungo (escludendo quello in giornalismo, effettuato su base biennale) è stato quello in *Space Exploration and Development Systems*, erogato dal COREP, che è durato 2388 ore.

Ai master si sono iscritti complessivamente 242 studenti, per una media di 14,6 studenti a corso. La "capacità complessiva" dichiarata era invece di 265 studenti. Si è quindi verificato un sottoutilizzo della disponibilità di posti pari a circa il 9% del totale. La metà dei master ha reclutato un numero di studenti inferiore a quelli previsti, che non è stata compensata dalla positiva performance in termini di reclutamento dell'altra metà. Il master che ha registrato il maggior numero di studenti, con 22, è stato quello in *Management dei Sistemi Qualità Accreditazione nelle Istituzioni Scolastiche Universitarie*, predisposto dall'Università degli Studi di Torino. Quello con la partecipazione minore è stato invece quello di *Esperto di enogastronomia e management dell'ospitalità*, con solo 8 studenti.

Sotto il profilo territoriale, la gran parte dei master, 13 su 16, si è concentrata in un'unica provincia, quella di Torino. I rimanenti tre master sono stati effettuati nelle provincie di Novara, Alessandria e Cuneo.

I master sono stati perlopiù organizzati da consorzi delle università piemontesi. L'ente che ha predisposto il maggior numero di master è stato infatti il Corep, consorzio che riunisce Politecnico di Torino, Università di Torino ed Università del Piemonte Orientale, che ne ha organizzati ben 9. I sette master rimanenti sono stati organizzati dalle università in modo autonomo (5) o da enti di formazione professionale (2).

5.2 L'OGGETTO DI INDAGINE: DESCRIZIONE DELL'UNIVERSO DEI DIPLOMATI AI MASTER E DEI SOGGETTI INTERVISTATI

Prima di affrontare la descrizione dei risultati è opportuno richiamare le principali caratteristiche dell'analisi condotta. A causa del numero ridotto di corsi e di studenti frequentanti si è deciso di procedere su base censuaria, cercando di intervistare tutti gli studenti che hanno concluso con successo il percorso prescelto. Tale scelta si è resa necessaria per garantire un numero sufficiente di risposte in presenza di un normale tasso di caduta delle interviste. Se dunque l'indagine ha mirato a garantire la massima rappresentatività dei risultati, è sorto invece il problema del gruppo di controllo. La metodologia per l'individuazione della realtà contro-fattuale prescelta per l'indagine generale, ovvero intervistare coloro che pur essendosi iscritti non hanno frequentato o portato a termine il corso, non è stata, in questo caso, percorribile, a causa del numero estremamente ridotto dei non idonei (19 in totale), insufficiente, anche nell'improbabile ipotesi di raggiungerli tutti, a rappresentare una realtà statisticamente attendibile. È stato dunque necessario valutare i risultati dell'indagine riferendosi a dati prodotti da altre indagini, che possono fungere, con opportune

cautele, da *benchmark*. Sono state inizialmente individuate due strade da esplorare: i dati sulle forze lavoro dell'Istat e l'indagine svolta da Alma Laurea sugli esiti occupazionali dei laureati. Entrambe le indagini risultano non perfettamente soddisfacenti, a causa della scarsa numerosità delle osservazioni pertinenti in Piemonte per la prima, e per la non coincidenza degli universi di riferimento per la seconda. I limiti di confrontabilità sono stati via via evidenziati nel momento dell'utilizzo di tali dati per i confronti. Si è scelto di impiegare le informazioni di fonte Alma Laurea, per la maggiore dimensione e articolazione dei dati disponibili.

L'universo per l'indagine sui master è costituito da tutti gli studenti che hanno frequentato con profitto un master finanziato tramite la direttiva pluriennale "Alta formazione 2008-2011", terminando il corso nel 2010 e risultando idonei. In totale, l'universo è composto di 223 diplomati, ovvero il 92% circa degli iscritti nell'anno accademico 2009/2010. Tutti i master presi in considerazione sono di durata annuale, ad eccezione del master biennale in Giornalismo (20 idonei).

5.2.1 Statistiche sui tassi di risposta

Osservando le statistiche generali sui tassi di risposta, si rileva, dalla Tabella 5.2, che circa il 23% dei contatti non è stato raggiunto perché ai dati anagrafici era associato un numero telefonico errato o inesistente, nonostante fossero stati condotti ripetuti tentativi di rintracciare numeri validi attraverso Pagine Bianche, Silp e un aggiornamento del *database* disponibile presso i formatori. Un'ulteriore quota di nominativi, circa il 12%, non è stata rintracciata perché è stato esaurito il numero massimo di richiami concordato (10 richiami).

Tra coloro che sono stati raggiunti, invece, circa il 12% dichiara di essere stato occupato al momento dell'iscrizione al corso, per cui risulta essere non eleggibile rispetto ai criteri scelti. A fronte di questa estrema difficoltà riscontrata nel riuscire a raggiungere i destinatari, fortunatamente, tra gli ex-studenti di questi corsi si è riscontrato un atteggiamento collaborativo: solo l'8% circa si è rifiutato di essere sottoposto all'intervista.

Ne consegue che il tasso di risposta complessivo, ovvero la quota di intervistati sul totale dei soggetti eleggibili e raggiungibili (intervistati + rifiuti + non rintracciati), si è attestato sul 69,9%, mentre, in sintesi, l'intervista è andata a buon fine per il 46% degli individui che compongono l'universo. Nell'indagine nazionale, che è stata presa a riferimento per le comparazioni³¹, il tasso di risposta era pari all'80,5%. La performance meno soddisfacente, in termini di tasso di risposta, della presente indagine è da imputare fondamentalmente a due ragioni. La prima, connessa ai criteri più stringenti utilizzati dall'indagine per la rilevazione, che ha escluso i soggetti già occupati al momento dell'iscrizione al corso (mentre l'indagine AlmaLaurea sui master univa i master per occupati e quelli per disoccupati). La seconda, legata alla scarsa qualità dei dati raccolti nel *database*, che non hanno consentito di rintracciare, tramite ulteriori ricerche, una quota superiore al 20% dei contatti, forniti con numeri telefonici inesistenti od errati.

31 Dove non diversamente specificato, il confronto si riferisce all'indagine svolta da AlmaLaurea sui diplomati di master nel 2008. Essa è inclusa nell'indagine di soddisfazione svolta sugli studenti frequentanti un master nell'anno accademico 2008/2009. AlmaLaurea 2010, La qualità dei master alla prova della valutazione. http://www.almalaurea.it/universita/altro/valutazione_qualita_master/indagine_master.pdf

Tabella 5.2 - *Dettaglio contatti master 2010*

	Contatti	
Non rintracciati	26	11,6%
Inesistenti o errati	51	22,9%
Rifiuti	18	8,1%
Non eleggibili perché occupati	26	11,7%
Intervistati	102	45,7%
Totale	223	

5.2.2 Ripartizione per tipologia di corso

Come evidenzia la Tabella 5.3, il tasso di risposta medio è stato di circa il 46%, con picchi compresi tra il 70 e l'80% per i Master in Materiali per Energia e Ambiente, Progettazione e Management del Multimedia per la Comunicazione e Esperto di Enogastronomia e Management dell'Ospitalità, che risulta essere però il master meno rappresentativo rispetto all'universo dei possibili contatti (2,2%). I tassi di risposta più bassi si registrano invece per il Master in Ingegneria dei Sistemi Vernicianti (12,5%) e per il Master in Management dei sistemi qualità accreditamento nelle istituzioni scolastiche universitarie (18,2%), che è anche il master con maggior numero di diplomati (10% circa dell'universo).

Tabella 5.3 – Ripartizione dei diplomati per corso e provincia, cfr. universo vs. intervistati.

Denominazione corso	Universo		Intervistati	
	Idonei	Peso rispetto al totale allievi	N.	Tasso di risposta
Coordinatore pedagogico nei servizi per la prima infanzia	16	7,2%	10	62,5%
Esperto di enogastronomia e management dell'ospitalità	5	2,2%	4	80%
Management (dei sistemi qualità accreditamento nelle istituzioni scolastiche universitarie)	22	9,9%	4	18,2%
Master di I livello viaggi mediterranei: itinerari turistici, comunicazione e culture	14	6,3%	3	21,4%
Master in giornalismo	20	9,0%	15	75%
Master in ingegneria dei sistemi vernicianti	8	3,6%	1	12,5%
Master in ingegneria della sicurezza e analisi dei rischi	14	6,3%	8	57,1%
Master in interpretariato sociale; inglese, seconda lingua	13	5,8%	3	23,1%
Master in management, marketing e multimedialità per i beni e le attività culturali	20	9,0%	7	35%
Master in materiali per energia e ambiente	10	4,5%	7	70%
Master in progettazione e management del multimedia per la comunicazione	12	5,4%	9	75%
Master in promozione e organizzazione turistico-culturale del territorio	14	6,3%	7	50%
Master in space exploration and development systems	8	3,6%	2	25%
Master in sviluppo sostenibile e promozione del territorio	13	5,8%	5	38%
Master in tecniche per la progettazione e la valutazione di impatto ambientale	21	9,4%	13	61,9%
Master in tunneling and tunnel boring machines	13	5,8%	4	30,8%
Totale	223	100%	102	45,7%

5.2.3 Caratteristiche anagrafiche e individuali

Nell'universo dei diplomati 2010 il 93% è composto da studenti italiani e circa il 7% da stranieri con una percentuale leggermente superiore di questi fra le donne (7,5% vs. 6,7%).

Tabella 5.4 – Ripartizione dell'universo per genere e cittadinanza.

Cittadinanza	Genere				Totale	
	F		M			
Italiani	124	59,6%	84	40,4%	208	100%
	92,5%		94,4%		93,3%	
Stranieri	10	66,7%	5	33,3%	15	100%
	7,5%		5,6%		6,7%	
Totale	134	60,1%	89	39,9%	223	100%

In linea con il collettivo intervistato dell'indagine AlmaLaurea, la maggioranza del gruppo è collocato nella fascia d'età *under 30* (59,6%), seguita dalla fascia 30-40 (34,1%).

Fra le donne il 64% è nella fascia d'età più giovane, mentre il 9% è *over 40*, contro il 2% circa dei maschi (Tabella 6.5). Questo potrebbe essere interpretato come un segnale del fatto che i corsi di master vengono frequentati da un certo numero di donne con qualifica di livello universitario, desiderose di reinserirsi sul mercato del lavoro dopo essere rimaste per qualche tempo fuori dalla forza lavoro, per scelta e/o esigenze di famiglia. Va sottolineato che la presenza di adulti sul totale dei fruitori aumenterebbe considerando anche i corsi di master per occupati. È infatti improbabile che un adulto disoccupato possa effettuare la scelta di impegnarsi in un corso full-time di durata annuale che precluda ogni possibilità di reddito presente, anche a fronte di notevoli miglioramenti attesi nell'occupabilità e nel reddito futuro.

Tabella 5.5 – Ripartizione dell'universo per genere e fascia d'età.

Fasce d'età	Genere				Totale	
	F		M			
under 30	86	64,1%	47	52,8%	133	59,6%
30-40	36	26,9%	40	45%	76	34,1%
41-50	8	6,0%	1	1,1%	9	4,0%
over 50	4	3,0%	1	1,1%	5	2,3%
Totale	134		89		223	

Nel gruppo degli intervistati, però, le proporzioni risultano diverse, come si evince dalla Tabella 5.6. Innanzitutto sparisce la quota di stranieri, che sono risultati non raggiungibili dagli intervistatori.

Quindi gli stranieri, oltre a rappresentare una quota minoritaria dell'alta formazione post-universitaria, sono generalmente la quota di soggetti più difficilmente raggiungibili. La loro irrintracciabilità, nei paragrafi a seguire, non permetterà dunque di fare ragionamenti specifici per questo sottogruppo di studenti.

Inoltre, rispetto all'universo, negli intervistati le femmine sono sottorappresentate e i maschi sovra-rappresentati. Complessivamente sono stati intervistati il 41% delle femmine dell'universo e il 53% circa dei maschi, coprendo circa il 46% del totale dei formati. Il collettivo esaminato risulta quindi composto per il 54% circa da femmine e per il 46% da maschi. Anche nell'indagine AlmaLaurea si è registrata una prevalenza di donne (57%).

Tabella 5.6 – Ripartizione degli intervistati per genere.

	Genere				Totale	
	F		M			
Campione	55	53,9%	47	46,1%	102	100%
Universo	134	60,1%	89	39,9%	223	100%
% dell'universo	41%		52,8%		45,7%	

Per quanto riguarda invece la ripartizione per fasce d'età, nel collettivo intervistato c'è uno sbilanciamento verso i giovani, che sono stati maggiormente propensi a rispondere, col 67% circa di *under 30* e il 31% fra i 30 e i 40 anni. La fascia *over 40* è nettamente sottorappresentata. Nel collettivo AlmaLaurea, invece, la quota dei giovani risulta inferiore, a vantaggio dei diplomati *over 40* (41% e 22%). Bisogna però ricordare che il nostro collettivo è composto esclusivamente da individui non occupati al momento dell'iscrizione al corso, per cui uno sbilanciamento verso le fasce d'età più giovani risulta ragionevole.

In particolare, tale sbilanciamento interessa soprattutto le donne, con il 75% nella fascia *under 30*, mentre i maschi appartengono per il circa 60% alla fascia *under 30* e per il 40% alla fascia 30-40 anni. Le corrispondenti percentuali nell'universo erano circa 64% per le femmine *under 30*, 53% per i maschi *under 30* e 43% per i maschi 30-40. Da sottolineare che i tassi indicano anche una maggiore disponibilità delle donne giovani ad essere interpellate per le informazioni sull'inserimento lavorativo.

Tabella 5.7 – Confronto universo vs. intervistati nella ripartizione per genere e fasce d'età.

	Genere						Totale		
	F			M					
Fasce d'età	Intervistati		Universo	Intervistati		Universo	Intervistati		Universo
under 30	41	74,5%	64,1%	27	57,4%	52,8%	68	66,7%	59,6%
30-40	12	21,9%	26,9%	20	42,6%	45%	32	31,3%	34,1%
41-50	1	1,8%	6,0%	0	0%	1,1%	1	1%	4,0%
over 50	1	1,8%	3,0%	0	0%	1,1%	1	1%	2,3%
Totale	55	100%	100%	47	100%	100%	102		100%

Analizzando i titoli di studio degli intervistati, circa il 47% è in possesso di laurea triennale o diploma universitario e circa il 33% possiede una laurea di durata superiore ai 3 anni, sia essa di nuovo o vecchio ordinamento. Più del 20% era già in possesso di un master (I o II livello) o di una specializzazione post laurea. Questo dato deve essere analizzato con attenzione. Se infatti è normale incontrare qualche individuo che abbia avuto ripensamenti sul proprio percorso formativo, la diffusa presenza di soggetti che accumulano titoli di studio e, in particolare, corsi di specializzazione *post lauream* rappresenta un campanello d'allarme. I dati disponibili non consentono di analizzare a fondo il problema ma due spiegazioni appaiono plausibili: un'inclinazione individuale che predilige comunque professioni poco ambite sul mercato e che porta a intraprendere nuovi percorsi formativi nella speranza di giungere ad un impiego gradito e coerente, oppure l'incapacità di spendere le competenze acquisite durante i corsi. Nessuna formazione genera automatica occupabilità, e il soggetto deve attivarsi individualmente e con supporti adeguati per raggiungere un inserimento lavorativo soddisfacente. Chi cade nell'equivoco di cercare il "pezzo di carta" che procuri direttamente il posto di lavoro ha più alta probabilità di divenire uno di quei soggetti (ben noti agli addetti ai lavori) che sembrano abbonarsi a una lunga serie di inefficaci azioni formative. Per tali soggetti occorre individuare forme di intervento diverse dalla formazione e che si focalizzino maggiormente sull'accompagnamento al lavoro.

Tabella 5.8 – *Titolo di studio più alto prima dell'iscrizione al master.*

Titolo di studio pre-corso	Totale	
	Diploma universitario	7
Laurea triennale	39	39,8%
Master post laurea triennale (o di I livello)	2	2%
Laurea di durata superiore ai tre anni (laurea vecchio ordinamento ovvero laurea specialistica di nuovo ordinamento)	32	32,7%
Master post laurea specialistica o post laurea vecchio ordinamento (II livello)	14	14,3%
Specializzazione post-laurea	4	4,1%
Totale	98	100%
Non indicati	4	

I dati sul bacino territoriale dell'utenza sono riportati nella Tabella 5.9, dove si vede che poco più della metà dei soggetti risiede in un'altra regione (52%), ma vi sono notevoli differenze di genere; la mobilità maggiore si riscontra fra i maschi, che provengono da un'altra regione per circa il 70%, mentre il 64% delle femmine risiede in Piemonte. Risultati analoghi si sono registrati nell'indagine AlmaLaurea, anche se nel nostro *database* l'incidenza degli individui che provengono da un'altra regione d'Italia è leggermente superiore (52% vs. 49%). Questo testimonia della buona attrattività di questo tipo di offerta formativa, che è riuscito a intercettare la domanda di formazione qualificata di studenti provenienti anche da lontano e disposti a farsi carico delle spese aggiuntive dovute alla trasferta. Deve però anche essere ricordato che, stante questa composizione dell'utenza, è probabile che una buona parte degli idonei non si rivolga a un mercato del lavoro locale ma "esporti" le competenze acquisite in altri contesti territoriali. Sta dunque al sistema locale saper trattenere sul territorio i profili migliori. Diventa meno stringente invece l'interrogativo sulla capacità di assorbimento da parte del sistema regionale delle figure formate che, afferendo a sezioni molto specializzate del mercato del lavoro, tendono ad avere orizzonti territoriali più ampi.

Tabella 5.9 – *Mobilità degli intervistati, per genere.*

Regione di residenza	Genere		Totale
	F	M	
Altra regione	36,4%	70,2%	52%
Piemonte	63,6%	29,8%	48%
Totale	100%	100%	100%

5.3 IL CONTESTO PERSONALE E FAMILIARE DEGLI ISCRITTI AI MASTER

L'analisi della prima parte del questionario consente di tracciare un quadro delle condizioni individuali dei soggetti partecipanti al master. Dove possibile verrà utilizzato come ausilio per il giudizio il confronto con l'indagine AlmaLaurea (2010). Va sempre considerato, però, che tale indagine comprende anche gli occupati, che complessivamente rappresentano il 66% degli intervistati (fra full-time, part-time e occasionali).

5.3.1 Situazione occupazionale precedente al corso

La Tabella 5.10 descrive la situazione occupazionale degli intervistati al momento dell'iscrizione al corso. Naturalmente la categoria degli occupati è completamente assente, essendo stata esclusa per motivi metodologici. Come precedentemente riportato nella Tabella 5.2 fra gli idonei che hanno accettato di sottoporsi all'intervista, 26 sono risultati occupati al momento dell'iscrizione al corso.

La quota di inattivi era leggermente superiore al 10% in ambo i sessi, con la quota di "scoraggiati" decisamente superiore fra i maschi rispetto alle femmine (10,6% vs. 3,6%), mentre circa il 16% delle femmine erano in formazione (studenti o tirocinanti) al momento dell'iscrizione al corso, contro il 13% dei maschi. Quasi il 75% degli individui era alla ricerca di un'occupazione, di cui la maggior parte era disoccupato alla ricerca di nuova occupazione (62,7%), mentre la percentuale di individui in cerca di prima occupazione era sensibilmente superiore fra i maschi rispetto alle femmine (17% vs. 7,3% circa). Tali individui ricadono praticamente tutti nella fascia d'età *under* 30, con le femmine mediamente più giovani dei maschi (24,8% vs. 28,6%).

Tabella 5.10 – *Condizione professionale prevalente al momento dell'iscrizione al master, per genere.*

Condizione professionale prevalente	Genere				Totale	
	F		M			
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	36	65,4%	28	59,6%	64	62,7%
In cerca di prima occupazione	4	7,3%	8	17%	12	11,8%
Tirocinante o stagista	3	5,5%	2	4,3%	5	4,9%
Studente	6	10,9%	4	8,5%	10	9,8%
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	4	7,3%	0	0%	4	3,9%
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	2	3,6%	5	10,6%	7	6,9%
Totale	55	100%	47	100%	102	100%

Risulta particolarmente interessante soffermarsi sul fatto che i soggetti che si trovavano alla ricerca del primo impiego nel momento di iscrizione ai corsi sia assolutamente minoritaria (poco più del dieci per cento in media), mentre molto alta è la percentuale di individui che avevano già trovato un lavoro ma lo hanno perso. Ancora più basso è il peso di coloro che erano studenti al momento dell'iscrizione, realizzando così un passaggio diretto fra istruzione universitaria e master. Per la maggior parte la scelta fatta immediatamente dopo il conseguimento della laurea è stata quella di cercare lavoro, ottenendo però un'occupazione insoddisfacente o di breve durata. Sono pochi quelli che scelgono il master come completamento di un percorso continuo di studi, suddiviso in una prima fase di preparazione più teorica e poi in una fase più professionalizzante, da realizzarsi con il master. La specializzazione post laurea rappresenta dunque per molti una scelta di ripiego, nel momento in cui si è costretti a constatare la scarsa forza del proprio titolo di studio sul mercato del lavoro, e non una strategia pianificata. Si cerca lavoro, poi si incontrano difficoltà a collocarsi e allora ci si iscrive a un master, pensando di migliorare la propria situazione. Dunque l'individuo si iscrive a questi corsi probabilmente più come strategia contro la disoccupazione o la sotto-occupazione e solo in seconda battuta, o meglio come strumento per il primo obiettivo, con l'idea di costruirsi un profilo professionale.

Questo ha anche implicazioni sull'interpretazione dei tassi di inserimento lavorativo post-master. Se è vero che la strategia è quella di iniziare cercando lavoro una volta conseguita la laurea e di specializzarsi con un master solo quando si incontrano difficoltà a trovare un impiego, l'effetto nascosto è che gli studenti migliori, quelli più appetibili per il mercato del lavoro, non arrivano in molti casi neppure a considerare l'ipotesi dell'iscrizione.

Tabella 5.11 – *Durata del periodo di ricerca di occupazione, per genere.*

Numero di mesi	Genere								Totale			
	F				M							
			di cui Prima occupazione				di cui Prima occupazione				di cui Prima occupazione	
0-3	16	41%	2	50%	13	38,2%	4	66,6%	29	39,7%	6	60%
4-6	12	30,8%	1	25%	11	32,4%	1	16,7%	23	31,5%	2	20%
7-12	9	23,1%	1	25%	7	20,6%	0		16	21,9%	1	10%
oltre 12	2	5,1%	0		3	8,8%	1	16,7%	5	6,9%	1	10%
Totale	39	100%	4	100%	34	100%	6	100%	73	100%	10	100%
Non indicati	1				2				3			

Il bacino da cui attingono le iscrizioni alle politiche di master è dunque rappresentato, anche per scelta esplicitata nelle linee guida della direttiva, da un insieme di laureati caratterizzati da una minore occupabilità rispetto alla media, sia per il tipo di laurea in sé meno appetibile, sia per la "selezione avversa" realizzata dal mercato del lavoro.

Agli individui disoccupati o in cerca di prima occupazione è stato richiesto di specificare la durata dello *status*. Tale sottoinsieme è composto prevalentemente da inoccupati di breve periodo. Infatti, circa il 70% degli individui era alla ricerca di occupazione da non più di 6 mesi – di cui il 60% dei soggetti alla ricerca di prima occupazione nella fascia 0-3 mesi –, circa il 22% da 7 mesi a un anno, mentre il 7% era in una condizione di non occupazione di lungo periodo. Non si evidenziano particolari differenze di genere.

Per quanto riguarda la distribuzione degli individui in cerca di occupazione per fasce d'età, la Tabella 5.12 mostra che essi appartengono per il 63% alla fascia *under 30* e per il 34% alla fascia 30-40 anni, con le donne mediamente più giovani rispetto agli uomini. In particolare, il 12,5% degli uomini in cerca di prima occupazione appartengono alla fascia 30-40, mentre la totalità delle donne è *under 30*.

Tabella 5.12 – *Ripartizione degli individui in cerca di occupazione, per genere e fasce d'età.*

Fascia d'età	Disoccupato		In cerca di prima occupazione		Totale
	F	M	F	M	
under 30	72,2%	39,3%	100,0%	87,5%	63,2%
30-40	22,2%	60,7%	0%	12,5%	34,2%
41-50	2,8%	0%	0%	0%	1,3%
over 50	2,8%	0%	0%	0%	1,3%
Totale %	100%	100%	100%	100%	100%
Totale	36	28	4	8	76

Considerando coloro che hanno avuto precedenti esperienze lavorative e cercando di indagare le cause della disoccupazione, si nota che nell'aggregato la causa principale di disoccupazione è la fine di un rapporto di lavoro a tempo determinato (più del 60%), mentre significativa è la percentuale di individui che hanno abbandonato il lavoro per motivi di studio o formazione (circa 10%). Il 10% delle interruzioni sono invece dovute a insoddisfazioni dell'individuo per la saltuarietà, il tipo e la retribuzione del precedente lavoro. Ancora una volta, dunque, emerge la fragilità dei rapporti di lavoro precedenti che probabilmente spinge ad incrementare il proprio capitale umano per acquisire maggiore appetibilità sul mercato del lavoro.

Tabella 5.13 – *Motivo dell'interruzione dell'ultimo rapporto di lavoro, per genere.*

Motivo dell'interruzione dell'ultimo rapporto di lavoro	Genere				Totale	
	F		M			
Licenziamento (inclusa mobilità)	0		1	3,6%	1	1,6%
Cambio di residenza/domicilio	2	5,6%			2	3%
Chiusura o cessazione attività dell'azienda	0		4	14,3%	4	6,3%
Fine di un lavoro a tempo determinato	24	66,6%	16	57%	40	62,5%
Maternità (nascita di un figlio)	1	2,8%			1	1,6%
Cura dei figli e/o di altri familiari	2	5,6%	1	3,6%	3	4,7%
Studio o formazione professionale	3	8,3%	3	10,7%	6	9,4%
Insoddisfatto perché lavoro occasionale/saltuario	3	8,3%	1	3,6%	4	6,3%
A causa di bassa retribuzione	0		1	3,6%	1	1,6%
Insoddisfatto per il tipo di lavoro o per l'ambiente lavorativo	1	2,8%	1	3,6%	2	3%
Totale	36	100%	28	100%	64	100%

5.3.2 Caratteristiche del contesto familiare

L'analisi del contesto familiare da cui l'individuo proviene e in cui vive non risponde soltanto all'esigenza di ritrarre il quadro sociale dell'utenza delle politiche formative. Le caratteristiche dell'ambiente di vita sono infatti delle determinanti essenziali della probabilità di un individuo di avere successo in termini di inserimento lavorativo e sociale. Le condizioni culturali in cui è cresciuto, in qualche modo misurate dal titolo di studio dei genitori, contribuiscono al capitale umano individuale, mentre la condizione lavorativa dei genitori (occupato, piuttosto che disoccupato o inattivo), è rilevante per la possibilità del giovane di appoggiarsi a una rete relazionale più o meno ampia ed efficace nelle attività individuali di ricerca di un impiego. Le condizioni in ingresso nella formazione vanno quindi prese in considerazione per la valutazione del suo impatto, essendo l'output condizionato, in misura diversa, sia dalla qualità ed utilità della formazione ricevuta, sia dalle condizioni individuali. Va però rilevato, per correttezza, che il peso delle variabili di contesto sarà tanto minore, quanto più lungo e qualificato sarà stato il percorso di istruzione dell'individuo, in quanto questo dovrebbe essere in grado di ridurre o azzerare il divario iniziale.

Tabella 5.14 – *Nucleo familiare dei diplomati 2010.*

Composizione nucleo familiare	
Da solo	33%
Con coniuge/convivente	9%
Con uno o entrambi i genitori	49%
Con amici/studenti/altri parenti	9%
Totale	100%
Non indicato	2%

L'analisi della composizione del nucleo familiare presso cui l'intervistato viveva nel momento dell'iscrizione al corso non desta sorprese. Circa il 50% degli individui intervistati viveva con i genitori (ed eventualmente con fratelli/sorelle/altri parenti) al momento dell'iscrizione al corso, mentre il 33% circa viveva da solo, il 9% con il coniuge/convivente e il restante 9% con amici/studenti/altri parenti. Questa ripartizione non stupisce in quanto rispecchia perfettamente la distribuzione per fasce d'età dell'aggregato. Infatti, tutti gli individui che vivevano con amici/studenti/altri parenti e circa l'80% degli individui che vivevano coi genitori erano nella fascia d'età under 30, mentre i single e chi viveva con coniuge/convivente erano distribuiti abbastanza equamente fra la fascia under 30 e la fascia 30-40.

Tabella 5.15 – *Titolo di studio dei genitori.*

Titolo di studio	Madre		Padre	
Nessun titolo	1	1%	0	
Licenza elementare	8	7,8%	8	7,8%
Licenza media inferiore o avviamento	16	15,7%	16	15,7%
Qualifica professionale di I livello	6	5,9%	8	7,8%
Diploma di scuola secondaria superiore	46	45,1%	38	37,3%
Diploma universitario, laurea o superiore	24	23,5%	30	29,4%
Non so (cresciuto lontano dai genitori)	1	1%	2	2%
Totale	102	100%	102	100%

Com'è lecito attendersi per un universo caratterizzato da titolo di studio altissimo (come minimo laurea triennale o diploma universitario), la maggior parte degli intervistati ha genitori con notevole preparazione scolastica. Dalla Tabella 5.15 si evince che circa il 70% dei genitori possiede almeno un diploma di scuola secondaria superiore, con una percentuale di laureati decisamente superiore

alla media nazionale e leggermente superiore fra gli uomini (circa 38% vs. 24%) e una maggiore incidenza delle diplomate fra le donne (ca. 46% vs. 38%). Il 16% ha una licenza media inferiore, mentre la qualifica professionale di I livello incide per meno del 10% in ambo i sessi.

Tabella 5.16 – *Condizione professionale prevalente dei genitori al momento dell'iscrizione al corso.*

Condizione professionale	Padre		Madre	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Casalino	1	1%	30	29,4%
Ritirato dal lavoro/in pensione	34	33,3%	17	16,7%
Inabile al lavoro	1	1%	1	1%
Disoccupato o in mobilità	2	2%	0	0%
Deceduto	9	8,8%	2	2%
Altro lavoratore in proprio	1	1%	0	0%
Artigiano	2	2%	1	1%
Commerciante	1	1%	3	2,9%
Dipendente presso cooperativa	0	0%	1	1%
Direttivo - quadro	4	3,9%	2	2%
Dirigente	3	2,9%	0	0%
Impiegato o intermedio	24	23,5%	36	35,3%
Imprenditore/libero professionista	12	11,8%	5	4,9%
Lavoratore agricolo	1	1%	0	0%
Operaio specializzato o qualificato o caporeparto	3	2,9%	1	1%
Operaio/lavoratore nel settore industriale senza qualificazione	1	1%	1	1%
Professione non qualificata nel settore dei servizi	1	1%	1	1%
Non so	2	2%	1	1%
Totale	102	100%	102	100%

In Tabella 5.16 osserviamo la condizione professionale prevalente dei genitori al momento dell'iscrizione dei figli all'attività formativa in esame. Circa il 50% dei genitori risultava non occupato al momento dell'iscrizione al corso di master dei figli, con una percentuale di pensionati e ritirati dal lavoro doppia fra i padri rispetto alle madri (34% vs. 17%), che però hanno ovviamente il quasi totale appannaggio del mestiere di casalingo (30% vs. 1%). La percentuale di padri deceduti

si aggira intorno al 10%, mentre per le madri è di circa il 2%. Fra gli occupati, invece, spicca il settore impiegatizio per ambo i sessi, con prevalenza femminile, mentre i padri lavorano in proprio più frequentemente delle madri. Distribuzione simile si osserva analizzando la condizione professionale prevalente durante l'ultimo periodo di attività dei genitori ora inattivi perché ritirati dal lavoro, disoccupati o deceduti, con il settore impiegatizio o intermedio che occupava quasi il 70% delle madri e oltre il 40% dei padri.

Questi dati ci forniscono qualche informazione generale sulle condizioni sociali di partenza di coloro che sono stati iscritti ad un master. Esclusi i deceduti e ritirati dal lavoro, prevale nettamente la fascia intermedia degli impiegati e delle casalinghe, mentre sembrano sottorappresentati posizioni direttive o operaie.

5.4 IL CORSO DI MASTER: VALUTAZIONE E MOTIVAZIONI DEGLI ISCRITTI

Passiamo ora all'analisi delle informazioni sul corso e sul periodo immediatamente successivo. In particolare, ci soffermiamo sulle motivazioni che hanno spinto alla frequenza del corso e sulla soddisfazione raggiunta, nonché sui canali di ricerca di informazione al momento dell'iscrizione e di ricerca di lavoro una volta conclusa l'attività formativa.

5.4.1 Motivazioni alla frequenza

Tabella 5.17 – *Motivazioni per l'iscrizione al corso, per genere.*

Motivazione per l'iscrizione	Genere		Totale
	F	M	
Perché non riusciva a trovare lavoro	14,5%	21,3%	17,6%
Perché voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività	3,6%	2,1%	3%
Perché riteneva non adeguate le competenze tecnico-professionali acquisite durante il suo percorso di istruzione	5,5%	10,7%	7,8%
Per crescita culturale e/o tecnico-professionale	58,2%	48,9%	53,9%
Per ottenere un diploma/qualifica/attestato	9,1%	6,4%	7,8%
Perché ha seguito i consigli ottenuti durante attività di orientamento	3,6%	2,1%	3%
Per ottenere punteggi utili ai fini della carriera lavorativa	5,5%	8,5%	6,9%
Totale	100%	100%	100%

Il questionario di rilevazione (cap. 9) richiedeva la motivazione prevalente che ha spinto l'intervistato ad iscriversi al corso di master. Circa il 54% dei formati risponde che ha deciso di iscriversi al master per motivi di crescita culturale o tecnico-professionale, con una differenza di

circa 10 punti percentuali a favore delle femmine, che paiono quindi maggiormente inclini a valutare l'arricchimento del proprio capitale umano, rispetto ai problemi di occupabilità. La seconda motivazione prevalente è quella di chi si è iscritto perché non riusciva a trovare lavoro o usciva da un periodo di inattività, con una propensione maggiore fra i maschi (ca. 23% vs. 18%), che ancora dichiarano più delle femmine di non ritenere adeguate le competenze acquisite durante la formazione precedente (10,7% vs. 5,5%). Complessivamente attorno al 15% è la proporzione di chi si è iscritto per ottenere un attestato o punteggi utili ai fini della carriera lavorativa. Questi dati non stupiscono se si considera che il collettivo selezionato è composto totalmente di individui non occupati al momento dell'iscrizione al corso.

La composizione del campione e dell'utenza dei corsi analizzati può anche spiegare la differenza rispetto ai risultati emersi dall'indagine di soddisfazione AlmaLaurea³². Benché le risposte non siano direttamente paragonabili per la diversa impostazione del quesito (in cui gli intervistati potevano indicare più di una motivazione a seconda dell'importanza percepita) possiamo comunque trarre indicazioni dal confronto fra le motivazioni più selezionate. Anche nel campione nazionale si valuta positivamente la possibilità di acquisire competenze professionali e l'approfondimento di interessi culturali ("decisamente sì" per l'84,4% e per il 64,5% rispettivamente), ma le prospettive di diretto inserimento nel lavoro si collocano al 3° posto (46,6%). Un dato che sembra emergere con una certa chiarezza in entrambi i campioni è la prevalenza dell'obiettivo culturale/tecnico rispetto a quello direttamente lavorativo; in altre parole, coloro che decidono di seguire un corso di master antepongono motivazioni diverse da quella di ottenere una occupazione, anche se questa certamente consegue alla scelta principale di approfondire le conoscenze culturali e tecniche. Nel campione piemontese però le motivazioni in qualche modo attinenti al problema dell'inserimento lavorativo ammontano quasi al 30%. Occorre in tal senso ricordare il fatto che molti dei corsi di master piemontesi sono stati progettati per offrire una maggiore spendibilità sul mercato del lavoro a lauree con basse potenzialità occupazionali e che inoltre, concretamente, nel campione indagato molti provengono da esperienze di lavoro insoddisfacenti, attirando quindi maggiormente l'attenzione sul legame fra alta formazione e inserimento lavorativo.

5.4.2 I canali di informazione pre-formazione

La domanda 14 del questionario indagava, in scelta multipla, le modalità con cui i diplomati sono venuti a conoscenza del percorso di alta formazione in seguito frequentato. Il maggiore canale di informazione risulta essere Internet, attraverso cui l'81,4% degli intervistati ha ricevuto informazioni sul corso, seguito a distanza dal passaparola (22,6%) e dai manifesti/cartelloni, centri informativi pubblici, volantini/brochure e pubblicità su stampa (circa 5-7%). Invece nessuno degli intervistati ha ricevuto informazioni attraverso pubblicità su canali di informazione più tradizionali, quali radio e tv.

32 I dati si riferiscono a un'indagine di soddisfazione svolta sugli studenti frequentanti un master nell'anno accademico 2008/2009. AlmaLaurea 2010, *La qualità dei master alla prova della valutazione*. http://www.almalaurea.it/universita/altro/valutazione_qualita_master/indagine_master.pdf.

Tabella 5.18 – *Canali di informazione attraverso cui i fruitori sono venuti a conoscenza del corso di formazione.*

Canale	% fruitori
Manifesti, cartelloni	6,9%
Volantini, brochure	4,9%
Pubblicità su stampa	4,9%
Pubblicità su radio/tv	0%
Internet	81,4%
Centro per l'impiego/sportelli informativi presso enti pubblici	5,9%
Sportello informativo e di orientamento privato	2%
Passaparola tra conoscenti e amici	22,6%

I nuovi canali informativi forniti dalla rete sembrano prevalere rispetto agli altri e, pur non soppiantandoli totalmente, evidenziano come i canali comunicativi tradizionali risultino ormai marginali, quantomeno per quanto riguarda questa particolare tipologia di corsi la cui utenza, per livello culturale e motivazioni, risulta più in grado di condurre, in autonomia, attività per informarsi ed orientarsi.

5.4.3 La soddisfazione per l'attività formativa svolta

La Tabella 5.19 mostra la soddisfazione media espressa dagli utenti nel valutare i diversi aspetti della formazione ricevuta. I giudizi sono espressi con un voto da 1 a 5. Mediamente il giudizio espresso è positivo (3,5 su 5), con una valutazione appena più favorevole espressa mediamente dai maschi rispetto alle femmine.

Tabella 5.19 – *Livello medio di soddisfazione sul corso, per genere.*

	F	M	Totale
Utilità delle competenze tecnico/professionali acquisite	3,62	3,66	3,64
Miglioramento della capacità di rapportarsi con gli altri	3,73	3,77	3,75
Rete di contatti e servizi per l'inserimento lavorativo	3,13	3,17	3,15
Totale	3,49	3,53	3,51

L'aspetto con punteggio medio più elevato è legato al miglioramento della capacità di rapportarsi con i pari e i superiori, evidenziando dunque anche nel caso dell'alta formazione, una funzione delle attività corsuali legata allo sviluppo delle abilità sociali e trasversali. In seguito è apprezzata l'utilità delle competenze tecnico-professionali offerte mentre la rete di contatti e servizi per l'inserimento lavorativo riceve il punteggio significativamente più basso. In questo caso si registra però un elevato scarto quadratico medio, evidenziando una forte variabilità di giudizio e, presumibilmente, livelli di servizio volto all'inserimento lavorativo molto differenziati. L'andamento dei giudizi è simile fra i sessi, con soddisfazione sempre lievemente inferiore per le donne. Questi risultati mettono in risalto come i corsi siano stati in grado in particolare di migliorare le capacità relazionali dei diplomati, anche grazie ad ambienti e metodi mutuati dal mondo della formazione professionale, dunque legati a modelli esperienziali e con minore impatto della didattica deduttiva e frontale. Occorre invece presidiare maggiormente la qualità dei servizi post corso volti a favorire l'inserimento lavorativo. Tali servizi costituiscono un punto di forza del sistema della formazione professionale di cui il sistema universitario piemontese, che sta invece solo muovendo i primi passi in tal senso, potrebbe utilmente avvantaggiarsi, con un beneficio evidente, anche in termini generali, per i destinatari e per il mercato del lavoro.

Non è possibile riportare analisi di tipo settoriale, per l'estrema eterogeneità dei corsi attivati che sarebbero difficilmente riconducibili a poche categorie, mentre un'analisi dei valori al livello di singolo corso, oltre che essere al di fuori del mandato del presente rapporto, non sarebbe assolutamente affidabile per la scarsa numerosità degli intervistati nella maggior parte dei corsi. Come esemplificazione limite vi è un corso in cui è stato possibile raggiungere un solo diplomato, il quale ha espresso tutti voti massimi, che però non sono necessariamente rappresentativi del parere dell'intera classe.

5.5 GLI ESITI DEI MASTER

Dato l'obiettivo di rafforzare l'occupabilità di fasce più deboli dei laureati piemontesi, l'analisi della situazione occupazionale a un anno dal conseguimento del diploma risulta uno dei principali elementi di valutazione. Per tale motivo il tema verrà ripreso anche più avanti, nel paragrafo 10, attraverso un confronto con i risultati di altre indagini.

La tabella che segue descrive la condizione professionale prevalente dei diplomati a un anno dalla fine del corso di master.

Tabella 5.20 – *Condizione professionale prevalente nell'ottobre 2011.*

	Valori assoluti	%	F	M
Occupato (compreso chi ha già un lavoro che inizierà in futuro)	56	54,9%	60,0%	48,94%
Occupato in CIG	7	6,86%	7,27%	6,38%
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	25	24,51%	25,45%	23,40%
In cerca di prima occupazione	4	3,92%	0,00%	8,51%
Studente	1	0,98%	0,00%	2,13%
Tirocinante o stagista	6	5,88%	3,64%	8,51%
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	2	1,96%	1,82%	2,13%
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	1	0,98%	1,82%	0,00%
Totale	102	100%	100,00%	100,00%

Si può osservare che oltre la metà, ovvero il 55% degli intervistati, di coloro che hanno conseguito il titolo di master nel 2010, a circa un anno dal termine dell'attività formativa, risultano essere occupati, mentre un ulteriore 7% è rappresentato dagli occupati in cassa integrazione, ovvero soggetti formalmente occupati ma dipendenti di imprese in difficoltà. I disoccupati sono il 25%: a questi andrebbero sommati coloro che sono alla ricerca di prima occupazione, per arrivare a un 29% circa di persone in cerca di lavoro. Gli inattivi sono relativamente pochi (complessivamente circa il 10%), fra questi la maggioranza è ancora in formazione, studenti o tirocinanti (7%), mentre i rimanenti ricadono entro quelle categorie più importanti per gli inattivi (casalinga, inabile, ritirato dal lavoro, servizio civile); le altre condizioni di inattività sono marginali. Per quanto riguarda le differenze di genere, si riscontrano prestazioni occupazionali decisamente migliori per le donne, che risultano maggiormente occupate, con uno scarto di quasi dieci punti percentuali. Inoltre sono anche di più le donne che sono in CIG e anche le donne che sono disoccupate, avendo trovato un lavoro che però poi si è interrotto. Al contrario sono tutti maschi coloro che a un anno dalla chiusura del corso non hanno ancora trovato un'occupazione. Infine, presso i maschi è più rilevante la percentuale di tirocinanti e stagisti. Questi dati sono in controtendenza rispetto alle statistiche sull'occupazione per genere, che vede di solito le donne svantaggiate rispetto ai loro colleghi maschi per qualsiasi titolo di studio; benché il divario fra maschi e femmine tenda a ridursi con lo studio, le donne restano in genere più colpite dalla disoccupazione intellettuale.

Tabella 5.21 – Tasso di disoccupazione per titolo di studio, sesso e area geografica - Media 2010.

Titolo di studio		Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea o dottorato	Totale
Piemonte	M	11,0	8,4	8,8	5,8	3,0	7,0
	F	12,7	11,2	7,2	8,1	4,6	8,4
	Totale	11,5	9,4	8,1	6,9	3,8	7,6
Nordovest	M	9,6	6,6	6,4	4,7	2,9	5,5
	F	10,6	9,8	6,9	6,5	4,5	7,1
	Totale	9,9	7,7	6,7	5,5	3,7	6,2
Nord	M	8,2	5,9	5,3	4,5	3,0	5,1
	F	9,5	9,6	7,2	6,4	4,5	7,0
	Totale	8,6	7,3	6,2	5,4	3,8	5,9
Italia	M	10,6	9,0	6,4	7,0	4,5	7,6
	F	12,3	12,5	8,5	9,3	6,9	9,7
	Totale	11,1	10,2	7,3	8,0	5,7	8,4

Fonte: Istat, Indagine sulle Forze di Lavoro

Possono essere trovate due spiegazioni per questo notevole successo della politica di master. Può darsi che le donne, conscie della maggiore difficoltà che le caratterizza sul mercato del lavoro, siano state più attive nelle attività post corso e siano state maggiormente in grado in tal modo di spendere il titolo conseguito. Dai dati delle interviste non sembra esserci una notevole differenza di genere nelle attività svolte dagli occupati per trovare lavoro. Considerando che all'intervistato erano proposte 3 tipologie principali di attività per la ricerca del lavoro (ricerca di informazioni sui mezzi di comunicazione, utilizzo di intermediari, ricerca in prima persona) il numero medio di attività svolte dalle studentesse che hanno trovato lavoro è 1, dunque solo di pochissimo superiore alla media registrata dagli studenti maschi (0,96). Oppure la seconda spiegazione, la cui validità non può trovare conferma nelle statistiche raccolte dall'analisi di placement, può essere che il carattere professionalizzante dei corsi di master rappresenti il giusto complemento alla preparazione di base delle ragazze, in genere giudicata più solida, lineare e accurata ma più generica e teorica, rendendole appetibili per il mercato del lavoro.

5.6 IL TIPO DI IMPIEGO

I paragrafi successivi mirano a rappresentare gli aspetti qualitativi dell'attività lavorativa svolta dai destinatari delle politiche di master. L'analisi si riferisce esclusivamente ai 56 individui occupati più 7 individui in CIG.

5.6.1 La dimensione d'impresa

Per analizzare la dimensione delle organizzazioni nelle quali sono impiegati i diplomati, questi hanno fornito un'indicazione sul numero di addetti presenti nella sede locale nella quale lavorano. La scelta di indagare la sede locale e non la dimensione globale di impresa è stata fatta nel timore che un neo-assunto potesse non essere a conoscenza della dimensione totale degli addetti di grandi gruppi multi localizzati e si incrementasse così il rischio di mancate risposte.

Tabella 5.22 – Dimensione delle imprese.

	Totale		Femmine		Maschi	
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%
Da 1 a 4 addetti	15	24,6%	9	25,7%	6	23,1%
Da 15 a 49 addetti	18	29,5%	12	34,3%	6	23,1%
Da 5 a 14 addetti	12	19,7%	6	17,1%	6	23,1%
Da 50 a 249 addetti	12	19,7%	6	17,1%	6	23,1%
250 addetti e più	4	6,5%	2	5,8%	2	7,6%
Totale	61	100%	35	100%	26	100%
Non risponde	2		1		1	

Nella Tabella 5.22 si osserva una netta prevalenza di imprese di piccole dimensioni. Anche se le micro imprese hanno un peso contenuto sul totale, considerando insieme tutte le classi inferiori ai 50 addetti, si raggiungono i tre quarti dei rispondenti. Restano rilevanti le medie imprese (circa un quinto dei rispondenti), mentre solo 4 intervistati hanno trovato lavoro in una grande impresa. Le donne tendono a trovare maggiormente lavoro in unità di piccole dimensioni. Benché ci si attenda che livelli di istruzione elevati come questi trovino maggiore impiego in imprese medio/grandi rispetto a imprese di dimensioni inferiori, non va dimenticata la specializzazione settoriale analizzata nel paragrafo seguente e che evidenzia una netta prevalenza di occupazioni nel settore dei servizi, a sua volta caratterizzato da una dimensione media di impresa più ridotta.

5.6.2 Settori di impiego

Il macrosettore di impiego degli occupati è per tre quarti il privato, il resto si suddivide fra il pubblico (14%) e il non profit (10%).

Tabella 5.23 – *Macrosettore di impiego.*

	Totale		Femmine		Maschi	
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%
Nel non profit	6	9,5%	6	16,2%	0	0%
Nel settore privato	48	76,2%	24	64,9%	24	92,3%
Nel settore pubblico	9	14,3%	7	18,9%	2	7,7%
Totale	63	100%	37	100%	26	100%

La prevalenza del settore privato è quasi assoluta per gli uomini (due soli individui impiegati nel settore pubblico), mentre una buona proporzione di donne trova lavoro nel settore pubblico e in quello non profit.

Il privato pesa più di quello che è stato rilevato dall'indagine AlmaLaurea (50%), benché in quella classificazione non fosse presente l'opzione del non profit, probabilmente inclusa nel privato. È dunque possibile concludere che nella presente indagine si registra una capacità di assorbimento del settore privato decisamente superiore rispetto al dato medio nazionale.

Entrando maggiormente nel dettaglio, il settore che ha rappresentato lo sbocco principale per i diplomati dei master è stato il settore dei servizi. Fra i servizi privati presentano una quota preminente i servizi in cui sono importanti innovazione, tecnologia ed istruzione, ovvero i servizi in cui è necessario l'impiego di lavoratori ad elevato potenziale di capitale umano, quali quelli qui considerati.

Una quota inferiore ma consistente di soggetti è collocata nel settore dei servizi pubblici e sociali, che si occupano di tematiche alle quali alcuni corsi di master sono stati dedicati, come ad esempio il Master in Sviluppo Sostenibile e Promozione del Territorio o il Master in Promozione e Organizzazione Turistico - culturale del Territorio.

Gli altri comparti (agricoltura, costruzioni, manifatturiero, estrattivo) nell'insieme arrivano ad impiegare circa un quarto degli occupati, riflettendo in questo il numero più ridotto di master rivolti a questi settori.

Tabella 5.24 – Settori di impiego.

	Totale		Femmine		Maschi	
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%
Ricerca e sviluppo	7	11,3%	3	8,1%	4	16%
Informatica e attività connesse	7	11,3%	3	8,1%	4	16%
Istruzione	4	6,5%	4	10,8%	0	0%
Attività di servizi alle imprese	3	4,8%	1	2,7%	2	8%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	4	6,5%	3	8,1%	1	4%
Poste e telecomunicazioni	3	4,8%	0	0%	3	12%
Attività immobiliari	1	1,6%	1	2,7%	0	0%
Alberghi e ristoranti	2	3,2%	2	5,4%	0	0%
Intermediazione monetaria e finanziaria, assicurazioni	1	1,6%		0%	1	4%
Servizi domestici presso famiglie e colf	1	1,6%	1	2,7%	0	0%
Trasporti	1	1,6%	1	2,7%	0	0%
Totale servizi privati	34	54,8%	19	51,3%	15	60%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	7	11,3%	4	10,8%	3	12%
Amministrazione pubblica e assicurazione sociale	2	3,2%	2	5,4%	0	0%
Organizzazione e organismi extraterritoriali	3	4,8%	2	5,4%	1	4%
Totale servizi pubblici, sociali e internazionali	12	19,3%	8	21,6%	4	16%
Agricoltura, caccia, silvicoltura, pesca	6	9,7%	5	13,6%	1	4%
Estrazioni minerali	1	1,6%	1	2,7%	0	0%
Produzione e distribuzione di energia elettrica	1	1,6%	0	0%	1	4%
Agricoltura ed estrattivo	8	12,9%	6	16,3%	2	8%
Manifatturiero o industriale	4	6,5%	2	5,4%	2	8%
Costruzioni	4	6,5%	2	5,4%	2	8%
Totale	62	100%	37	100%	25	100%
Non indicato	1		0		1	

La quota consistente di occupazione dei diplomati nei servizi è fisiologica per il profilo dei diplomati dei master. Essa risulta comunque inferiore a quella rilevata da AlmaLaurea. Infatti, i corsi monitorati da AlmaLaurea hanno impiegato nei servizi una quota superiore di diplomati, toccando l'88,9%.

Dal punto di vista delle differenze di genere è arduo fare considerazioni approfondite per le scarse numerosità relative ad ogni settore. Per esempio è impossibile approfondire il tema della presenza femminile nei settori manifatturieri. Vale però la pena richiamare l'attenzione sul numero alto di donne impiegate nel settore primario e, in particolare, in agricoltura. Si conferma invece la maggiore presenza di donne nei servizi pubblici.

5.6.3 Professione

La professione che raccoglie il maggior numero di diplomati di master (75%) è collocabile nella fascia delle professioni intermedie del settore dei servizi (impiegati, docenti), che insieme alle professioni qualificate confermano quanto sopra rilevato circa la prevalenza del terziario nell'assorbimento occupazionale dei diplomati. Tali professioni richiamano in misura ancora maggiore le donne, che risultano maggiormente concentrate nelle professioni impiegatizie.

Coloro che dopo il master entrano nel mercato del lavoro con professioni della fascia "alta" rappresentano una quota del 13% degli occupati. Di questi una parte minore (5%) è costituita da lavoratori dipendenti (dirigenti/quadri), mentre una parte prevalente è costituita da lavoratori autonomi e imprenditori (8%). Non raggiungono il 10% figure che invece entrano con qualifiche inferiori (apprendista, operaio specializzato, dipendente di cooperativa senza precisa collocazione).

Nell'insieme, l'alto livello di istruzione facilita l'entrata nel mercato del lavoro con qualifiche medio/alte, almeno dal punto di vista formale.

Tabella 5.25 – *Le professioni.*

	Totale		Femmine		Maschi	
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%
Altro lavoratore in proprio	2	3,3%	1	2,7%	1	4,2%
Apprendista	1	1,6%	1	2,7%		0%
Dipendente presso società cooperativa	2	3,3%	1	2,7%	1	4,2%
Direttivo o quadro (compresi segretario comunale, docente scuola sec., ufficiale)	3	4,9%	2	5,4%	1	4,2%
Impiegato o intermedio (compresi docenti scuole inferiori)	46	75,5%	30	81,1%	16	66,6%
Imprenditore/libero professionista	3	4,9%	1	2,7%	2	8,3%
Operaio specializzato o qualificato	1	1,6%		0%	1	4,2%
Professione qualificata nel settore dei servizi	3	4,9%	1	2,7%	2	8,3%
Totale	61	100%	37	100%	24	100%
Non indicato	2		0		2	

5.7 L'INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

5.7.1 Tipologia del lavoro

Gli occupati rilevati tra i diplomati ai master 2010 sono per 2/3 alle dipendenze, il rimanente terzo è suddiviso in uguale misura tra autonomi o parasubordinati. Questa tipologia di contratti risulta molto più rilevante per i diplomati dei corsi di master, rispetto agli altri utenti dei corsi di formazione professionale, per i quali i contratti di tipo parasubordinato rappresentavano solo il 5,7% del totale e il 3,6 nel caso dei giovani. Una quota residuale è composta da tirocinanti; un solo intervistato è coadiuvante familiare.

Dal punto di vista delle differenze di genere non si osservano scostamenti rilevanti, se non per la già rimarcata maggiore diffusione dei tirocini/stage presso i maschi.

Tabella 5.26 – *Tipologia di lavoro svolto.*

	Totale		Femmine		Maschi	
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%
Alle dipendenze retribuito	37	60,6%	22	61,1%	15	60,6%
Autonomo	9	14,8%	5	13,9%	4	14,8%
Coadiuvante di impresa familiare	1	1,6%	1	2,8%		1,6%
Parasubordinato	9	14,8%	7	19,4%	2	14,8%
Tirocinio, stage, praticantato e attiv.	5	8,2%	1	2,8%	4	8,2%
Totale	61	100%	36	100%	25	100%
Non risponde	2		1		1	

Questi dati sono piuttosto coerenti con i dati AlmaLaurea che indicano come i lavoratori dipendenti siano il 67,5%, gli autonomi siano il 12,7%, e l'insieme delle collaborazioni e contratti atipici sia del 15,2%. Ciò significa che i dati riflettono una ripartizione dell'occupazione piuttosto stabile a livello nazionale per lavoratori con questi titoli di studio.

5.7.2 Tipologia contrattuale

I diplomati ai corsi di master a un anno dal conseguimento del diploma hanno ottenuto in larga maggioranza dei contratti atipici. Il tempo indeterminato o standard interessa infatti solo il 15% di coloro che trovano lavoro dopo aver conseguito un titolo di master. I contratti a tempo determinato coprono quasi la metà dei casi, in particolare quelli a carattere non stagionale sono un terzo degli occupati.

L'altra tipologia di contratto rilevante è quello a collaborazione o a progetto, che interessa quasi un quarto degli occupati (25%).

L'apprendistato ed altri contratti sovvenzionati e a causa mista riguardano nel complesso circa l'8% dei nuovi occupati.

L'evoluzione del mercato del lavoro e la crisi economica determinano il prevalere dei contratti a tempo determinato. La collaborazione o contratto a progetto sono diventati una modalità rilevante di assunzione, in particolare nel campo dei servizi e anche per le professioni qualificate. Anche se, secondo molte indagini, la natura del progetto, ove presente, non risulta sempre chiara e tale da distinguere questo contratto da un contratto a tempo determinato.

Dal punto di vista delle differenze di genere, invece il campione analizzato vede le donne meglio posizionate. È infatti noto che le donne tendono ad ottenere, solitamente in misura maggiore rispetto ai maschi, contratti parasubordinati e a tempo determinato. Nell'indagine svolta è invece maggiore la percentuale di donne con assunzione a tempo determinato rispetto ai colleghi maschi. Pesano inoltre

di più le assunzioni a tempo determinato e i contratti di apprendistato, mentre sono più diffusi fra i maschi le collaborazioni, il lavoro stagionale e il lavoro sovvenzionato.

Non si riscontra l'utilizzo delle nuove forme contrattuali più particolari, come il lavoro intermittente o a "chiamata", il lavoro interinale, l'associazione in partecipazione, il lavoro ripartito. Nessun intervistato ha inoltre dichiarato di lavorare senza contratto.

Tabella 5.27 – *Tipologia dei contratti stipulati ai destinatari occupati*³³.

	Totale		Femmine		Maschi	
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%
Apprendistato (o altri contratti a causa mista)	4	7,5%	3	9,7%	1	4,6%
Collaborazione coordinata e continuati	13	24,5%	6	19,4%	7	31,8%
Contratto di tipo sovvenzionato (piano di inserimento, borsa lavoro, LSU, LPU)	1	1,9%	0	0%	1	4,6%
Tempo determinato a carattere non stagionale	20	37,8%	13	41,9%	7	31,8%
Tempo determinato a carattere stagionale	6	11,3%	3	9,7%	3	13,6%
Tempo indeterminato (tipico o standard)	8	15,1%	5	16,1%	3	13,6%
Altro	1	1,9%	1	3,2%	0	0%
Totale	53	100%	31	100%	22	100%

I dati AlmaLaurea indicano tassi di lavoratori a tempo indeterminato molto più consistenti, oltre il 50% del totale di chi ha conseguito un master e circa il 60% dei dipendenti. Di conseguenza nei dati sui titolari di master risultano sottostimati gli altri tipi di contratto, sia a tempo determinato, sia le collaborazioni/lavori a progetto, sia i contratti di apprendistato. Il dato nuovamente non stupisce, se si considera che circa il 57% degli occupati a un anno dell'indagine AlmaLaurea stavano proseguendo un lavoro iniziato prima di iscriversi al master o durante il corso di laurea o ancora prima. Verosimilmente, il campione AlmaLaurea è più sbilanciato verso individui con esperienze di lavoro più stabili e consolidate, mentre, nel nostro aggregato, gli individui non hanno avuto il tempo per stabilizzare la loro posizione lavorativa, essendo tutti soggetti non occupati al momento dell'iscrizione al master, ovvero rappresentano solo un sottoinsieme del campione dell'indagine AlmaLaurea.

L'analisi dei tempi di lavoro indica come il part-time riguardi circa un quarto dei lavoratori, un dato considerevole tenendo presente che in media questa modalità di impiego risulta molto poco adottata. Il part-time, come prevedibile, risulta maggiormente praticato dalle donne, anche se la differenza di genere non è così marcata come in altri contesti.

³³ Sono esclusi naturalmente i lavoratori autonomi e i coadiuvanti di imprese familiari.

Tabella 5.28 – *Tempi di lavoro.*

	Totale		Femmine		Maschi	
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%
Tempo parziale	14	22,2%	9	24,3%	5	19,2%
Tempo pieno	49	77,8%	28	75,7%	21	80,8%
Totale	63	100%	37	100%	26	100%

Rispetto ai risultati AlmaLaurea (part time al 15%) i titolari di master piemontesi mostrano una maggiore livello di impiego nel tempo parziale. Non è escluso che tale situazione sia anche imputabile alla fase di crisi congiunturale che sta attraversando l'economia e che induce le imprese a ricorrere ad assunzioni di personale minime, ridotte anche negli orari di lavoro. In positivo si può invece osservare che le modalità di impiego di questi lavoratori sembrano denotare un positivo grado di flessibilità di impiego, una nuova modalità di affrontare le difficoltà del mercato.

5.7.3 Durata del contratto

La domanda sulla durata media dei contratti stipulati dagli occupati indica che la metà dei contratti dura da 4 mesi ad 1 anno. Grossomodo si equivalgono quelli che identifichiamo con una durata breve (fino ai tre mesi) e quelli lunghi (con durata da 1 a 3 anni).

I contratti molto lunghi (durata superiore ai tre anni) e a tempo indeterminato riguardano nell'insieme il 15% degli individui.

Tabella 5.29 – *Durata contratti stipulati.*

	Totale		Femmine		Maschi	
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%
Da più di 15 giorni fino a 3 mesi	7	13,7%	5	16,7%	2	9,5%
Da 4 mesi ad un anno	28	54,9%	16	53,3%	12	57,2%
Da più di un anno a 3 anni	8	15,7%	3	10%	5	23,8%
Più di 3 anni	2	3,9%	2	6,7%	0	0%
Tempo indeterminato	6	11,8%	4	13,3%	2	9,5%
Totale	51	100%	30	100%	21	100%
Durata non definita	2		1		1	

5.8 LA TRANSIZIONE DALLA FORMAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO

5.8.1 Tempi di ingresso sul MdL

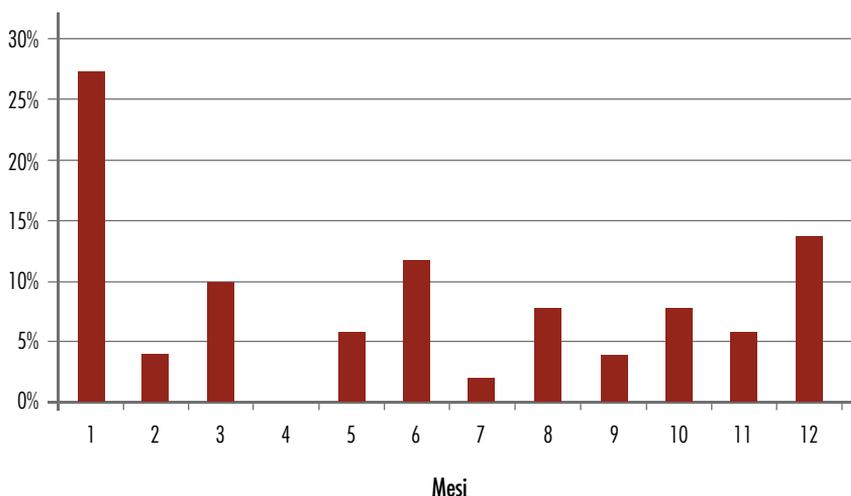
La durata della condizione attuale è diversa per occupati³⁴ e disoccupati, come mostrato nei grafici che seguono, che indicano precisamente il perdurare della condizione segnalata nell'ottobre 2011.

Coloro che sono occupati hanno trovato un lavoro lungo tutto il corso dell'anno ma soprattutto entro un mese dalla fine dei corsi (quasi il 30%) e un aumento del reperimento di occupazione alla fine dei dodici osservati. La percentuale prevalente (27%) è quella di coloro che segnalano una condizione di occupati da un mese. Va ricordato che le interviste indagavano la condizione ad ottobre 2011, il che contribuirebbe a spiegare questo valore modale per le assunzioni da un solo mese. In effetti l'incidenza notevole di persone che sono in stato di occupazione solo da un mese sarebbe attribuibile sia alla presenza di molti contratti di breve durata, sia alla pausa estiva che causa un concentrarsi delle assunzioni al rientro.

All'estremo opposto troviamo gli occupati da 12 mesi, quindi assunti immediatamente dopo la fine del corso, la cui quota è circa del 15%. Questo peso non irrilevante segnala probabilmente sia l'immediata assunzione dei soggetti migliori e delle qualifiche più richieste dal mercato, sia una certa attività di placement svolta dalle agenzie formative.

Un ulteriore 12% risulta occupato da 6 mesi, mentre il rimanente 46% si distribuisce negli altri mesi con percentuali inferiori al 10%.

Grafico 5.1– *Perdurare della condizione di occupazione rilevata nell'ottobre 2011.*



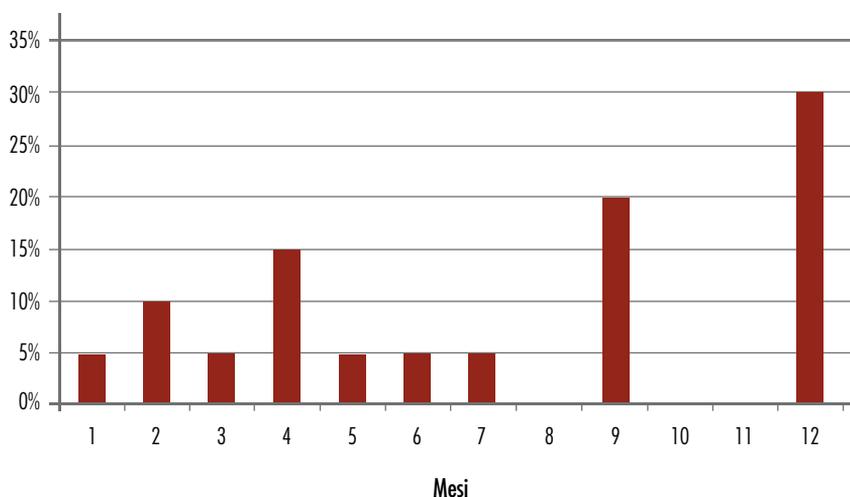
34 Nelle analisi di questo paragrafo sono stati classificati come occupati solo coloro che non si trovano in CIG.

È interessante notare che per i disoccupati la condizione è notevolmente diversa rispetto agli occupati, quasi opposta, dal momento che la quota maggiore si situa sui 12 mesi di durata del periodo di disoccupazione. Infatti il 30% indica di essere disoccupato da 12 mesi, sostanzialmente si tratta di soggetti che non hanno ancora trovato un impiego dalla fine dei corsi. Un ulteriore 20% circa indica di perdurare nella condizione di disoccupato da 9 mesi (probabilmente chi ha perso il lavoro dopo un impiego stagionale estivo).

L'altra metà dei disoccupati segnala di trovarsi senza lavoro da pochi mesi (solo il 5% da 7 mesi).

Ciò segnala che quasi la metà dei diplomati ha avuto esperienze di lavoro temporanee e solo da pochi mesi è in una condizione di disoccupazione. Ma vi è anche una grossa fetta di diplomati che non è mai riuscita a trovare un impiego, anche temporaneo, dopo il conseguimento del diploma.

Grafico 5.2 – *Perdurare della condizione di disoccupazione rilevata nell'ottobre 2011.*



Entrambe le analisi sembrano comunque convergere nell'indicare una difficoltà generale, che si traduce più che in un alto tasso di disoccupazione, in una difficoltà a trovare il lavoro che comporta lunghi periodi di ricerca. Infatti molti di quelli che hanno trovato lavoro lo hanno fatto solo da poco, mentre chi è disoccupato lo è da molti mesi.

5.8.2 I canali di accesso al MdL

Nel caso dei canali utilizzati per la ricerca di lavoro, circa il 90% dei formati si è attivato direttamente in prima persona, la maggior parte inviando domande ai datori di lavoro (ca. 59%), il 30% circa rivolgendosi all'azienda presso cui aveva svolto lo stage/tirocinio e attraverso parenti/amici, mentre solo il 20% ha tentato la strada del concorso pubblico. Il secondo canale di comunicazione più diffuso è quello delle offerte (esaminate o pubblicate) sui mezzi di comunicazione, di cui il più utilizzato resta internet (ca. 51%), che già era risultato il mezzo di comunicazione favorito per informarsi sulle possibilità formative, seguito da radio (ca. 26%) e giornali (ca. 14%). I formati scarsamente ricorrono, invece, a intermediari e operatori specializzati, di cui i più utilizzati sono le

agenzie private per il lavoro (ca. 14%), seguite dalle agenzie pubbliche e dai centri di formazione presso cui si è frequentato il master (7-8%). Il 2% degli intervistati è stato assunto direttamente dall'impresa presso cui aveva svolto lo stage.

In generale, sembra di poter cogliere una forte autonomia dei soggetti che, tuttavia, potrebbe anche significare una non conoscenza dei supporti disponibili oppure una inadeguatezza degli stessi ad offrire utili aiuti ad affrontare percorsi di ricerca occupazionale.

Da notare che il 4% dei formati non ha svolto alcuna attività di ricerca di lavoro perché non sapeva come intraprenderla; pur trattandosi di numeri assoluti ridotti (4 individui). Questo sorprende negativamente. L'utenza di questa direttiva possiede un livello di istruzione altissimo e testimonia anche il possesso di un atteggiamento di iniziativa individuale attivo, come mostrato dall'iscrizione a un percorso relativamente innovativo quali sono i corsi di master rispetto ai più tradizionali percorsi universitari. Eppure tali soggetti qualificati non sanno come muoversi per affrontare il mondo reale del lavoro e della produzione. Conoscono e utilizzano poco le opportunità disponibili di intermediazione e orientamento e alcuni arrivano a vanificare l'investimento formativo non prendendo alcuna iniziativa di ricerca del lavoro. Emerge dunque nuovamente il campanello di allarme che sottolinea l'esigenza di coronare ogni percorso formativo con servizi volti ad accompagnare la transizione formazione-lavoro.

Tabella 5.30 – *Canali utilizzati dai formati per la ricerca di lavoro*³⁵.

Canale	% fruitori
Offerte su mezzi di comunicazione	52,9%
Intermediari e operatori specializzati	18,6%
Attivato direttamente	89,2%
Altro	6,7%

5.9 L'IMPATTO DEI MASTER SULLA CONDIZIONE LAVORATIVA

Come nel caso delle altre valutazioni incluse nel rapporto di placement 2011, la valutazione di impatto richiede di poter fare riferimento a una situazione di confronto. L'impatto netto richiede di poter valutare la differenza della variabile obiettivo (nel nostro caso il tasso di occupazione e altre caratteristiche dell'impiego) in presenza e in assenza di formazione. Il criterio del valore aggiunto invece confronta i risultati della variabile obiettivo per i destinatari della politica analizzata rispetto a quelli ottenuti in altre politiche similari.

In questo paragrafo si cercherà di portare avanti entrambi i livelli di analisi riferendosi ai dati di inserimento occupazionale raccolti da AlmaLaurea, consorzio che ha fra i suoi obiettivi precipui l'analisi della condizione occupazionale dei laureati e che raggruppa la gran parte degli Atenei italiani, permettendo quindi al contempo analisi generalizzate e specifiche per singoli contesti (territorio, ateneo, tipo di corso, ecc.).

³⁵ Era possibile indicare tutte le modalità di ricerca del lavoro effettivamente seguite. Ciascuna percentuale è calcolata sul totale degli occupati; le percentuali non sommano a 100 proprio perché era possibile dare più risposte.

Il primo riferimento utile è quello che già è stato utilizzato come benchmark di riferimento nei paragrafi precedenti, ovvero l'indagine sulla condizione occupazionale un anno dopo il conseguimento del titolo dei titolari di master dell'anno 2008. Tale riferimento potrà evidenziare il "valore aggiunto" (che potrà anche essere negativo), i punti di forza (o di debolezza) dei master finanziati in Piemonte attraverso la direttiva Alta Formazione.

Il secondo riferimento va alla banca dati sui laureati dell'anno 2010³⁶. In tale contesto è possibile analizzare la condizione occupazionale di giovani che abbiano lo stesso titolo dei destinatari di master (diploma universitario, laurea di primo o di secondo livello) ma che non abbiano seguito un successivo corso di alta formazione.

Tali riferimenti, malgrado l'estrema ricchezza della fonte, non sono pienamente soddisfacenti, perché trattano campioni con caratteristiche diverse da quelle adottate da questa analisi di placement. In particolare, l'indagine sui diplomati master dell'anno 2008 ha intervistato circa 1500 soggetti su 103 corsi in tutta Italia, includendo nel campione anche individui già occupati al momento dell'iscrizione al corso, scelta che ovviamente implica un innalzamento verso l'alto del tasso di occupazione atteso. Inoltre, al di là delle differenze territoriali, la configurazione del mercato del lavoro nell'anno 2009 era sicuramente differente da quella nell'anno 2011, all'apice della crisi economica. Nel confrontare i dati della ricerca 2008, vanno dunque tenuti in considerazione i seguenti elementi di differenziazione:

- la presenza nel campione AlmaLaurea anche dei corsi di master per occupati e, in generale, di soggetti che lavoravano prima dell'iscrizione al master porta sicuramente ad analizzare, in uscita, una situazione più favorevole;
- i due anni che differenziano le indagini sono stati caratterizzati dall'inasprirsi della crisi che è arrivata con un certo ritardo a toccare il mercato del lavoro e i cui effetti dunque sono pienamente in corso nell'autunno 2011; secondo i dati ISTAT, il tasso di disoccupazione in Piemonte tra il 2009 e il 2011 è passato dal 6,8% al 7,6%. Tale inasprimento, tuttavia, ha avuto un impatto differenziato, in base ai titoli di studio. Per coloro che hanno titoli di studio pari alla laurea e oltre il tasso di disoccupazione nello stesso periodo è addirittura diminuito (dal 3,7% al 3,5%);
- la differente composizione dell'utenza e delle qualifiche. Mentre ovviamente l'indagine AlmaLaurea si riferisce a tutti i possibili corsi di master, come visto sopra, la Direttiva Alta Formazione ha individuato due priorità. La prima è quella dei corsi in campi caratterizzati da alta innovazione tecnologica. Queste figure sono suscettibili di buone prospettive occupazionali, ed affrontano spesso i periodi di crisi meglio delle altre. Va però considerato che, a causa degli attriti presenti in mercati del lavoro così specializzati, un anno di distanza potrebbe essere un periodo troppo breve per garantire l'efficacia in termini occupazionali e che tali percorsi sono minoritari nella rosa di master attivati nell'a.a. 2009/2010. Il secondo obiettivo è quello del rafforzamento delle lauree con scarse prestazioni occupazionali (la maggior parte dei percorsi attivati nell'anno valutato) e quindi una buona parte dell'utenza sarebbe caratterizzata in assenza di intervento da livelli occupazionali più bassi.

Nonostante le differenze, tali indagini rappresentano comunque il migliore *benchmark* disponibile per valutare l'impatto delle politiche sull'alta formazione in Piemonte.

36 Il rapporto 2012 sui laureati 2010 è scaricabile alla pagina: <http://www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione10/volume.pdf>. Da questo link è invece possibile interrogare la banca dati ottenendo statistiche in base a vari criteri: <http://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?anno=2011&config=occupazione>.

Per completare l'analisi dei limiti connessi al presente confronto occorre segnalare che la valutazione di efficacia richiederebbe anche informazioni approfondite sulle caratteristiche e qualità dell'offerta formativa e sull'impostazione didattica. I dati a disposizione del valutatore sono invece estremamente limitati (qualche dato di base sul corso come la durata e il numero di studenti). Alcuni fattori che possono dare un'indicazione di massima sulla qualità della didattica sono per esempio esperienza/risultati/attività dell'ente formatore, titoli ed esperienza dei docenti, strutture e strumenti della formazione, relazioni esterne e tipologia degli stage, servizi di orientamento iniziale e di accompagnamento al lavoro finale.

Per una valutazione corretta sarebbe infine utile considerare la dinamica della domanda di lavoro per i diversi settori relativi ai master, confronto per la quale mancano informazioni statistiche complete ed affidabili. Senza indicatori sulla domanda non è possibile distinguere le cause attribuibili alla domanda o all'offerta e, di conseguenza comprendere quanto del risultato occupazionale vada effettivamente addebitato ai corsi.

5.9.1 Confronto con la condizione occupazionale dei diplomati ai corsi di master 2007-2008

I dati della ricerca AlmaLaurea del 2010 indicano che la quota di occupati a un anno dal conseguimento del titolo è dell'82%, quota che si riduce al 62% di quelli che non lavoravano al momento dell'iscrizione (perché disoccupati o studenti). Sempre in tale indagine il tasso di disoccupazione (relativo a tutti gli intervistati, il livello di disoccupazione sarebbe più alto considerando solo i frequentanti non occupati all'inizio del corso) è del 10%. Gli inattivi sono pochissimi, aggirandosi sul 4%. Non viene specificato in quale valore siano inclusi i soggetti ancora in formazione e i tirocini, che sono una quota non irrilevante nel nostro campione.

Emerge dunque un sostanziale allineamento dei risultati ottenuti dalla Direttiva Piemontese rispetto ai risultati dell'analisi AlmaLaurea: i tassi di occupazione registrati nella presente indagine (62% se si considerano anche gli occupati in CIG) si equivalgono, mostrando come le azioni siano riuscite ad azzerare gli eventuali svantaggi iniziali di contesto (concentrazione su corsi di laurea a scarsa occupabilità e chiusura dei corsi in periodo di crisi). Molto più difficile risulta paragonare il dato relativo al tasso di disoccupazione (10% vs. 29%), in quanto manca l'informazione sull'insieme confrontabile, ovvero i diplomati che erano disoccupati al momento dell'iscrizione, per lo scarso dettaglio offerto dalle tabelle AlmaLaurea, e il dato sugli inattivi che nei dati AlmaLaurea sembrano una quota molto superiore.

Sembra emergere un primo duplice giudizio positivo: da un lato i diplomati che escono dalle forze lavoro vanificando almeno in parte l'investimento formativo dopo la frequenza al corso, sono molto meno della media, dall'altro i livelli occupazionali sostanzialmente comparabili (se si esclude il problema della CIG, che non viene esplicitato nei dati AlmaLaurea, e che risulta comunque facilmente spiegabile con la crisi economica) sembrerebbero indicare che i corsi di master sono riusciti a rafforzare l'occupabilità dei frequentanti, recuperando, dove esistenti, i tre differenziali sopra enunciati e attestandosi a livelli comparabili con la media nazionale.

5.9.2 Condizione occupazionale dei Laureati nell'anno 2010 (AlmaLaurea)

Il secondo tipo di analisi di impatto riguarda più precisamente il territorio piemontese ed utilizza i dati dell'ultima ricerca AlmaLaurea, che presenta dati sulla condizione occupazionale nel 2011 dei laureati dell'anno 2010. Il riferimento temporale è dunque perfettamente corretto in quanto il titolo di studio è stato conseguito nello stesso anno della conclusione dei corsi di master e, come nella presente indagine la condizione occupazionale è indagata ad un anno di distanza. L'idea è quella di provare a misurare il vantaggio che la frequenza ai corsi di master dà rispetto al conseguimento della sola laurea in termini occupazionali. Resta però valida la terza osservazione vista sopra: i corsi di master finanziati in questa direttiva si sono concentrati su titoli di studio caratterizzati da basso inserimento lavorativo, che partivano dunque svantaggiati.

Per avere una gamma ampia di riferimenti si considerano i dati relativi a tre medie: italiana, dell'Università di Torino e del Politecnico di Torino.

I limiti di queste medie, molto generali, stanno nel fatto di considerare un insieme eterogeneo di facoltà da cui provengono i laureati e di non controllare, come avviene nel database qui analizzato, la condizione rispetto al mercato del lavoro al momento dell'inizio dell'attività formativa. In altre parole, nei dati AlmaLaurea si possono incontrare laureati che erano già occupati ancor prima di conseguire il titolo.

Tabella 5.31 – *Esiti occupazionali dei laureati ad un anno dalla laurea. Valori in %.*

	Media Italia	Università di Torino	Piemonte Orientale	Politecnico di Torino	Master
Occupati	47,8	54,4	60,3	48,8	61,8
Disoccupati	25,7	20,5	17,8	14,1	28,4
Totale inattivi	26,5	25,0	22,0	37,1	9,8
Di cui inattivi in formazione	23	21,7	19,3	34,5	6,9

I dati indicano che la percentuale di occupati ad un anno dalla laurea è attorno al 50%, dunque inferiore alla quota del 62% ottenuta dai master della Regione Piemonte analizzati nel presente rapporto³⁷.

Gli esiti migliori in termini di occupazione paiono quelli dell'Università del Piemonte Orientale, che occupa una quota di studenti che si avvicina molto ai risultati dei diplomati al master, seguiti dall'Università di Torino. Il minore livello di disoccupazione si riscontra invece presso il Politecnico di Torino. Occorre però segnalare che il tasso indicato non rappresenta il tasso di disoccupazione, che è il rapporto tra persone in cerca di lavoro e forza lavoro. L'indicatore contenuto in Tabella 5.31 è invece calcolato come quota di disoccupati su totale formati.

Invece gli inattivi risultano scarsamente confrontabili perché riflettono la presenza di laureati con lauree di primo livello che proseguono con un corso specialistico o, in misura minore ma non

³⁷ Va ricordato che il dato sui master piemontesi include i lavoratori in CIG, mentre nulla è specificato al riguardo nei dati AlmaLaurea. Adottando in tale indagine le definizioni ISTAT per gli aggregati, è plausibile immaginare che i lavoratori in CIG siano inclusi fra gli occupati, ma non si può affermarlo con certezza.

irrilevante, i laureati di secondo livello impegnati nel praticantato: 34,5% Politecnico, 23% Media Italia, 21,7% Università di Torino. I puri inattivi sono rappresentati dalla differenza fra il totale inattivi e gli inattivi in formazione, e in tal caso i valori non si discostano molto (3% media Italia, Università di Torino e master, leggermente meno per il Politecnico).

In generale la presenza nelle statistiche sui laureati delle lauree di primo livello, il cui esito è, per una larga quota di studenti, la continuazione per un corso di studi successivo, inquina notevolmente il confronto. Per provare a depurare tale effetto, nella Tabella 5.31 viene ricalcolato il peso dei diversi stati occupazionali escludendo gli studenti ancora in formazione/praticantato.

Tabella 5.32 – *Esiti occupazionali esclusi gli studenti ancora in formazione. Valori in %.*

	Media Italia	Università di Torino	Piemonte Orientale	Politecnico di Torino	Master
Occupati	62	70	75	74	66
Disoccupati	33	26	22	22	31
Inattivi puri	5	4	3	4	3
Totale	100	100	100	100	100

Considerando solo i laureati o diplomati di master che si sono rivolti al mercato del lavoro senza continuare il proprio percorso di istruzione o formazione, si può osservare che la quota di occupati risulta inferiore rispetto agli atenei piemontesi ma ancora superiore rispetto alla media italiana. Il deficit in termini di occupabilità delle lauree cui sono destinati i corsi di master viene dunque solo in parte recuperato.

5.10 SINTESI DEI RISULTATI

Alla fine di questa lunga presentazione di informazioni sull'utenza dei corsi di master, sui livelli e sulle caratteristiche del loro impiego a un anno del diploma, vale la pena estrarre alcune osservazioni conclusive che permettano di tradurre tali risultati in indicazioni immediatamente spendibili a livello di *policy*. In questo paragrafo finale si cercherà dunque di raccogliere le informazioni disperse nelle pagine precedenti, a volte solide evidenze, in altri casi solo indizi ma rivelatori di un fenomeno, riorganizzandole in risposte a quesiti valutativi.

La direttiva si mostra nella sua realizzazione coerente con gli obiettivi stabiliti?

I master devono:

- essere percorsi di elevata specializzazione, non sovrapponibili con l'offerta universitaria ordinamentale.

L'analisi di placement non si presta a tale valutazione per l'assenza di informazioni dettagliate sulle caratteristiche dell'offerta formativa. È emersa però l'intuizione (difficile da dimostrarsi a causa della scarsa numerosità di interviste per corso) che un livello più alto di specializzazione sia stato accompagnato da maggiori livelli di soddisfazione e di occupazione;

- caratterizzarsi per l'alto contenuto professionale attraverso un diretto riscontro con le esigenze della realtà socio-economica locale alla quale sono riferiti. Anche su questo l'analisi di placement non dispone di informazioni specificate per effettuare una verifica. È però vero che i servizi di rete con il territorio che avrebbero dovuto favorire l'inserimento lavorativo, sono stati l'aspetto dei corsi che ha avuto il voto di soddisfazione più basso. Si tratta di un indicatore debole, ma meritevole di un eventuale approfondimento, del fatto che la connessione con il sistema delle imprese costituisca un campo su cui sia ancora necessario lavorare;
- essere prioritariamente indirizzati alle persone in possesso di titoli di studio "deboli" sul mercato del lavoro, bisognose di un robusto rafforzamento professionale.

Sicuramente i corsi di master sono coerenti rispetto al raggiungimento del *target* di beneficiari. Essi raggiungono soggetti che hanno avuto problemi a spendere la propria laurea sul mercato. Una larga quota di destinatari si trovava, prima di iniziare il master, in condizioni di disoccupazione o inoccupazione (una quota minore), mentre sono relativamente pochi i passaggi diretti dalla condizione di studente all'iscrizione al master (paragrafo 5.3.1).

Se il fatto che molti si iscrivano ai master avendo già sperimentato periodi più o meno lunghi di disoccupazione è coerente con gli obiettivi della direttiva, mirante a rafforzare le lauree a bassa occupabilità, al contempo, esso costituisce anche un campanello di allarme: gli utenti non vivrebbero il master come il coronamento della propria carriera universitaria, a cui desiderano dare una svolta più concreta e professionalizzante, ma come una risposta alle difficoltà di inserimento lavorativo. Questo può generare fenomeni più o meno occulti di selezione avversa (le risorse umane eccellenti si rivolgono ad altri canali), di percorsi individuali incoerenti, di utilizzo di questa politica attiva per scopi impropri, in assenza di politiche più specifiche. Per esempio l'individuo potrebbe necessitare non di un'ulteriore formazione ma di politiche attive per l'accompagnamento al lavoro (*counselling*, reti di informazione attiva, inserimenti lavorativi sussidiati, formazione *on-the-job* in *partnership* con l'impresa che assume). Da quest'ultimo punto di vista, rappresenta un ulteriore campanello di allarme la quota rilevante (18%) di intervistati che, al momento dell'iscrizione, disponeva già di un master o di un'altra specializzazione post-laurea³⁸. Tali soggetti non sono, forse, alla ricerca di una formazione professionale ma, piuttosto, di un canale d'ingresso al MdL. Si impone quindi una seria riflessione su come possa essere evitato tale uso improprio della formazione.

La valutazione contenuta nel presente rapporto permette un giudizio sulla politica nel suo insieme ma non dispone di numeri adeguati per un giudizio sui singoli corsi che potrebbe però essere facilmente raggiunta con un supplemento di attività di monitoraggio. Come ha dimostrato questo approfondimento tematico, i numeri dei beneficiari dei costi di master non sono molto elevati. Sarebbe sufficiente includere nei sistemi di monitoraggio un *recall* ad un anno dal conseguimento del titolo, finalizzato a creare un sistema stabile di valutazione delle performance (non l'intero questionario ma una decina di quesiti chiusi), da pubblicare su un apposito sito di informazione pubblica. Questo offrirebbe all'utenza una maggiore visibilità sull'efficacia dei corsi, visibilità altrimenti assolutamente preclusa all'individuo, e genererebbe automaticamente un sistema di *rating* in grado di favorire il successo delle iniziative più efficaci anziché il proliferare di corsi molto accattivanti per l'oggetto di studio ma, in definitiva, privi di effettive opportunità di impiego.

38 Il dato proviene da un apposito quesito del questionario: "Al momento di iscriversi all'attività organizzata dalla Regione, quale era il titolo di studio più alto conseguito?" e non dai dati di monitoraggio. Non si esclude la presenza di un certo numero di errori dell'intervistato che può aver risposto riferendosi, anziché alla realtà al momento dell'iscrizione, a quella presente.

Si evidenzia inoltre la necessità di rendere più efficaci, in questo campo come anche negli altri oggetto di questo rapporto, le politiche di placement, rendendole complementari ed integrate con le politiche formative e in grado in questo modo di amplificarne la fecondità. In tal senso la creazione di partnership solide fra Atenei, che hanno solo da pochi anni iniziato a muovere qualche passo nella direzione dei servizi di placement, e Agenzie formative che invece vantano notevole esperienza nel campo e, almeno in Piemonte, reti radicate di relazioni fra imprese, sembra essere auspicabile. Rafforzare la collaborazione atenei/agenzie formative permetterebbe inizialmente di sfruttare le complementarità, riempiendo le lacune, e favorirebbe nel medio periodo processi di apprendimento e di innalzamento qualitativo dei due sistemi.

È possibile una valutazione sulla qualità dell'offerta formativa dei master?

Se si trascurano le conclusioni sull'efficacia, esplicitate sotto, l'unica indicazione sugli aspetti qualitativi del corso viene dai giudizi di soddisfazione. I beneficiari hanno espresso un apprezzamento medio buono e, sorprendentemente, una soddisfazione maggiore per gli aspetti relazionali. Questo significa un implicito apprezzamento per una didattica più partecipativa e meno frontale, quale quella applicata nell'alta formazione, rispetto ad altri corsi universitari ancora molto legati alla didattica frontale.

Si potrebbe pensare che il lavoro formativo sulle abilità sociali sia utile per i giovani che esprimono un disagio sociale, manifestato anche nella forma del disagio scolastico ed effettivamente è in tal caso essenziale. Ma non si deve trascurare dunque, anche per l'alta formazione, la presenza di un bisogno, sovente inespresso, per lo sviluppo di abilità relazionali utili nel mondo del lavoro. L'attuale sistema di istruzione, di impronta estremamente deduttiva (trasmissione di concetti generali, all'individuo il compito di applicarli concretamente alla realtà) lascia scoperto lo sviluppo di tutta una serie di competenze essenziali per interagire nelle organizzazioni complesse quali sono gli odierni contesti lavorativi.

L'aspetto che ha ricevuto il voto medio più basso è quello dei servizi di *networking* per l'inserimento lavorativo, anche se tale valore è quello caratterizzato dallo scarto quadratico medio più alto. Esiste dunque una notevole variabilità di situazioni in tal senso. Considerando quanto detto al punto precedente, potrebbe essere utile individuare le pratiche migliori e favorirne la diffusione a livello di sistema.

I master della direttiva Alta Formazione garantiscono migliori chance occupazionali ai propri formati?

La risposta a questo quesito rappresenta la *mission* principale dell'indagine di placement e si raccomanda dunque la lettura del paragrafo 5.9 che sintetizza i risultati dell'analisi di impatto. Non avendo potuto costruire un gruppo di controllo, per il numero troppo ridotto dei non idonei, l'unica strada per valutare i risultati emersi è quella di confrontare i valori ottenuti con quelli di altre indagini statistiche similari.

Pur con tutte le cautele derivanti dalla diversità dei campioni e delle scelte metodologiche, è emersa una certa efficacia delle politiche di master. La quota di occupati è infatti decisamente superiore per i diplomati di master rispetto a coloro che hanno conseguito una laurea nello stesso anno. Depurando però dell'effetto distorsivo del confronto rappresentato da coloro che, nelle università, proseguono gli studi dopo una laurea di primo livello, e considerando solo coloro che si sono affacciati al mercato del lavoro, la quota di occupati resta superiore a quella della media dei laureati italiani del 2010 ma è purtroppo ancora inferiore ai dati medi dei tre atenei piemontesi. Il deficit in termini di occupabilità delle lauree cui sono destinati i corsi di master viene dunque recuperato solo parzialmente.

Non necessariamente però le residue difficoltà occupazionali di una quota non irrilevante dei diplomati dei master finanziati dalla direttiva Alta Formazione segnalano un'inopportuna scelta dei profili professionali. Progetti di ricerca-azione svolti in passato dal Ceris hanno mostrato che molto spesso le imprese nell'esprimere i propri bisogni di figure professionali - che si traducono poi in una concreta domanda al mercato - seguono degli stereotipi. Soprattutto le imprese medio-piccole percepiscono il cambiamento dell'ambiente ma non riescono a rappresentarlo compiutamente né a tradurlo in necessità di cambiamento organizzativo interno. Con un esempio: in tali situazioni, l'impresa continua a chiedere un ingegnere esperto di logistica, quando per dare una sterzata al proprio destino avrebbe bisogno di qualcuno che curi la comunicazione e l'immagine. Al di là dell'esempio, accade che figure professionali che effettivamente sarebbero utili nel nuovo contesto competitivo (e per competizione si parla sia di competizione fra imprese, sia fra sistemi territoriali) non siano richieste in modo autonomo dai datori di lavoro. Riemerge dunque la necessità di rafforzare o creare una fase, a valle della formazione vera e propria, destinata a valorizzare nel sistema produttivo i "semi" di competenza gettati sugli studenti. Ma attenzione! Se questa fase è a valle in senso logico, non lo deve essere in senso cronologico. Un'attività di placement, concepita in modo isolato e alla conclusione del corso, sarebbe sicuramente meno utile della creazione di una relazione stabile con le imprese del territorio, che siano coinvolte già nella fase di erogazione del corso, in termini di progettazione, controllo dei contenuti, co-gestione delle attività laboratoriali e di stage e presso le quali l'accompagnamento al lavoro sarebbe un processo naturale e non un'intrusione, percepita come estranea.

Sarebbe estremamente interessante e utile per l'AdG poter differenziare tale giudizio per tipologia di corso, anziché limitarsi a una media di corsi diversissimi fra di loro. Purtroppo, come già accennato più sopra, la scarsa qualità dei microdati individuali di partenza e, soprattutto, la mancanza di moltissimi numeri di telefono, ha notevolmente ridotto il numero di interviste realizzabili ed impedito di raggiungere tale obiettivo. Non è d'altronde neppure possibile creare una classificazione aggregando i corsi, per la mancanza di informazioni sull'offerta formativa. La conoscenza almeno minima di quest'ultima sarebbe invece necessaria per poter valutare la correlazione fra fattori di offerta e risultati occupazionali.

Un dato estremamente interessante e che emerge in diversi paragrafi di questo approfondimento riguarda le differenze di genere. Le donne evidenziano migliori prestazioni occupazionali dei loro compagni di master maschi. Contro l'evidenza statistica, consolidata in ogni contesto territoriale italiano, che vede sempre più basso il tasso di occupazione delle ragazze rispetto ai ragazzi, le diplomate nei master sembrano trovare più lavoro dei loro compagni maschi.

E trovano lavoro con contratti migliori: più diffusa l'assunzione a tempo indeterminato e, all'interno del tempo determinato, più assunzioni a tempo determinato che collaborazioni o tirocini (essendo purtroppo noto che stage e tirocini nascondono spesso assunzioni sotto inquadrate). Però scontano probabilmente ancora qualche *cliché*: trovano infatti meno lavoro nelle grandi imprese (comunque poco rappresentate in questo campione) e nel settore privato rispetto agli uomini, compensando questo con il lavoro nel pubblico e nel non profit.

6 CONCLUSIONI E PROPOSTE DI POLICY

di Elena Ragazzi

6.1 SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI

I risultati dell'analisi di placement ritraggono una varietà di evidenze in linea con la caratterizzazione per utenza e tipologia di corso delle varie azioni.

Le azioni della direttiva Obbligo d'Istruzione sono associate a contratti lavorativi per lo più a tempo determinato, a carattere atipico ma mediamente lunghi. La prevalenza di forme contrattuali quali l'apprendistato o di attività di inserimento lavorativo quali il tirocinio o lo stage sono in linea con gli obiettivi di valenza formativa e di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Come atteso, i tassi di occupazione delle due azioni si collocano nella fascia più bassa fra le azioni in esame, anche per la fisiologica difficoltà a inserirsi nel mondo del lavoro delle fasce più giovani, ma lo scarto fra il tasso di inserimento e il tasso di successo è il massimo osservato, grazie al fenomeno del rientro in istruzione. È anche notevole la differenza fra tasso di occupazione e di inserimento, per la diffusione di tirocini e stage. Secondo i dati dell'indagine, all'interno dei percorsi di istruzione, una percentuale ormai consistente dei destinatari prosegue lo studio, sia nei canali dell'istruzione sia, in misura minore, in quelli della formazione. In totale il 14,2% dei frequentanti prosegue gli studi e la percentuale sale quasi al 20% se si considera solo l'azione IV.H-11-99, relativa ai corsi triennali di qualifica.

Le azioni dedicate a percorsi di qualifica di base per adulti con bassa scolarità o immigrati stranieri sono più spesso associate a contratti a tempo indeterminato, ma ciò non stupisce, vista l'alta incidenza degli adulti in tali azioni. Sempre per il peso degli adulti, ambo le azioni, inoltre, presentano un basso reinserimento nel ciclo formativo. L'azione III.G.06.04, inoltre, conta il 90% di occupati nella fascia di retribuzione netta al di sotto dei 1000 euro mensili – in accordo con l'obiettivo di allocare adulti con bassa scolarità e quindi, presumibilmente, basse retribuzioni – ma è l'azione per cui si osserva il maggior grado di coerenza fra l'occupazione effettiva e i contenuti del corso di formazione. Inoltre, l'azione IV.I.12.01 presenta i tassi di occupazione, inserimento e successo più alti, segnalando l'elevata efficacia dell'azione nell'ambito del placement, comunque esso venga misurato.

Le azioni II.E.12.01 e IV.I.12.02, entrambe dedicate a corsi di specializzazione, sono associate più spesso delle altre azioni a forme contrattuali di tipo parasubordinato e di media durata. Inoltre, l'azione IV.I.12.02 conta le retribuzioni nette più alte, presumibilmente in compensazione delle forme contrattuali più instabili e della maggior quota di capitale umano accumulata (appunto corsi formativi mirati ad una specializzazione), ma anche dell'alta percentuale di adulti cui l'azione si rivolge. Per contro, in queste azioni si riscontra la maggiore differenza fra tasso di occupazione e tasso di inserimento, dovuta all'incidenza della CIG.

Di seguito i principali risultati verranno riletti nell'ottica dei quesiti valutativi alla base dell'analisi di placement.

6.1.1 La formazione professionale funziona?

- *Qual è l'impatto lordo delle iniziative analizzate?*

L'indagine di placement si è rivolta esclusivamente ad individui inizialmente inoccupati, ovvero in formazione oppure disoccupati, proprio con l'obiettivo di misurare l'impatto lordo (quante fra le persone precedentemente senza lavoro sono riuscite a trovarne?) e l'impatto netto (quante persone, che non avrebbero trovato lavoro altrimenti, sono riuscite a farlo grazie alle politiche formative analizzate?)

Dai risultati dell'analisi, su cento persone che inizialmente non lavoravano, 46 risultano alla ricerca di un'occupazione a un anno dalla fine del corso, mentre 43 l'hanno trovata. I restanti si ripartiscono fra gli inattivi e le persone ancora in formazione. L'occupazione è giudicata in media coerente con i contenuti tecnico professionali appresi durante il corso e questi sono ritenuti adeguati rispetto alle esigenze del mondo del lavoro. Infatti, gli intervistati affermano di non riscontrare particolari difficoltà nello svolgere le proprie mansioni.

- *Qual è l'impatto netto delle iniziative analizzate?*

L'analisi dei differenziali occupazionali e dell'impatto netto sono disponibili solo per alcune misure, per le quali era applicabile la metodologia del gruppo di controllo.

Considerando le statistiche descrittive, per l'azione II.E.12.01 non si riscontrano sostanziali differenze fra il gruppo dei formati e il campione di controllo. I due gruppi presentano lo stesso tasso di occupazione (47%), mentre il tasso di disoccupazione risulta leggermente minore nel gruppo di controllo (36%) rispetto al gruppo dei formati (38%). Considerati gli intervalli di confidenza, tale differenza risulta troppo piccola per essere significativa ed è quindi possibile affermare che i due gruppi hanno, dal punto di vista del puro livello di occupazione, risultati uguali.

L'azione IV.I-12-01 (corsi di qualifica per adulti con bassa scolarità) è quella che mostra i risultati migliori, con differenze sicuramente significative fra campione dei formati e campione di controllo. I frequentanti registrano un tasso di occupazione superiore di circa 25 punti, (tasso occupazione corsisti 54%, tasso di occupazione gruppo di controllo 29%) e un tasso di disoccupazione con un differenziale negativo di 19 punti (tasso disoccupazione formati 38%, tasso di disoccupazione gruppo controllo 57%). Positivo anche il bilancio sul fronte degli inattivi che, nell'insieme, mostrano un differenziale di 6 punti a favore dei non formati. Quindi, i corsi di qualificazione di base dell'azione IV.I-12-01 mostrano di aver avuto successo e che il mercato del lavoro è ben disposto verso coloro che, disponendo di un diploma di scuola secondaria di primo grado, acquisiscono una qualifica caratterizzata da alcuni contenuti teorici e da un solido bagaglio di competenze operative. Si ricorda infatti che questi corsi, tranne alcuni casi limitati, prevedono stage formativi per un totale non inferiore al 30% del monte ore complessivo previsto. L'ultima azione di cui si analizza l'impatto confrontandone gli esiti occupazionali con quelli del campione di controllo dei non formati che hanno abbandonato per motivi vari è la IV.I-12-02 (corsi mirati ad una specializzazione o all'aggiornamento delle competenze professionali). In questo caso, pur senza i differenziali consistenti emersi nell'azione precedente, i non formati sembrano esperire condizioni più favorevoli rispetto ai formati. In particolare, il tasso di occupazione è superiore per i non formati (50%) rispetto ai formati (40%). Anche la quota dei disoccupati indica uno svantaggio, seppur contenuto, dei formati (46% contro 43%) controbilanciato dal lieve vantaggio negli inattivi (-2%).

In sintesi, in entrambe le direttive che li prevedono, i corsi di specializzazione (miranti a fornire una specializzazione dopo un precedente titolo di qualifica o diploma) non sembrano incidere positivamente come i corsi di qualificazione di base. 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. Spiegazioni più approfondite si potrebbero solo ricercare analizzando dettagliatamente caso per caso gli obiettivi, il contenuto dell'offerta formativa e il mercato locale del lavoro di riferimento.

Per stimare il reale impatto netto, che differisce dalla semplice analisi dei differenziali fra gruppo principale e gruppo di controllo, è stato necessario adottare tecniche econometriche in grado di correggere l'effetto di selezione (*selection bias*), cioè quella distorsione dovuta alla correlazione fra caratteristiche individuali e partecipazione ai corsi. L'impatto netto, sul complesso delle tre azioni per le quali si disponeva di gruppo di controllo, è risultato positivo, con una misura che oscilla fra il cinque e l'otto per cento a seconda delle specificazioni del modello. Andando a misurare l'impatto netto per classi di età si scopre che la classe di età in cui la formazione risulta più feconda è quella fra i 30 e i 35 anni.

Complessivamente, si registra dunque un effetto netto delle politiche formative moderato ma positivo. Questo risultato si ottiene dopo aver preso in considerazione l'effetto di selezione: i soggetti destinatari dei corsi hanno caratteristiche individuali, non osservabili attraverso le semplici statistiche descrittive, che li rendono meno appetibili per il mercato del lavoro. La sfida che le politiche formative piemontesi sembrano aver colto è quindi anche quella di recuperare questo svantaggio latente e non facilmente documentabile.

6.1.2 Ci sono differenze nell'efficacia della formazione per le varie categorie di persone?

L'analisi fornisce numerose indicazioni sulle differenti prestazioni registrate dai diversi sottogruppi che compongono il campione analizzato. Si rammenta che, durante il processo di campionamento, all'interno degli strati si è avuto cura di controllare il peso delle dimensioni anagrafiche (genere, età e nazionalità) che principalmente possono influire sugli esiti occupazionali. Tale strategia di campionamento, che avrebbe anche permesso una migliore analisi di tali dimensioni, non è però stata realizzabile negli strati di dimensione inferiore (vedi cap. 2), dove si è dovuto rinunciare a uno (età) o più (età e nazionalità) criteri. Ne deve derivare una maggior cautela nell'interpretare le differenze di nazionalità e di età.

Le differenze di genere si possono esprimere con un'unica frase: le donne, che sono le utenti numericamente principali dei corsi di formazione erogati, lavorano di più, ma hanno condizioni contrattuali peggiori, confermando così quanto emerge da tempo nelle analisi sui divari lavorativi. In termini di inserimento lavorativo, la formazione professionale funziona meglio per le donne, che trovano più lavoro in tutte le fasce di età. I dati statistici sull'inserimento lavorativo per genere sono riportati nella Tabella 5.21. Chiaramente, non può valere il confronto fra dati medi di tutta la popolazione delle varie ripartizioni territoriali riportati in tale tabella e i dati relativi al nostro campione, che riguarda solo individui che si trovavano all'inizio della somministrazione della politica in una condizione di disoccupazione. Quello che è interessante è il confronto fra tassi femminili e maschili. Si osserva che, in generale, il Piemonte è una regione in cui le differenze di genere sono più ridotte rispetto a tutti gli aggregati territoriali, in cui cioè le differenze fra tassi di occupazione e disoccupazione maschile e femminile sono le più contenute. Ma nel caso dell'utenza delle politiche

formative si osserva addirittura un'inversione del dato, con donne che risultano più occupate e meno disoccupate rispetto agli uomini. Anche considerando i risultati delle analisi econometriche, il genere non è risultato significativo nello spiegare la probabilità di trovare lavoro in nessuna specificazione sperimentata.

Dal punto di vista degli aspetti più qualitativi, si riscontrano invece condizioni peggiori: minori retribuzioni, maggiore diffusione dei contratti atipici e minore durata dei contratti. Vi sono due eccezioni: i corsi di master, in cui le diplomate sembrano avere migliori condizioni su tutti gli aspetti, e le donne straniere, per le quali si registra una notevole diffusione di contratti a tempo indeterminato. In tal caso, l'effetto predominante è quello generato dalla diffusione di impieghi nel settore socio-sanitario, dove la particolare normativa favorisce contratti di assunzione a tempo indeterminato. Si tratta però solo di un vantaggio apparente in quanto la durata di tali contratti nella realtà dei fatti non è necessariamente superiore in media a quello dei contratti a tempo determinato in altri settori.

In generale, si osserva che le fasce più deboli, coadiuvate dalla formazione professionale, sembrano essere favorite in termini di inserimento lavorativo e sfavorite in termini di condizioni qualitative dell'occupazione. Le donne (e gli stranieri) sono caratterizzate da contratti più deboli, di durata inferiore e con remunerazioni medie più basse. È però impossibile comprendere quale sia la direzione logica e causale del fenomeno: le donne (o gli stranieri) pagano la loro debolezza in termini di peggiori condizioni contrattuali, oppure è la disposizione ad accettare condizioni contrattuali più sfavorevoli che le rende più appetibili sul mercato del lavoro, favorendone un maggiore inserimento lavorativo? Si tratta cioè di capire se categorie tradizionalmente considerate deboli, che sicuramente presentano gravi elementi di fragilità, si stiano in realtà rivelando oggi più spendibili sul mercato del lavoro grazie alla loro adattabilità e siano quindi molto richieste da esso.

Un discorso a parte va fatto per i giovani, che mostrano dati particolari sulle condizioni di assunzione. Risulta ovviamente molto diffuso il contratto di apprendistato. Questa diffusione si associa a un elemento positivo, la durata del contratto: sono infatti i giovani a mostrare un peso molto alto dei contratti di lunga durata. Escludendo i contratti di durata indeterminata (tempo indeterminato e coadiuvante familiare), la percentuale di giovani che ha un contratto di durata superiore ai tre anni è del 18,8% contro il 2,3% degli adulti; le percentuali sono rispettivamente del 15,2% e dell'11,1% nel caso dei contratti di durata compresa fra l'anno e i tre anni. Il contratto di apprendistato pare dunque aver sortito l'effetto indiretto di offrire ai giovani occasioni di lavoro stabile, in cui consolidare le competenze acquisite nel percorso formativo sia grazie alla natura non sporadica dell'attività lavorativa, sia al contenuto formativo del contratto stesso.

I giovani formati, così come più in generale i loro coetanei, sono i soggetti che più hanno difficoltà di inserimento lavorativo. L'età influenza fortemente e in modo molto significativo la probabilità di trovare lavoro a parità di altre condizioni. La relazione non è lineare: il vantaggio di "invecchiare" è maggiore quando si è giovani, mentre rallenta con l'avanzare degli anni. L'istruzione è un parziale correttivo a tale svantaggio. In modo per fortuna non sorprendente, la probabilità di trovare lavoro cresce con gli anni di studio accumulati.

Gli stranieri, considerati trasversalmente rispetto alle azioni, mostrano percorsi di partecipazione particolari, caratterizzati da maggiore frammentazione. Per esempio si osserva che, nell'ambito dell'obbligo d'istruzione, i giovani stranieri sono maggiormente presenti nell'azione IV.H.11.01, che offre percorsi annuali e biennali con recupero di crediti formativi; nell'ambito della direttiva MdL si osserva una percentuale di abbandoni e non idoneità sugli iscritti molto più alta della media. Tali peculiarità non sono necessariamente sintomo di minore motivazione o applicazione, ma

derivano da stili culturali e da vincoli di sussistenza. Infatti, se si considerano gli idonei, gli stranieri mostrano un'ottima riuscita in termini di inserimento e una generale soddisfazione. Occorre riuscire a caratterizzare le politiche formative rivolte a questi soggetti, in modo da cogliere le esigenze di questa tipologia di domanda. Già oggi la creazione di corsi organizzati in forma modulare testimonia il tentativo di andare in questa direzione; si tratta di perseverare, inserendo tutti i possibili elementi di flessibilità.

Dal punto di vista dell'efficacia in termini di inserimento lavorativo, i risultati non sono univoci, soprattutto perché gli stranieri non sono un gruppo omogeneo. In particolare, le verifiche econometriche hanno permesso di riscontrare che non è la caratteristica di essere straniero a rappresentare uno svantaggio in termini di probabilità di trovare lavoro, ma l'essere extracomunitario. Questo mostra che la "frontiera dell'impero" si sta in realtà spostando oltre i confini nazionali e che quindi l'Unione Europea è una realtà molto più concreta e pervasiva di quanto sia spesso percepito. Fra gli stranieri, gli utenti più deboli in termini di inserimento lavorativo sono i disoccupati di lunga durata, mentre per altre categorie vale invece il discorso accennato sopra sulle differenze di genere, ovvero di vantaggio in termini quantitativi e svantaggio in termini qualitativi.

6.2 INDICAZIONI PER LE SUCCESSIVE ANALISI DI PLACEMENT

Dall'esperienza accumulata nella stesura di questo primo rapporto di placement, che sotto tale profilo può essere definito pilota, si possono trarre alcune indicazioni che guideranno l'indagine nelle sue successive versioni, sia relativamente all'ideazione dell'indagine sul campo e del piano di campionamento, sia in merito al contenuto del questionario.

6.2.1 Suggerimenti per il miglioramento dell'indagine sul campo

Un primo problema evidenziato nel corso dell'indagine si riferisce all'insufficiente qualità delle liste nominative dell'universo dei destinatari, che incide fortemente sul tasso di efficienza dei contatti e pertanto condiziona la distribuzione del campione ottenuto rispetto al campione desiderato, soprattutto nelle azioni e nelle province caratterizzate da un numero inferiore di formati.

In particolar modo, il database fornito era caratterizzato da un'alta quota di contatti con numeri telefonici inesistenti o errati, cui si è cercato di porre rimedio integrando con i numeri disponibili in Silp e ricercando i contatti attraverso la piattaforma di Pagine Bianche. Su questo aspetto sarebbe necessario che la Regione Piemonte svolgesse un'azione di miglioramento del meccanismo di raccolta dei dati e dei contatti dei destinatari, controllando le informazioni inviate dai formatori e incentivando questi ultimi a una corretta trasmissione dei dati. Così come, sempre per migliorare la qualità dei contatti, sarebbe auspicabile un'azione di sensibilizzazione dei formati verso successive indagini di valutazione, ad esempio facendo firmare alla consegna del titolo una dichiarazione in cui ci si impegna ad essere contattabili per successive interviste, indicando contatto e-mail e numero di telefono. In generale, se come auspicabile si concepisce l'attività di valutazione come strumento di programmazione e non solo di controllo esterno, è indispensabile che essa sia pienamente integrata nell'attività di monitoraggio. Quest'ultimo deve essere concepito non solo in chiave di controllo amministrativo, ma anche come fonte di informazioni per analisi e valutazione e quindi impostato come tale ex-ante.

Inoltre, un dato essenziale per la qualità del campionamento è quello relativo allo stato occupazionale all'inizio del corso. Quali che siano le decisioni prese in fase di pianificazione dell'indagine, è infatti evidente che l'analisi di placement assume caratteristiche differenti nel caso degli occupati rispetto agli inoccupati. Tale dato che, anche se disponibile, si trova spesso presente in ambiti diversi del sistema informativo, deve essere reperito fin dall'inizio dell'indagine per il calcolo della dimensione campionaria. Se esso non è disponibile direttamente associando informazioni diverse relative allo stesso individuo, va quantomeno valutato indirettamente stimando con metodi inferenziali su un piccolo pre-campione rappresentativo la percentuale di occupati ad inizio corso.

Relativamente al piano di campionamento, i risultati dell'indagine suggeriscono l'ideazione di un disegno di stratificazione più semplice, per aumentare la robustezza delle stime per le singole celle e per migliorare l'efficienza del campionamento.

Dal primo punto di vista si evince, in particolare dalle considerazioni relative agli errori standard per azioni e province (paragrafo 3.2.1), che il dato che incrocia dimensione territoriale e azione è spesso caratterizzato da un'incertezza troppo elevata per essere considerato attendibile. Pertanto, si potrebbero considerare tassonomie alternative delle azioni, ad esempio raggruppandole sulla base delle similitudini rilevate nell'analisi (ferma restando l'eterogeneità che le caratterizza) in tre sottogruppi, ovvero le azioni OI, le azioni MdL per profili con bassa scolarità e le azioni MdL volte a specializzazione. In questo modo si ovvierebbe ad alcune delle difficoltà riscontrate in sede di campionamento, soprattutto relativamente alla scarsa disponibilità di individui intervistabili in province caratterizzate da una bassa numerosità dell'universo.

Anche per quanto riguarda l'efficienza complessiva del campionamento, i test effettuati ex-post suggeriscono di esplorare strategie di stratificazioni alternative, in quanto le azioni e le province, ovvero le due dimensioni di stratificazione che erano state adottate al fine di poter estrarre valutazioni di policy, si sono rivelate molto eterogenee al loro interno, mentre in molti casi si è rivelata esigua la differenza fra i gruppi. Oltre dunque alle aggregazioni già indicate sopra, potrebbe essere efficace utilizzare come variabili di stratificazione quelle variabili individuali che in questo primo rapporto di placement sono state impiegate per l'allocazione proporzionale, e che si siano dimostrate rilevanti nelle rielaborazioni econometriche per determinare la probabilità di trovare un impiego.

6.2.2 Indicazioni sul questionario

L'esperienza accumulata nello svolgersi dell'indagine ha consentito di trarre numerose indicazioni anche sulla qualità del questionario somministrato. Soprattutto, emerge la necessità di concordare accuratamente con l'azienda incaricata dell'implementazione del programma CATI alcuni controlli-blocco, ovvero avvisi automatici che focalizzino l'attenzione dell'intervistatore su eventuali risposte incoerenti (es. individui in cerca di prima occupazione che specificano però il motivo di abbandono dell'ultimo rapporto di lavoro) o inverosimili o improbabili (per esempio, rispettivamente, studenti di corsi in OI che dichiarino di possedere una qualifica in ingresso e studenti di master che dichiarino di possedere già un master o un dottorato).

Per quanto riguarda invece i contenuti specifici del questionario, è necessario rivederlo in base agli output ottenuti dalle diverse sezioni. In particolare, vi sono alcuni aspetti che non sono stati toccati durante le interviste, ma che aiuterebbero a indagare con più accuratezza alcuni punti critici. Soprattutto, risultano insoddisfacenti le informazioni raccolte relativamente alla qualità dell'offerta

formativa, che rappresenta un aspetto fondamentale nell'analisi della domanda di formazione; all'analisi dei tempi di ingresso nel mercato del lavoro, che sono indagati con scarso dettaglio, anche perché uno studio approfondito richiederebbe in effetti l'utilizzo di indagini longitudinali; all'approfondimento sulle condizioni di lavoro minime accettabili dalle diverse categorie di utenze. In particolare, si vorrebbe studiare nel dettaglio il nesso causale che determina la performance positiva rilevata per le fasce solitamente più deboli (donne e stranieri): è un effetto positivo della formazione professionale o evidenzia una maggiore disponibilità da parte di tali soggetti ad accettare condizioni di lavoro altrimenti rifiutate?

6.3 DALLE EVIDENZE DI RICERCA AI SUGGERIMENTI PER IL *POLICYMAKING*

La formazione professionale è una delle principali “leve” a disposizione del governo regionale per migliorare la qualità del capitale umano. Essa costituisce lo strumento fondamentale per assicurare una forza lavoro competente e capace di accompagnare le imprese nella loro sfida per la competitività sui mercati nazionali ed internazionali. In tale prospettiva, la corretta programmazione dell'investimento in formazione assume un ruolo fondamentale per garantire un rapido e puntuale adattamento della stessa forza lavoro alle necessità del sistema produttivo. Il meccanismo della programmazione formativa regionale, è estremamente complesso e opera attraverso un articolato sistema di direttive pluriennali (Mercato del Lavoro, Obbligo Istruzione e Diritto Dovero, Direttiva Occupati, Direttiva Orientamento, Alta formazione, Alto apprendistato, Apprendistato professionalizzante, Formazione Superiore), alla predisposizione delle quali concorrono una pluralità di fattori:

- i fabbisogni (o per meglio dire le loro rappresentazioni) del sistema produttivo;
- la domanda di formazione dei cittadini;
- le priorità indicate dal Fondo Sociale Europeo;
- le caratteristiche³⁹ che il sistema della FP regionale ha assunto nella sua storia passata, condizionandone i gradi di libertà dell'evoluzione futura;
- i vincoli finanziari e gli aspetti congiunturali.

Per determinare un'efficace ed efficiente programmazione dell'investimento formativo, il programmatore regionale deve bilanciare tali elementi, combinandoli con le migliori informazioni disponibili sul funzionamento e sul rendimento della formazione già attivata e rese disponibili anche tramite l'analisi di placement. Le evidenze emerse da quest'ultima indagine, infatti, si prestano ad essere utilizzate per formulare alcuni suggerimenti al *policymaker* regionale, fermo restando che l'inserimento occupazionale e le sue caratteristiche rappresentano un risultato indiretto dell'azione formativa. Evidentemente, data la natura dell'analisi di placement, che indaga solo alcune fattispecie formative, oltretutto in maniera non esaustiva, le indicazioni emergenti devono essere assunte con la dovuta cautela ed applicate ai soli ambiti nei quali risultano rilevanti. Tali indicazioni appaiono sintetizzabili nella forma specifica di “raccomandazioni” di ordine generale per la predisposizione

³⁹ Per caratteristiche del sistema intendiamo sia la struttura dell'offerta di formazione, sia la struttura delle politiche formative; tali elementi costituiscono al contempo un elemento che non è possibile trascurare e quindi fattore di rigidità, ma anche un'opportunità in quanto patrimonio da cui partire.

dei dispositivi di programmazione sulla FP. In particolare, i risultati relativi all'efficacia possono essere colti, soprattutto in un periodo in cui le condizioni del mercato del lavoro sono notevolmente avverse, come l'indicazione a dare, nel breve termine, maggiore peso alle tipologie di intervento che evidenziano migliori prestazioni occupazionali, mentre nel medio periodo occorre invece trovare nuove strade per raggiungere gli obiettivi di quelle azioni che si rivelino al momento attuale meno efficaci. Lo stesso vale per le diverse tipologie di soggetti destinatari: la minore efficacia della formazione per alcune categorie, ritenute dall'esperienza come dalla teoria particolarmente meritevoli di supporto, deve spingere a un miglioramento qualitativo dell'offerta a loro dedicata, programmando azioni specifiche.

6.3.1 L'efficacia dell'investimento formativo

Per capitalizzare al meglio le "lezioni apprese" in termini di impatto lordo e netto della formazione professionale, la Regione Piemonte dovrebbe aver cura di:

- *Valutare quali siano gli investimenti formativi con il miglior rendimento occupazionale*: i dati dell'analisi di placement, pur limitandosi solo ad alcune fattispecie formative, fanno emergere come le performance occupazionali tra le diverse azioni siano differenziate e come, in buona sostanza, alcuni tipi di corsi consentano di trovar lavoro più facilmente di altri. In particolare, nel ristretto numero di percorsi formativi analizzati, i corsi di qualifica per adulti (IV.I.12.01) fanno registrare un tasso di occupazione dei frequentanti superiore di circa 25 punti (54% contro 29%) rispetto al gruppo di controllo. Tali corsi, dedicati a soggetti giovani (>18) o adulti (>25) e 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, paiono incontrare un particolare favore nel mercato del lavoro⁴⁰. Il differenziale occupazionale è nettamente migliore di quello fatto registrare dalle altre azioni formative per le quali è stato identificato un gruppo di controllo.

Asse	Obiettivo	Attività	Azione	Differenziale occupazionale
II	E	12	01	0
IV	I	12	01	+25
IV	I	12	02	+3

Questo dato conferma il risultato di precedenti analisi, che mostrano una notevole efficienza delle politiche attive del lavoro per i soggetti con basso capitale umano iniziale. Nello stesso tempo, con un risultato che è solo apparentemente contrastante, resta vera la teoria economica dell'accumulo del capitale umano, per cui il singolo individuo ha sia una maggiore propensione (per apprezzamento e facilità) a investire sulla propria formazione man mano che cresce il suo

⁴⁰ All'interno di tale gruppo di corsi sono presenti 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.).

bagaglio di capitale umano, sia soprattutto una maggiore probabilità di trovare lavoro quanto più lungo e consistente è stato il suo percorso di istruzione/formazione. Unendo i due risultati si può dire che il mercato oggi pare apprezzare le figure offerte dai corsi di qualifica, ma anche in tale contesto vale che, a parità di altre condizioni (e quindi anche di corso frequentato), un bagaglio di istruzione elevato aiuta a trovare lavoro.

Nei dati di esecuzione finanziaria si evidenzia come l'investimento effettuato sui corsi di qualifica, seppur consistente (42 milioni di euro), risulti molto minore rispetto a quello (88,3 milioni di euro) effettuato per i corsi formativi di specializzazione destinati ad adulti (> 25 anni) e giovani (> 18 anni) qualificati, diplomati o laureati in condizioni di disoccupazione (II.E.12.01), che hanno mostrato un'efficacia nettamente inferiore. Appare quindi opportuno raccomandare alla Regione, in particolare nell'attuale congiuntura economica critica, la possibilità di riconsiderare la ripartizione finanziaria fra le misure, viste le differenze nelle prestazioni occupazionali emerse dall'analisi. A tal fine sarebbe opportuno condurre indagini più dettagliate e puntuali sulle diverse misure, evidenziandone le criticità. Riteniamo di poter suggerire una riprogrammazione che vada ben al di là di una semplice riallocazione dei flussi finanziari, ma che ripensi sostanzialmente gli obiettivi, rendendoli più puntuali, e adegui gli strumenti al loro raggiungimento.

Asse	Obiettivo	Attività	Azione	Impegni	Pagamenti
II	E	12	01	88.273.889,12	53.394.890,48
IV	I	12	01	42.006.910,96	22.978.492,00
IV	I	12	02	17.695.157,99	10.611.012,11

- *Valutare la produttività dell'investimento formativo nelle diverse fasce d'età:* l'analisi degli effetti marginali della formazione professionale per classi d'età delinea, per l'individuo medio, un effetto marginale crescente nelle classi più giovani (5,7% a 20 anni) e decrescente nelle classi più anziane (3,7% a 50 anni), con un impatto netto massimo pari al 9,5% circa nella fascia 30-35 anni. Il vantaggio della formazione cresce quindi con l'età, toccando l'apice nella fascia dei "young adults", ovvero dei lavoratori più maturi e nel pieno delle loro potenzialità. Considerando il numero di formati per classi d'età al 31/12/2011, si evidenzia come nella fascia 15-24 anni si sia verificata la maggiore partecipazione alle azioni di formazione, con quasi il 30% del totale. Va però considerato che tale fascia include l'Obbligo formativo, direttiva con peso notevole e non inclusa nelle analisi di impatto netto. La fascia d'età 25-34 raggiunge anch'essa un buon livello di partecipazione, con il 25,9% del totale.

Alla luce delle evidenze sopra indicate, la formazione si configura come un intervento particolarmente efficiente in termini di inserimento per i disoccupati delle fasce intermedie della popolazione, in particolare se l'offerta formativa si posiziona verso profili molto specializzati. L'obiettivo del miglioramento dell'efficacia per le altre fasce d'età deve portare da un lato a migliorare gli interventi formativi, dall'altro a considerare un diverso mix di politiche attive del lavoro rivolto a tali soggetti, di cui la formazione è solo una delle leve. In particolare, si richiama fortemente la necessità di integrare la formazione per i più giovani con strumenti che vadano ad

agire più direttamente sull'occupabilità e non solo sul capitale umano. Sia l'analisi descrittiva sia quella econometrica hanno infatti confermato l'estrema difficoltà dei giovani ad entrare sul mercato del lavoro⁴¹. Ma in questo caso, a fronte del dramma di un tasso di inoccupazione giovanile che raggiunge livelli mai sfiorati prima, la minore efficacia deve spingere non verso la contrazione delle risorse, ma verso la creazione di servizi sempre più qualificati e specializzati, in grado di accompagnare la transizione formazione-lavoro.

Classi di età	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni (e oltre)
Numero formati	83.680	74.467	68.220	49.572	11.618
%	29,1%	25,9%	23,7%	17,2%	4,0%

6.3.2 Una formazione che si arricchisce di strumenti e si integra con altre azioni

Una delle indicazioni di policy emerse con maggiore forza dalla ricerca riguarda la necessità di aumentare l'integrazione della formazione con altri strumenti di politica attiva del lavoro. Dall'indagine di placement emerge, direttamente ed indirettamente, che la frequenza dei corsi della FP costituisce spesso un tentativo di accedere al MdL, piuttosto che di migliorare le proprie competenze professionali. Nella direttiva MdL un individuo su due (e molto di più fra gli uomini e gli stranieri) degli iscritti ai corsi presi in esame, dichiara infatti di aver preso tale decisione perché non riusciva a trovare lavoro o perché si voleva reinserire nel MdL dopo un periodo di inattività. Anche nella direttiva OI, anche se la motivazione più selezionata (quasi uno su tre) si riferisce alla propensione a un certo mestiere, le motivazioni iniziali sono, soprattutto per i ragazzi e per gli stranieri, molto legate alla prospettiva occupazionale: il percorso viene scelto⁴² perché permette di trovare presto un lavoro e perché permette di sperimentare presto un mestiere. Molti sono inoltre gli intervistati che hanno collezionato più percorsi formativi.

In concreto, una quota molto consistente di destinatari percepisce il corso di formazione come uno strumento di politica attiva per l'inserimento lavorativo e configura, in tal modo, una potente distorsione: la formazione viene erogata a soggetti che la utilizzano non come strumento di innalzamento delle loro competenze, ma prioritariamente come canale di accesso al MdL.

La ricerca evidenzia, inoltre, che spesso "l'investimento formativo" viene disperso perché il soggetto formato, nella ricerca di un impiego successivamente al corso, opera perlopiù attivando le

41 Dalle analisi paiono emergere indizi che il contratto di apprendistato agisca in favore di una loro minore vulnerabilità, garantendo contratti di lunga durata e non frammentati. Non può quindi non essere visto con favore un miglioramento di questo istituto del mercato del lavoro, favorendone la diffusione attraverso il superamento delle criticità che attualmente lo caratterizzano.

42 Non va però dimenticato che all'intervistato era chiesto di esprimere le motivazioni per una scelta avvenuta in molti casi quattro anni prima, facendo un esercizio di memoria e immedesimazione complesso. Non è dunque possibile escludere che la risposta sia inquinata, rispetto alle reali motivazioni prevalenti in ingresso, dalla diversa percezione dell'ordine di importanza dei fattori. Per esempio questo potrebbe aver influito sulla bassa rilevanza accordata all'elemento "consiglio esterno", mentre è noto che, soprattutto a livello di opzione scuola/formazione, il peso del consiglio ottenuto a scuola e nel proprio ambiente di vita è decisivo.

proprie risorse personali (il 75,7% si è attivato in prima persona), utilizzando “canali tradizionali” come l’invio di domande ai datori di lavoro (53,1%) o rivolgendosi ad amici/parenti/conoscenti (32,4%). Solo il 17,6% amplifica la propria rete tradizionale, utilizzando operatori specializzati, rivolgendosi in prevalenza ad agenzie private per il lavoro (41,7%), ai servizi pubblici per l’impiego (37,8%) o allo stesso centro di formazione presso cui si è fruito dell’attività formativa (36,5%). In altri termini, il fruitore della FP, che spesso è già più debole di altri soggetti sul MdL per la mancanza di una rete relazionale che gli faciliti l’inserimento lavorativo, non coglie l’occasione della frequenza di un percorso formativo per ampliare e diversificare la stessa. La Regione Piemonte, per ovviare ad entrambe le evenienze, dovrebbe integrare maggiormente i percorsi di formazione con altri strumenti di politica attiva del lavoro.

Tale integrazione dovrebbe aver luogo prima e dopo l’accesso alla FP. Prima, tramite l’orientamento, per consentire di individuare quale sia la reale politica attiva di cui ha bisogno l’individuo nel momento in cui si presenta per iscriversi, all’interno di un ventaglio di opportunità. In seguito, per connettere la formazione con servizi aggiuntivi di placement per valorizzare il capitale creato e supplire all’insufficiente inserimento in reti relazionali che caratterizza i soggetti più deboli.

L’auspicata integrazione potrebbe essere realizzata attraverso due strade, non necessariamente alternative. La prima riguarda la possibilità di creare un coordinamento fra servizi al lavoro e servizi formativi, tradizionalmente afferenti ad ambiti amministrativi differenti e quindi poco integrati. Come già mostrato in altri ambiti, diversi ma non per questo meno esemplari (si veda per esempio l’integrazione fra percorsi scolastici e formativi dell’obbligo di istruzione), essa si può realizzare più che attraverso una riforma dall’alto, che rischia di modificare la lettera della legge ma non la pratica degli attori e le convinzioni degli operatori, attraverso progetti pilota sperimentali, che inizino a creare ponti fiduciarî e a indicare la strada per l’implementazione concreta del principio.

La seconda strada, che la nuova direttiva MdL approvata nel 2012 vuole prefigurare, è quella di valorizzare e potenziare i servizi di placement che l’agenzia formativa è in grado di offrire direttamente o grazie alla collaborazione (e qui si torna alla prima strada) con soggetti specializzati.

Una seconda classe di considerazioni riguarda la corrispondenza dell’offerta formativa ai bisogni espressi dal territorio. Un’analisi fra corrispondenza fra domanda e offerta di competenze e profili sul mercato del lavoro esula completamente dai confini dell’analisi di placement, ciononostante alcuni risultati ottenuti si prestano ad osservazioni in tale direzione. Se la FP è nata storicamente come attività volta a formare le maestranze nelle professioni artigiane e poi industriali, oggi non è più così. Il variegato settore dei servizi è oggi il migliore datore di nuove occasioni di lavoro per i formati, persino in una regione industriale come il Piemonte. In questo dato va scontato un problema di offerta: la realizzazione di corsi professionalizzanti in molti settori dell’industria richiede la realizzazione di strutture laboratoriali che implicano un investimento enorme e non compatibile con gli standard di costo attualmente previsti dalle politiche formative regionali. In assenza di standard differenziati rispetto al costo del capitale fisico (macchinari e materiali di consumo), l’offerta di corsi per i profili industriali risulta in un certo senso plafonata e limitata agli operatori che già hanno realizzato in passato tali investimenti. Anche tenendo conto di tale obiezione, resta pur vero che il settore dei servizi risulta oggi il bacino di destinazione di molte professionalità più o meno qualificate. Spetta all’analisi sui fabbisogni formativi scoprire quali siano gli ambiti su cui puntare per valorizzare figure forti e competenti.

Altro stereotipo da abbattere (probabilmente connesso alla prima tendenza) è quello relativo alla dimensione di impresa. Oggi non formiamo più addetti per la grande impresa, ma per le piccole e

micro-imprese. In realtà, questa non è una tendenza recente, ma consolidata: la piccola impresa, spesso più disponibile a fare rete con i soggetti della formazione, rappresenta la porta di ingresso nel mercato del lavoro, un trampolino da cui avviene nel tempo il passaggio verso imprese di maggiore dimensione. In tal senso, se l'indicazione sui fabbisogni proveniente dalla media e dalla grande impresa è rilevante perché indica l'evoluzione del mercato del lavoro, è la piccola impresa ad essere il partner reale nel processo di transizione fra la formazione e il lavoro, passaggio che è appunto un processo e non un cambiamento istantaneo e che, come detto sopra, deve essere sostenuto in modo attivo.

Le due considerazioni sulla collocazione lavorativa degli occupati prese congiuntamente implicano che, se è corretto continuare a monitorare la nascita di settori che richiedono nuove competenze e che quindi costituiscono bacini per impieghi qualificati (un esempio è il settore delle energie pulite, che ha creato una notevole domanda di tecnici per l'installazione e la gestione di microimpianti di generazione diffusa, tanto che grazie a questo settore la percentuale di formati che hanno trovato lavoro nel settore primario è decisamente superiore al peso che esso ha sull'economia regionale), occorre però focalizzare l'attenzione, nel momento in cui ci si interroga sui fabbisogni formativi emergenti (sia in un'ottica di rafforzamento del sistema produttivo, sia in un'ottica di politiche del lavoro per creare figure appetibili per il mercato), su pezzi di economia spesso trascurati nelle ricerche sui fabbisogni formativi, quali il settore dei servizi e la piccola impresa.



7 APPENDICE I: I RISULTATI DELL'INDAGINE

TABELLE DI COMPLEMENTO AI CAPITOLI 3 E 4

di Lisa Sella

7.1 ANALISI DELLE CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE OTTENUTO RISPETTO AL CAMPIONE RICERCATO

Tabella 7.1 – Deviazioni del campione effettivo rispetto al campione obiettivo nella percentuale di maschi e femmine per azione e provincia, e deviazione media per territorio.

Provincia	II.E-12-01		III.G-06-04		IV.H-11-01		IV.H-11-99		IV.I-12-01		IV.I-12-02		Media valori assoluti
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Alessandria	-1,9%	1,9%	-1,4%	1,4%	-1,6%	1,6%	3,3%	-3,3%	1,9%	-1,9%	-0,2%	0,2%	0,017
Asti	-0,5%	0,5%	-7,7%	7,7%	0,1%	-0,1%	-1,3%	1,3%	-1,5%	1,5%	-11,1%	11,1%	0,037
Biella	2,6%	-2,6%	5,1%	-5,1%	7,8%	-7,8%	-0,2%	0,2%	-1,2%	1,2%	26,7%	-26,7%	0,073
Cuneo	-2,4%	2,4%	-1,0%	1,0%	-4,1%	4,1%	0,3%	-0,3%	-8,5%	8,5%	0,0%	0,0%	0,027
Novara	1,2%	-1,2%	-21,8%	21,8%	-7,5%	7,5%	-0,1%	0,1%	-5,6%	5,6%	11,1%	-11,1%	0,079
Torino	1,1%	-1,1%	2,9%	-2,9%	0,2%	-0,2%	0,4%	-0,4%	-0,4%	0,4%	2,1%	-2,1%	0,012
Verbano Cusio Ossola	-2,9%	2,9%	0,0%	0,0%	-18,8%	18,8%	-2,7%	2,7%	-0,8%	0,8%	-30,0%	30,0%	0,092
Vercelli	0,5%	-0,5%	-2,4%	2,4%	9,0%	-9,0%	-10,0%	10,0%	-6,5%	6,5%	-10,7%	10,7%	0,065
Totale	-0,4%	0,4%	-3,5%	3,5%	-2,0%	2,0%	0,1%	-0,1%	-2,6%	2,6%	8,2%	-8,2%	0,028

Tabella 7.2 – Deviazioni del campione effettivo rispetto al campione obiettivo nella percentuale di stranieri per azione e provincia.

Provincia	IV.H-11-01 - % stranieri			IV.H-11-99 - % stranieri			IV.I-12-01 - % stranieri		
	obiettivo	effettivo	delta	obiettivo	effettivo	delta	obiettivo	effettivo	delta
Alessandria	32,4%	28,6%	-3,9%	24,4%	20,7%	-3,8%	20,8%	20,7%	-0,1%
Asti	21,2%	18,2%	-3,0%	6,1%	6,3%	0,2%	23,8%	34,7%	10,9%
Biella	22,7%	16,7%	-6,1%	7,7%	4,5%	-3,1%	7,5%	8,3%	0,8%
Cuneo	18,2%	18,2%	0,0%	13,0%	13,0%	0,0%	22,4%	23,8%	1,4%
Novara	15,4%	16,7%	1,3%	15,6%	14,7%	-0,9%	18,6%	14,3%	-4,3%
Torino	18,4%	18,4%	0,0%	8,2%	8,2%	0,0%	24,6%	25,0%	0,4%
Verbano Cusio Ossola	5,3%	12,5%	7,2%	8,3%	8,7%	0,4%	18,4%	11,6%	-6,8%
Vercelli	20,8%	13,3%	-7,5%	16,0%	16,7%	0,7%	26,3%	50,0%	23,7%
Totale	19,9%	18,9%	-1,0%	12,9%	12,4%	-0,4%	20,2%	20,4%	0,2%

Tabella 7.3 – Deviazioni del campione effettivo rispetto al campione obiettivo nella percentuale di giovani per azione e provincia.

Provincia	II.E-12-01 - % giovani			IV.I-12-01 - % giovani		
	obiettivo	effettivo	delta	obiettivo	effettivo	delta
Alessandria	60,8%	59,0%	-1,8%	22,9%	24,1%	1,2%
Asti	35,1%	38,1%	3,0%	14,3%	12,2%	-2,1%
Biella	61,1%	58,5%	-2,6%	22,5%	33,3%	10,8%
Cuneo	65,3%	66,7%	1,4%	16,3%	27,0%	10,7%
Novara	56,8%	57,1%	0,3%	25,6%	26,8%	1,2%
Torino	46,6%	44,3%	-2,3%	15,8%	16,1%	0,3%
Verbano Cusio Ossola	54,5%	51,4%	-3,1%	26,3%	30,2%	3,9%
Vercelli	54,8%	54,0%	-0,8%	10,5%	25,0%	14,5%
Totale	54,6%	54,3%	-0,3%	19,6%	24,1%	4,5%

7.2 DESCRIZIONE DEL CAMPIONE IN RELAZIONE ALL'UNIVERSO

Tabella 7.4 – *Distribuzione percentuale intra-azione delle province nell'universo.*

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	9%	17%	12%	10%	8%	7%	12%
Asti	6%	5%	3%	6%	2%	1%	4%
Biella	3%	3%	3%	5%	4%	7%	4%
Cuneo	6%	22%	9%	11%	10%	2%	12%
Novara	11%	4%	6%	6%	5%	11%	7%
Torino	59%	45%	59%	56%	69%	67%	57%
Verbano Cusio Ossola	2%	2%	2%	4%	0%	2%	3%
Vercelli	3%	2%	5%	1%	3%	2%	3%
Totale	100%						

Tabella 7.5 – *Distribuzione percentuale intra-azione delle province nel campione ottenuto.*

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	17%	21%	15%	15%	18%	21%	17%
Asti	13%	11%	10%	13%	3%	4%	11%
Biella	7%	8%	10%	13%	4%	15%	10%
Cuneo	13%	16%	15%	17%	13%	1%	14%
Novara	19%	12%	15%	15%	12%	15%	15%
Torino	19%	17%	15%	15%	43%	38%	20%
Verbano Cusio Ossola	6%	8%	8%	11%	0%	1%	8%
Vercelli	6%	6%	12%	1%	7%	4%	6%
Totale	100%						

Tabella 7.6 – *Differenza nella distribuzione percentuale intra-azione delle province nel campione ottenuto rispetto all'universo.*

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	7%	3%	2%	5%	10%	14%	5%
Asti	7%	7%	7%	7%	1%	3%	6%
Biella	4%	5%	7%	8%	1%	8%	6%
Cuneo	7%	-6%	6%	5%	4%	-1%	3%
Novara	8%	8%	10%	9%	7%	4%	8%
Torino	-40%	-27%	-44%	-41%	-27%	-29%	-37%
Verbano Cusio Ossola	4%	6%	6%	7%	0%	0%	5%
Vercelli	3%	4%	7%	0%	5%	2%	4%

Tabella 7.7 – *Distribuzione percentuale intra-provincia delle azioni nell'universo.*

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	10%	29%	31%	21%	5%	4%	100%
Asti	20%	21%	21%	32%	3%	2%	100%
Biella	10%	14%	24%	32%	7%	13%	100%
Cuneo	7%	38%	24%	24%	6%	1%	100%
Novara	23%	13%	25%	23%	5%	11%	100%
Torino	14%	16%	30%	24%	8%	8%	100%
Verbano Cusio Ossola	11%	17%	27%	41%	0%	4%	100%
Vercelli	15%	16%	49%	9%	6%	5%	100%
Totale	14%	20%	29%	24%	7%	7%	100%

Tabella 7.8 – *Distribuzione percentuale intra-provincia delle azioni nel campione ottenuto.*

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	16%	22%	23%	22%	9%	8%	100%
Asti	20%	20%	26%	30%	2%	2%	100%
Biella	12%	15%	28%	32%	4%	9%	100%
Cuneo	15%	21%	28%	28%	8%	0%	100%
Novara	21%	15%	27%	24%	7%	6%	100%
Torino	16%	16%	20%	18%	19%	12%	100%
Verbano Cusio Ossola	14%	19%	30%	36%	0%	1%	100%
Vercelli	15%	18%	50%	4%	10%	4%	100%
Totale	16%	18%	27%	24%	9%	6%	100%

Tabella 7.9 – *Differenza nella distribuzione percentuale intra-provincia delle azioni nel campione ottenuto rispetto all'universo.*

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02
Alessandria	5%	-7%	-7%	1%	4%	4%
Asti	0%	-1%	4%	-3%	-1%	0%
Biella	2%	1%	4%	0%	-3%	-4%
Cuneo	7%	-18%	4%	4%	2%	-1%
Novara	-3%	2%	3%	1%	2%	-5%
Torino	2%	0%	-11%	-6%	10%	4%
Verbano Cusio Ossola	3%	3%	2%	-4%	0%	-3%
Vercelli	0%	2%	0%	-5%	4%	-1%
Totale	3%	-2%	-2%	0%	2%	-1%

Tabella 7.10 – *Composizione percentuale dell'universo e del campione principale intra-azione per genere.*

Azione/genere	Campione		Universo	
	F	M	F	M
II.E-12-01	54,81%	45,19%	52,52%	47,48%
III.G-06-04	60,29%	39,71%	52,08%	47,92%
IV.H-11-01	38,98%	61,02%	40,18%	59,82%
IV.H-11-99	41,13%	58,87%	38,93%	61,07%
IV.I-12-01	65,25%	34,75%	64,04%	35,96%
IV.I-12-02	45,74%	54,26%	32,47%	67,53%
Totale	52,21%	47,79%	49,55%	50,45%

Tabella 7.11 – *Composizione dell'universo e del campione principale intra-azione per nazionalità.*

Azione/nazionalità	Campione		Universo	
	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri
II.E-12-01	90,38%	9,62%	89,64%	10,36%
III.G-06-04	8,09%	91,91%	5,21%	94,79%
IV.H-11-01	81,10%	18,90%	81,39%	18,61%
IV.H-11-99	87,59%	12,41%	87,12%	12,88%
IV.I-12-01	79,58%	20,42%	76,88%	23,12%
IV.I-12-02	84,04%	15,96%	84,22%	15,78%
Totale	78,19%	21,81%	78,86%	21,14%

Tabella 7.12 – *Composizione dell'universo e del campione principale intra-azione per fasce d'età.*

Azioni/fasce d'età	Campione		Universo	
	Adulti (26+)	Giovani	Adulti (26+)	Giovani
II.E-12-01	45,67%	54,33%	49,15%	50,85%
III.G-06-04	77,94%	22,06%	77,08%	22,92%
IV.H-11-01	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
IV.H-11-99	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
IV.I-12-01	75,86%	24,14%	81,58%	18,42%
IV.I-12-02	82,98%	17,02%	86,80%	13,20%
Totale	42,33%	57,67%	44,91%	55,09%

Tabella 7.13 – *Distribuzioni bivariate del campione per genere e fasce d'età (percentuale del totale e percentuale di colonna).*

% Totale	Genere		Nazionalità		Totale
	F	M	Italiani	Stranieri	
Fascia d'età					
Adulti (26+)	27,13%	15,20%	30,21%	12,12%	42,33%
Giovani	25,08%	32,58%	47,98%	9,69%	57,67%
Totale	52,21%	47,79%	78,19%	21,81%	100%

% Colonna	Genere		Nazionalità	
	F	M	Italiani	Stranieri
Fascia d'età				
Adulti (26+)	51,97%	31,81%	38,68%	55,59%
Giovani	48,03%	68,19%	61,36%	44,41%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella 7.14 – Dislocazione dell'universo e del campione principale intra-azione per Regione di residenza.

Azione	Campione		Universo	
	Altri territori	Piemonte	Altri territori	Piemonte
II.E-12-01	11,06%	88,94%	9,35%	90,65%
III.G-06-04	0,00%	100,00%	2,08%	97,92%
IV.H-11-01	1,97%	98,03%	1,63%	98,37%
IV.H-11-99	1,77%	98,23%	0,92%	99,08%
IV.I-12-01	3,98%	96,02%	2,27%	97,73%
IV.I-12-02	5,32%	94,68%	3,95%	96,05%
Totale	4,87%	95,13%	4,07%	95,93%

7.3 ISCRITTI, LICENZIATI E RITIRATI NELLE INIZIATIVE FORMATIVE ANALIZZATE

Tabella 7.15 – Distribuzione percentuale intra-provincia degli allievi risiedenti nella stessa provincia di erogazione del corso di formazione, nel campione e per il sottoinsieme degli occupati all'ottobre 2011.

Provincia	Campione		Occupati ottobre 2011		Totale
	No	Si	No	Si	
Alessandria	16,73%	83,27%	20,00%	80,00%	100,00%
Asti	17,07%	82,93%	21,05%	78,95%	100,00%
Biella	0,67%	99,33%	0,00%	100,00%	100,00%
Cuneo	18,30%	81,70%	16,30%	83,70%	100,00%
Novara	11,26%	88,74%	12,24%	87,76%	100,00%
Torino	7,12%	92,88%	7,03%	92,97%	100,00%
Verbano Cusio Ossola	3,39%	96,61%	2,33%	97,67%	100,00%
Vercelli	27,72%	72,28%	38,89%	61,11%	100,00%
Totale	12,44%	87,56%	13,91%	86,09%	100,00%

Tabella 7.16 – *Distribuzione percentuale degli esiti finali intra-azione per gli iscritti alle iniziative formative terminate nel 2010 e totale intra-genere.*

Esito finale	II.E-12 -01	III.G-06 -04	IV.H-11 -01	IV.H-11 -99	IV.I-12 -01	IV.I-12 -02	Universo			
							F	M	Totale	%
Assente	2,22%	0,77%	0,37%	0,46%	0,60%	2,38%	0,77%	1,54%	143	1,18%
Handicap	0,00%	0,00%	1,28%	1,84%	0,00%	0,00%	0,31%	0,68%	61	0,50%
Idoneo	77,84%	74,17%	82,11%	90,39%	83,41%	74,80%	84,52%	78,69%	9905	81,48%
Non idoneo	19,94%	23,29%	16,25%	7,31%	16,00%	22,81%	14,12%	19,09%	2032	16,71%
Di cui ritirati	14,58%	18,87%	8,09%	2,76%	10,26%	14,42%	10,11%	11,59%	1323	10,88%
Missing	0,00%	1,77%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	16	0,13%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	12157	100%

Tabella 7.17 – *Distribuzione percentuale delle motivazioni del ritiro dal corso di formazione intra-genere.*

Motivi del ritiro	F	M	Totale
Ha trovato lavoro	15,16%	18,61%	17,08%
Malattia	3,07%	1,49%	2,19%
Motivi famigliari	15,16%	5,16%	9,60%
Non si è presentato	51,28%	49,46%	50,26%
Passaggio ad altro corso	1,53%	1,49%	1,51%
Vari	10,56%	19,29%	15,42%
Missing	3,24%	4,48%	3,93%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%

Tabella 7.18 – *Distribuzione percentuale delle motivazioni del ritiro dal corso di formazione intra-azione.*

Motivi del ritiro	II.E-12-01	III.G-06-04	IV.H-11-01	IV.H-11-99	IV.I-12-01	IV.I-12-02
Ha trovato lavoro	27,46%	8,19%	7,52%	11,67%	12,97%	7,09%
Malattia	3,71%	0,00%	0,00%	0,00%	3,07%	0,00%
Motivi famigliari	9,46%	7,02%	10,53%	8,33%	11,95%	7,87%
Non si è presentato	44,53%	71,93%	52,63%	61,67%	45,39%	48,82%
Passaggio ad altro corso	0,19%	0,00%	7,52%	5,00%	1,71%	0,79%
Vari	11,13%	8,77%	12,03%	10,00%	22,18%	33,07%
Missing	3,53%	4,09%	9,77%	3,33%	2,73%	2,36%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

7.4 GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE INIZIATIVE FORMATIVE ANALIZZATE

Tabella 7.19 – *Distribuzione percentuale della condizione professionale prevalente all'ottobre 2011 intra-genero e per fasce d'età.*

Condizione professionale	F			M			Totale
	A	G	Tot F	A	G	Tot M	
Occupato	51,77%	35,04%	43,73%	49,79%	34,84%	39,60%	41,76%
Occupato in CIG	1,65%	1,28%	1,47%	2,95%	1,18%	1,74%	1,60%
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	40,19%	40,41%	40,29%	42,19%	40,94%	41,34%	40,80%
In cerca di prima occupazione	1,65%	6,39%	3,93%	2,53%	8,46%	6,58%	5,20%
Studente	1,65%	11,51%	6,39%	0,84%	11,81%	8,32%	7,31%
Tirocinante o stagista	0,47%	3,58%	1,97%	1,27%	1,77%	1,61%	1,80%
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	2,13%	0,77%	1,47%	0,42%	0,39%	0,40%	0,96%
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	0,47%	1,02%	0,74%	0,00%	0,39%	0,27%	0,51%
Missing	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,13%	0,06%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabella 7.20 – *Distribuzione percentuale della condizione professionale prevalente all'ottobre 2011 intra-generazione e per nazionalità.*

Etichette di riga	Italiani			Stranieri		
	F	M	Tot ITA	F	M	Tot STR
Occupato	42,93%	40,85%	41,92%	46,49%	34,84%	41,18%
Occupato in CIG	0,95%	1,53%	1,23%	3,24%	2,58%	2,94%
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	39,43%	39,49%	39,46%	43,24%	48,39%	45,59%
In cerca di prima occupazione	4,45%	6,61%	5,50%	2,16%	6,45%	4,12%
Studente	7,47%	9,15%	8,29%	2,70%	5,16%	3,82%
Tirocinante o stagista	2,54%	1,86%	2,21%	0,00%	0,65%	0,29%
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	1,43%	0,34%	0,90%	1,62%	0,65%	1,18%
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	0,79%	0,17%	0,49%	0,54%	0,65%	0,59%
Missing	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,65%	0,29%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabella 7.21 – *Distribuzione percentuale intra-azione della condizione professionale prevalente dei formati 2010 all'ottobre 2011.*

Condizione professionale prevalente	MdL				OI		Totale
	II.E-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-01	IV.I-12-02	IV.H-11-01	IV.H-11-99	
Occupato	46,88%	42,65%	53,85%	40,43%	31,89%	26,95%	41,76%
Occupato in CIG	0,96%	4,41%	1,33%	3,19%	1,57%	1,06%	1,60%
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	38,22%	49,26%	38,46%	45,74%	42,52%	40,43%	40,80%
In cerca di prima occupazione	3,61%	3,68%	2,39%	2,13%	10,24%	8,51%	5,20%
Tirocinante o stagista	1,92%	0,00%	0,80%	2,13%	3,94%	1,77%	1,80%
Studente	6,97%	0,00%	1,33%	4,26%	7,87%	19,86%	7,31%
Inattivo diverso da studente	0,72%	0,00%	1,86%	1,06%	1,18%	0,35%	0,96%
Altro inattivo (disoccupato che non cerca attivamente occupazione)	0,48%	0,00%	0,00%	1,06%	0,79%	1,06%	0,51%
Missing	0,24%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Totale	416	136	377	94	254	282	1559

7.5 I PERCORSI CHE HANNO PORTATO ALLA FORMAZIONE

Tabella 7.22 – *Condizione professionale prevalente al momento dell'iscrizione al corso di formazione intra-generazione (direttiva MdL).*

Condizione professionale prevalente	Genere				Totale	
	F		M			
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	525	87,65%	350	82,55%	875	85,53%
In cerca di prima occupazione	38	6,34%	35	8,25%	73	7,14%
Tirocinante o stagista	2	0,33%	2	0,47%	4	0,39%
Studente	19	3,17%	34	8,02%	53	5,18%
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	12	2,00%	0	0,00%	12	1,17%
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	3	0,50%	3	0,71%	6	0,59%
Totale	599	100,00%	424	100,00%	1023	100,00%

Tabella 7.23 – *Condizione professionale prevalente al momento dell'iscrizione al corso di formazione intra-azione (direttiva MdL).*

Condizione professionale prevalente	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC	Totale
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	83,44%	89,90%	88,07%	81,38%	87,25%	85,31%	87,34%	83,82%	85,53%
In cerca di prima occupazione	6,75%	6,06%	9,17%	6,21%	6,04%	6,16%	11,39%	8,82%	7,14%
Tirocinante o stagista	0,61%	0,00%	0,00%	0,00%	1,34%	0,00%	1,27%	0,00%	0,39%
Studente	6,13%	2,02%	0,92%	8,97%	4,70%	7,11%	0,00%	7,35%	5,18%
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	1,84%	2,02%	1,83%	2,07%	0,67%	0,47%	0,00%	0,00%	1,17%
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	1,23%	0,00%	0,00%	1,38%	0,00%	0,95%	0,00%	0,00%	0,59%
Totale	100%								

Tabella 7.24 – Cause di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro per gli individui disoccupati al momento dell'iscrizione al corso di formazione. Valori assoluti e in %.

Cause cessazione ultimo rapporto di lavoro		
A causa di bassa retribuzione	4	0,54%
Assenza di regolare contratto di lavoro	2	0,27%
Cambio di residenza/domicilio	18	2,45%
Chiusura o cessazione attività dell'azienda	149	20,24%
Fine di un lavoro a tempo determinato	321	43,61%
Cura dei figli e/o di altri famigliari	34	4,62%
Insoddisfatto per il tipo di lavoro o per l'ambiente lavorativo	22	2,99%
Insoddisfatto perché lavoro occasionale	26	3,53%
Licenziamento (inclusa mobilità)	80	10,87%
Malattia (problemi di salute personali)	16	2,17%
Maternità (nascita di un figlio)	29	3,94%
Problemi logistici/spostamento	7	0,95%
Studio o formazione professionale	27	3,67%
Missing	1	0,14%
Totale	736	100,00%

Tabella 7.25 – *Distribuzione dei titoli di studio pre-corso nelle azioni.*

Titolo di studio/azione	II.E-12-01	III.G-06-04	IV.H-11-01	IV.H-11-99	IV.I-12-01	IV.I-12-02
Licenza elementare	0,24%	2,21%	0,79%	1,77%	2,65%	1,06%
Licenza media inferiore o avviamento	5,29%	43,38%	60,24%	52,48%	47,48%	5,32%
Qualifica professionale di I livello	13,46%	10,29%	25,98%	31,91%	11,94%	14,89%
Diploma di scuola secondaria superiore	59,86%	30,15%	11,81%	12,77%	29,71%	52,13%
Titolo universitario o superiore	20,91%	13,97%	1,18%	1,06%	8,22%	26,60%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabella 7.26 – *Distribuzione percentuale del titolo di studio più alto acquisito dai genitori.*

Titolo di studio	Padre	Madre
Nessun titolo	2,95%	3,91%
Licenza elementare	18,67%	18,99%
Licenza media inferiore o avviamento	35,73%	36,05%
Qualifica professionale di I livello	6,16%	6,09%
Diploma di scuola secondaria superiore	18,86%	22,07%
Diploma universitario, laurea o superiore	7,63%	6,54%
Non so (cresciuto lontano dai genitori)	7,44%	4,62%
Missing	2,57%	1,73%
Totale	100,00%	100,00%

Tabella 7.27 – Distribuzione intra-azione del titolo di studio più alto dei genitori.

Titolo di studio	II.E-12-01		III.G-06-04		IV.H-11-01		IV.H-11-99		IV.I-12-01		IV.I-12-02	
	Padre	Madre	Padre	Madre	Padre	Madre	Padre	Madre	Padre	Madre	Padre	Madre
Nessun titolo	2,16%	1,68%	8,09%	12,50%	1,97%	2,36%	2,48%	2,13%	3,71%	5,31%	0,00%	5,32%
Licenza elementare	16,11%	15,38%	9,56%	16,91%	9,45%	9,06%	11,35%	10,28%	35,01%	35,01%	24,47%	26,60%
Licenza media inferiore o avviamento	32,69%	33,17%	27,21%	26,47%	46,06%	46,46%	46,10%	46,81%	27,06%	29,44%	37,23%	28,72%
Qualifica professionale di I livello	5,53%	5,77%	9,56%	8,09%	6,69%	7,09%	6,03%	4,96%	6,10%	6,37%	3,19%	4,26%
Diploma di scuola secondaria superiore	24,76%	28,85%	21,32%	19,85%	17,72%	19,69%	18,09%	25,18%	12,47%	14,59%	20,21%	22,34%
Diploma universitario, laurea o superiore	11,54%	9,86%	14,71%	8,82%	2,36%	3,54%	2,13%	2,13%	7,69%	6,37%	10,64%	10,64%
Non so (cresciuto lontano dai genitori)	4,33%	3,13%	6,62%	5,15%	11,81%	7,87%	10,99%	7,09%	6,37%	2,65%	4,26%	2,13%
Missing	2,88%	2,16%	2,94%	2,21%	3,94%	3,94%	2,84%	1,42%	1,59%	0,27%	0,00%	0,00%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabella 7.28 – *Distribuzione percentuale intra-azione delle motivazioni di iscrizione al corso di formazione per l'MdL.*

Motivazioni di iscrizione	II.E-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-01	IV.I-12-02	Totale
Per crescita culturale e/o tecnico-professionale	33,73%	19,12%	25,46%	42,55%	29,55%
Per ottenere punteggi utili ai fini della carriera lavorativa	2,41%	2,94%	2,65%	1,06%	2,45%
Per ottenere un diploma/qualifica/attestato	14,46%	11,03%	12,20%	10,64%	12,82%
Perché ha seguito i consigli ottenuti durante l'attività di orientamento	0,24%	1,47%	0,80%	0,00%	0,59%
Perché ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti	0,96%	0,00%	1,59%	0,00%	0,98%
Perché non riusciva a trovare lavoro	39,52%	61,03%	42,71%	36,17%	43,25%
Perché previsto dalla condizione lavorativa in cui si trovava (CIG, mobilità, apprendistato)	0,72%	0,00%	1,86%	0,00%	0,98%
Perché riteneva non adeguate le sue competenze tecnico/professionali	5,78%	2,21%	3,71%	3,19%	4,31%
Perché voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia)	1,69%	2,21%	8,49%	4,26%	4,50%
Missing	0,48%	0,00%	0,53%	2,13%	0,59%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabella 7.29 – Distribuzione intra-generazione delle motivazioni di iscrizione al corso di formazione per l'MdL.

Motivazioni di iscrizione	F	M
Per crescita culturale e/o tecnico-professionale	29,10%	30,19%
Per ottenere punteggi utili ai fini della carriera lavorativa	3,18%	1,42%
Per ottenere un diploma/qualifica/attestato	13,04%	12,50%
Perché ha seguito i consigli ottenuti durante l'attività di orientamento	0,50%	0,71%
Perché ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti	0,67%	1,42%
Perché non riusciva a trovare lavoro	42,31%	44,58%
Perché previsto dalla condizione lavorativa in cui si trovava (CIG, mobilità, apprendistato)	0,84%	1,18%
Perché riteneva non adeguate le sue competenze tecnico/professionali	3,85%	4,95%
Perché voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia)	5,85%	2,59%
Missing	0,67%	0,47%
Totale	100,00%	100,00%

Tabella 7.30 – Distribuzione per classe d'età delle motivazioni di iscrizione al corso di formazione per l'MdL.

Motivazioni di iscrizione	Adulti (26+)	Giovani
Per crescita culturale e/o tecnico-professionale	27,62%	33,06%
Per ottenere punteggi utili ai fini della carriera lavorativa	2,58%	2,20%
Per ottenere un diploma/qualifica/attestato	12,75%	12,95%
Perché ha seguito i consigli ottenuti durante l'attività di orientamento	0,61%	0,55%
Perché ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti	0,46%	1,93%
Perché non riusciva a trovare lavoro	44,92%	40,22%
Perché previsto dalla condizione lavorativa in cui si trovava (CIG, mobilità, apprendistato)	1,06%	0,83%
Perché riteneva non adeguate le sue competenze tecnico/professionali	3,34%	6,06%
Perché voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia)	5,92%	1,93%
Missing	0,76%	0,28%
Totale	100,00%	100,00%

Tabella 7.31 – *Distribuzione intra-nazionalità delle motivazioni di iscrizione al corso di formazione per l'MdL.*

Motivazioni di iscrizione	Italiani	Stranieri
Per crescita culturale e/o tecnico-professionale	32,42%	21,01%
Per ottenere punteggi utili ai fini della carriera lavorativa	2,61%	1,95%
Per ottenere un diploma/qualifica/attestato	12,42%	14,01%
Perché ha seguito i consigli ottenuti durante l'attività di orientamento	0,65%	0,39%
Perché ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti	1,18%	0,39%
Perché non riusciva a trovare lavoro	39,35%	54,86%
Perché previsto dalla condizione lavorativa in cui si trovava (CIG, mobilità, apprendistato)	1,18%	0,39%
Perché riteneva non adeguate le sue competenze tecnico/professionali	4,58%	3,50%
Perché voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia)	4,84%	3,50%
Missing	0,78%	0,00%
Totale	100,00%	100,00%

Tabella 7.32 – *Distribuzione intra-azione delle motivazioni di iscrizione al corso di qualifica professionale per l'OI.*

Motivazioni di iscrizione	IV.H-11-01	IV.H-11-99	Totale
Perché consigliato da amici/parenti/conoscenti	6,69%	5,32%	5,97%
Perché consigliato da professori/orientatori/assistente sociale	2,76%	3,55%	3,17%
Perché desiderava imparare sperimentando subito un mestiere	23,62%	21,28%	22,39%
Perché era vicino a casa	0,79%	0,00%	0,37%
Perché le piaceva l'idea di fare quel mestiere	28,74%	34,75%	31,90%
Perché lo frequentavano i suoi migliori amici	0,39%	1,06%	0,75%
Perché si sentiva portato per le cose che si studiavano	5,12%	8,16%	6,72%
Perché si trova facilmente e presto lavoro	24,80%	20,92%	22,76%
Missing	7,09%	4,96%	5,97%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%

Tabella 7.33 – *Distribuzione intra-generazione delle motivazioni di iscrizione al corso di qualifica professionale per l'OI.*

Motivazioni di iscrizione	F	M
Perché consigliato da amici/parenti/conoscenti	6,02%	5,92%
Perché consigliato da professori/orientatori/assistente sociale	3,24%	3,12%
Perché desiderava imparare sperimentando subito un mestiere	24,54%	20,87%
Perché era vicino a casa	0,46%	0,31%
Perché le piaceva l'idea di fare quel mestiere	36,11%	28,97%
Perché lo frequentavano i suoi migliori amici	0,00%	1,25%
Perché si sentiva portato per le cose che si studiavano	5,56%	7,48%
Perché si trova facilmente e presto lavoro	18,52%	25,55%
Missing	5,56%	6,54%
Totale	100,00%	100,00%

Tabella 7.34 – *Distribuzione intra-nazionalità delle motivazioni di iscrizione al corso di qualifica professionale per l'OI.*

Motivazioni di iscrizione	Italiani	Stranieri
Perché consigliato da amici/parenti/conoscenti	6,17%	4,82%
Perché consigliato da professori/orientatori/assistente sociale	3,30%	2,41%
Perché desiderava imparare sperimentando subito un mestiere	21,15%	28,92%
Perché era vicino a casa	0,22%	1,20%
Perché le piaceva l'idea di fare quel mestiere	33,48%	22,89%
Perché lo frequentavano i suoi migliori amici	0,88%	0,00%
Perché si sentiva portato per le cose che si studiavano	6,83%	6,02%
Perché si trova facilmente e presto lavoro	21,81%	27,71%
Missing	6,17%	6,02%
Totale	100,00%	100,00%

7.6 LA CONDIZIONE LAVORATIVA DEI FORMATI

Tabella 7.35 – *Distribuzione percentuale intra-azione del macro-settore di occupazione.*

Macro-settore	II.E-12-01	III.G-06-04	IV.H-11-01	IV.H-11-99	IV.I-12-01	IV.I-12-02	Totale
Non profit	2,01%	3,13%	3,53%	0,00%	2,40%	2,44%	2,22%
Settore privato	82,41%	84,38%	80,00%	63,29%	71,15%	80,49%	76,48%
Settore pubblico	15,08%	10,94%	16,47%	36,71%	25,48%	17,07%	20,71%
Missing	0,50%	1,56%	0,00%	0,00%	0,96%	0,00%	0,59%
Totale	100,00%						

Tabella 7.36 – *Distribuzione percentuale intra-provincia delle tipologie contrattuali degli occupati ad ottobre 2011 (esclusi autonomi e coadiuvanti familiari).*

Tipologia contrattuale	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC	Totale
Altro	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,86%	0,16%
Apprendistato (o altri contratti a causa mista)	3,37%	0,00%	9,80%	10,94%	5,56%	5,98%	5,26%	2,86%	5,99%
Collaborazione coordinata e continuativa	2,25%	0,00%	1,96%	0,78%	5,56%	4,27%	0,00%	5,71%	2,59%
Collaborazione occasionale	0,00%	0,00%	0,00%	0,78%	0,00%	0,85%	0,00%	2,86%	0,49%
Lavoro a domicilio	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,63%	0,00%	0,16%
Lavoro intermittente o a chiamata	3,37%	2,86%	0,00%	1,56%	2,22%	2,56%	0,00%	0,00%	1,94%
Nessun contratto ma solo un accordo informale con il datore di lavoro	1,12%	1,43%	0,00%	0,00%	3,33%	1,71%	2,63%	0,00%	1,29%
Sta svolgendo un tirocinio/stage/praticantato	0,00%	0,00%	0,00%	1,56%	0,00%	0,85%	0,00%	2,86%	0,65%
Tempo determinato a carattere non stagionale	40,45%	50,00%	52,94%	46,88%	51,11%	38,46%	60,53%	40,00%	46,28%
Tempo determinato a carattere stagionale	10,11%	11,43%	15,69%	10,16%	12,22%	8,55%	2,63%	14,29%	10,52%
Tempo indeterminato (tipico o standard)	38,20%	34,29%	19,61%	25,78%	20,00%	36,75%	26,32%	28,57%	29,45%
Missing	1,12%	0,00%	0,00%	1,56%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,49%
Totale	100%								

Tabella 7.37 – *Distribuzione intra-genere, nazionalità e fascia d'età del numero di addetti dell'impresa presso cui si è occupati (per occupati e occupati in CIG all'ottobre 2011).*

Numero di addetti	Genere		Nazionalità		Fasce d'età		Totale
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (26+)	Giovani	
Da 1 a 4 addetti	28,80%	26,30%	27,38%	28,67%	16,81%	39,38%	27,66%
Da 5 a 14 addetti	24,46%	28,90%	27,00%	24,67%	23,36%	29,85%	26,48%
Da 15 a 49 addetti	23,37%	20,13%	19,39%	30,67%	28,21%	15,08%	21,89%
Da 50 a 249 addetti	14,40%	12,99%	14,64%	10,67%	17,95%	9,23%	13,76%
250 addetti e più	5,16%	9,42%	8,37%	2,67%	8,83%	5,23%	7,10%
Missing	3,80%	2,27%	3,23%	2,67%	4,84%	1,23%	3,11%
Totale	100,00%						

Tabella 7.38 – *Distribuzione percentuale intra-provincia delle professioni degli occupati a ottobre 2011.*

Professione	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC	Totale
Altro lavoratore in proprio	0,00%	1,32%	0,00%	0,74%	0,00%	0,78%	0,00%	0,00%	0,44%
Apprendista	2,00%	1,32%	6,67%	8,89%	1,02%	2,34%	6,98%	0,00%	3,85%
Artigiano	1,00%	2,63%	0,00%	0,74%	0,00%	0,78%	0,00%	0,00%	0,74%
Commerciante	2,00%	0,00%	1,67%	1,48%	0,00%	1,56%	6,98%	2,78%	1,63%
Dipendente presso società cooperativa (o commerciale) o socio di cooperativa	2,00%	2,63%	3,33%	5,93%	1,02%	6,25%	4,65%	0,00%	3,70%
Direttivo-quadro	2,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,04%	0,00%	0,00%	2,78%	0,74%
Dirigente	2,00%	0,00%	3,33%	2,22%	1,02%	0,78%	2,33%	0,00%	1,48%
Impiegato o intermedio	24,00%	30,26%	25,00%	19,26%	33,67%	27,34%	20,93%	41,67%	26,63%
Imprenditore/libero professionista	3,00%	0,00%	3,33%	1,48%	1,02%	3,91%	4,65%	2,78%	2,37%
Lavoratore agricolo (bracciante agricolo) senza qualificazione	2,00%	0,00%	0,00%	0,74%	2,04%	0,78%	0,00%	0,00%	0,89%
Lavoratore presso proprio domicilio per conto di imprese	2,00%	1,32%	1,67%	0,00%	2,04%	1,56%	0,00%	0,00%	1,18%
Operaio specializzato o qualificato o caporeparto	41,00%	48,68%	45,00%	34,81%	39,80%	39,84%	41,86%	38,89%	40,53%
Operaio/lavoratore nel settore industriale senza qualificazione	8,00%	7,89%	8,33%	9,63%	10,20%	7,81%	6,98%	5,56%	8,43%
Professione non qualificata nel settore dei servizi	2,00%	1,32%	0,00%	2,22%	4,08%	1,56%	0,00%	0,00%	1,78%
Professione qualificata nel settore dei servizi	6,00%	2,63%	1,67%	11,85%	2,04%	4,69%	4,65%	5,56%	5,47%
Missing	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,15%
Totale	100%								

Tabella 7.39 – Distribuzione percentuale intra-genere, nazionalità e fascia d'età degli occupati all'ottobre 2011.

Professione	Genere		Nazionalità		Fasce d'età	
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (+26)	Giovani
Altro lavoratore in proprio	0,27%	0,65%	0,19%	1,33%	0,85%	0,00%
Apprendista	2,72%	5,19%	4,75%	0,67%	0,00%	8,00%
Artigiano	0,00%	1,62%	0,95%	0,00%	0,57%	0,92%
Commerciante	1,36%	1,95%	2,09%	0,00%	1,14%	2,15%
Dipendente presso società cooperativa (o commerciale) o socio di cooperativa	4,08%	3,25%	2,85%	6,67%	4,84%	2,46%
Direttivo-quadro	0,82%	0,65%	0,95%	0,00%	1,14%	0,31%
Dirigente	1,63%	1,30%	1,14%	2,67%	1,99%	0,92%
Impiegato o intermedio	32,61%	19,48%	30,23%	14,00%	29,34%	23,69%
Imprenditore/libero professionista	1,90%	2,92%	2,47%	2,00%	1,71%	3,08%
Lavoratore agricolo (bracciante agricolo) senza qualificazione	1,09%	0,65%	0,57%	2,00%	0,85%	0,92%
Lavoratore presso proprio domicilio per conto di imprese	1,09%	1,30%	0,95%	2,00%	1,14%	1,23%
Operaio specializzato o qualificato o caporeparto	35,33%	46,75%	36,69%	54,00%	42,17%	38,77%
Operaio/lavoratore nel settore industriale senza qualificazione	7,61%	9,42%	8,75%	7,33%	6,84%	10,15%
Professione non qualificata nel settore dei servizi	2,17%	1,30%	1,71%	2,00%	1,14%	2,46%
Professione qualificata nel settore dei servizi	7,34%	3,25%	5,70%	4,67%	6,27%	4,62%
Missing	0,00%	0,32%	0,00%	0,67%	0,00%	0,31%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

7.7 LA COERENZA DELLA COLLOCAZIONE LAVORATIVA CON IL PERCORSO FORMATIVO

Tabella 7.40 – *Distribuzione percentuale intra-genere, nazionalità e fascia d'età della valutazione in merito alla coerenza dell'attuale posizione lavorativa rispetto ai contenuti del corso di formazione (domanda 29a).*

v29a	Genere		Nazionalità		Fascia d'età		Totale
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (+26)	Giovani	
1	15,49%	20,13%	18,63%	14,00%	20,51%	14,46%	17,60%
2	5,43%	7,79%	7,41%	3,33%	7,12%	5,85%	6,51%
3	13,59%	11,69%	12,74%	12,67%	12,54%	12,92%	12,72%
4	23,10%	26,62%	25,29%	22,67%	21,37%	28,31%	24,70%
5	42,39%	33,12%	35,74%	46,67%	37,89%	38,46%	38,17%
Missing	0,00%	0,65%	0,19%	0,67%	0,57%	0,00%	0,30%
Totale	100,00%						
Media	3,71	3,45	3,52	3,85	3,49	3,7	3,59

Tabella 7.41 – *Media aritmetica intra-azione dei punteggi dei quesiti sulla coerenza dell'attuale posizione lavorativa rispetto ai contenuti del corso di formazione (domanda 29a) e sulle difficoltà delle mansioni svolte rispetto alle competenze acquisite durante il corso di formazione (domanda 29b).*

Media	II.E-12-01	III.G-06-04	IV.H-11-01	IV.H-11-99	IV.I-12-01	IV.I-12-02	Totale
V29a	3,39	4,11	3,58	3,82	3,65	3,10	3,59
V29b	2,88	2,98	3,03	2,90	2,91	3,08	2,93

Tabella 7.42 – *Distribuzione percentuale intra-genere, nazionalità e fascia d'età della valutazione in merito alla difficoltà delle mansioni svolte rispetto alle competenze acquisite durante il corso di formazione (domanda 29b).*

v29b	Genere		Nazionalità		Fascia d'età		Totale
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (+26)	Giovani	
0	19,02%	23,70%	23,19%	14,00%	24,22%	17,85%	21,15%
1	10,87%	8,44%	10,08%	8,67%	8,55%	11,08%	9,76%
2	7,34%	11,04%	8,56%	10,67%	7,69%	10,46%	9,02%
3	43,75%	36,04%	39,16%	44,00%	42,45%	37,85%	40,24%
4	15,22%	14,61%	14,64%	16,00%	11,68%	18,46%	14,94%
5	3,53%	4,87%	3,80%	5,33%	3,99%	4,31%	4,14%
Missing	0,27%	1,30%	0,57%	1,33%	1,42%	0,00%	0,74%
Totale	100,00%						
Media	2,36	2,24	2,24	2,56	2,21	2,41	2,30
Media (esclusi gli 0)	2,91	2,95	2,91	2,98	2,93	2,93	2,93

7.8 L'INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

Tabella 7.43 – Distribuzione percentuale intra-genere, nazionalità, fascia d'età della durata dei contratti part-time e full-time per gli occupati all'ottobre 2011.

Full/part-time	Genere		Nazionalità		Fascia d'età		Totale
	F	M	Italiani	Stranieri	Adulti (+26)	Giovani	
Part-time	35,05%	16,88%	25,86%	30,00%	28,21%	25,23%	26,78%
Full-time	64,40%	83,12%	73,95%	69,33%	71,51%	74,46%	72,93%
Missing	0,54%	0,00%	0,19%	0,67%	0,28%	0,31%	0,30%
Totale	100,00%						

7.9 I RIENTRI IN ISTRUZIONE NELLA DIRETTIVA OI

Tabella 7.44 – Distribuzione percentuale intra-azione dei rientri in istruzione per i qualificati 2010 nella direttiva OI, per classi di iscrizione.

Classe di iscrizione	IV.H-11-01	IV.H-11-99	Totale OI
In prima	15,38%	15,38%	15,38%
In seconda o terza	30,77%	10,26%	15,38%
In quarta con debiti formativi	0,00%	7,69%	5,77%
In quarta senza debiti formativi	38,46%	46,15%	44,23%
In quinta con debiti formativi	7,69%	12,82%	11,54%
In quinta senza debiti formativi	7,69%	7,69%	7,69%
Totale percentuale	100,00%	100,00%	100,00%
Totale valori assoluti	13	39	52

Tabella 7.45 – *Distribuzione intra-azione delle difficoltà percepite nel rientro in istruzione per i qualificati 2010 nella direttiva OI.*

Difficoltà rispetto alla FP	IV.H-11-01	IV.H-11-99	Totale OI
Ha molte meno difficoltà	23,08%	12,82%	15,38%
Ha meno difficoltà	30,77%	25,64%	26,92%
Ha le stesse difficoltà	23,08%	17,95%	19,23%
Ha più difficoltà	23,08%	33,33%	30,77%
Ha molte più difficoltà	0,00%	10,26%	7,69%
Totale percentuale	100,00%	100,00%	100,00%
Totale valori assoluti	13	39	52

Tabella 7.46 – *Distribuzione intra-azione delle motivazioni per il rientro in istruzione dei qualificati 2010 nella direttiva OI.*

Motivazioni per il rientro in istruzione	IV.H-11-01	IV.H-11-99	Totale OI
Per interesse nelle materie di studio e per crescita culturale	15,38%	12,82%	13,46%
Per completare la sua istruzione arrivando a un diploma	46,15%	43,59%	44,23%
Perché pensa che un diploma possa aiutarla maggiormente a trovare un lavoro	38,46%	43,59%	42,31%
Totale percentuale	100,00%	100,00%	100,00%
Totale valori assoluti	13	39	52



8 APPENDICE II: ERRORE STANDARD E INTERVALLI DI CONFIDENZA

di Mario Nosvelli, Elena Ragazzi e Lisa Sella

8.1 INDICAZIONI METODOLOGICHE

Questa appendice vuole approfondire il tema dell'attendibilità statistica delle stime campionarie realizzate per il rapporto di placement.

Il valore degli indicatori ottenuti attraverso il campione estratto è infatti uno stimatore del rispettivo valore della popolazione. Lo stimatore è una variabile aleatoria che dipende dal campione estratto. Dovendo per esempio stimare qual è il tasso di occupazione per i formati della IV.I.12.01 in provincia di Alessandria, estraendo ipoteticamente campioni diversi, ci sono molte probabilità di avvicinarsi al valore dell'universo, ma c'è anche qualche possibilità che nel campione estratto casualmente si concentri un numero molto alto di disoccupati che non rispecchia la proporzione provinciale. Come fare a comprendere qual è la precisione della nostra stima? Ovvero quanto è l'errore medio che ci attendiamo? Il presente paragrafo intende proprio spiegare quali indicatori vanno adottati per tale valutazione, mentre il secondo paragrafo applica tali nozioni con il calcolo degli intervalli di confidenza per i principali indicatori utilizzati nel rapporto, in modo da poterne valutare l'attendibilità prima di assumere decisioni operative in base al loro valore.

Anche se tale concetto è stato più volte anticipato nel rapporto, in questa sede si esplicherà, anche con una chiara quantificazione, come la precisione della stima non sia uniforme, ma dipenda dal livello di dettaglio prescelto nella specificazione delle dimensioni di campionamento. Tradotto concretamente questo significa che la precisione di stima è migliore (intervalli di confidenza più stretti) per il dato complessivo, diminuisce considerando il dato provinciale o per azione e si riduce ulteriormente (fino a vanificarsi del tutto per l'esiguità dello strato in alcuni casi) negli incroci misura/provincia.

A monte di questo breve excursus statistico sarà utile ricordare che l'indagine qui presentata ha perlopiù riguardato caratteristiche qualitative (essere occupato, possedere un certo titolo di studio) anziché variabili numeriche (l'età o il reddito). In tale situazione l'obiettivo dell'analisi campionaria è stimare il numero di persone che nella popolazione hanno un certo attributo (sono occupate – frequenza assoluta) oppure la loro percentuale sul totale della popolazione (il tasso di occupazione – frequenza relativa). In tale situazione la frequenza relativa \hat{p} calcolata nel campione rappresenta anche la media campionaria della variabile esaminata⁴³ e la stima della media della variabile nella popolazione. Pertanto le formule utilizzate per misurare la variabilità assumeranno una forma specifica.

Per effettuare un primo controllo degli errori insiti nel campione effettivo la letteratura (Cicchitelli, Herzl e Montanari 1992) impiega concretamente l'errore standard (o scarto quadratico medio) del campione⁴⁴, che descrive efficacemente la variabilità di un valore statistico. Formalmente esso si presenta come segue:

⁴³ Si tratta di una variabile dicotomica che assume valore 1 se la persona ha l'attributo analizzato (per esempio è occupata) e 0 se la persona non ce l'ha (è disoccupata o inattiva).

⁴⁴ Più precisamente, si tratta dello stimatore campionario dell'errore standard della popolazione.

$$e = \sqrt{\hat{p}(1 - \hat{p}) \frac{(1 - f)}{n - 1}}$$

dove p è la proporzione della variabile, n è la numerosità campionaria e f è il peso del campione rispetto all'universo. Si veda per esempio nella tabella che segue il calcolo dell'errore standard per il tasso di occupazione (riportato nella successiva Tabella 8.3).

Tabella 8.1– *Errore standard del tasso di occupazione per azione e per provincia, (punti percentuali).*

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	5,56	5,02	5,78	5,79	7,66	7,97	2,63
Asti	6,70	5,22	5,72	5,13	20,80	21,52	3,07
Biella	8,45	8,09	5,65	5,31	18,49	9,53	3,06
Cuneo	6,91	6,94	5,48	5,11	10,22	n.a.	2,98
Novara	5,48	5,90	4,88	5,31	8,91	12,47	2,59
Torino	5,64	5,65	6,33	6,53	5,96	8,09	2,71
Verbano Cusio Ossola	7,84	7,10	5,86	5,43	n.a.	n.a.	3,23
Vercelli	9,48	5,90	5,72	23,07	9,80	21,13	3,85
Totale	2,64	2,45	2,27	2,36	3,80	4,71	1,15

L'errore standard misura la variabilità del fenomeno studiato. Quindi, tanto più piccolo è l'errore, tanto minore sarà la variabilità del fattore e migliore la stima del fenomeno e viceversa. Si vede chiaramente che l'errore varia nelle caselle centrali della tabella in relazione alla numerosità dello strato, diminuisce nel caso dei totali di azione o provincia e si riduce ancora nel caso del campione complessivo. Il valore non è calcolabile ove non esista nessun individuo nello strato, e non è ammissibile per i casi in cui nel campione vi sia un solo individuo, perché la varianza tende a infinito.

L'errore standard è l'elemento essenziale alla determinazione dell'intervallo di confidenza, che alcuni studiosi chiamano anche intervallo fiduciale, che rappresenta l'intervallo entro il quale possiamo muovere la stima per trovare il valore reale.

Il valore reale cercato si trova all'interno dell'intervallo di confidenza secondo una certa probabilità definita secondo valori corrispondenti a soglie standard (95%, 99%). Se si vuole un'elevata probabilità di trovare il valore reale, tanto più bisogna estendere l'intervallo di confidenza, tanto più elevato sarà il valore a cui moltiplicare l'errore standard: 1,96 per il 95% di probabilità, 2,58 per il 99% di probabilità.

In queste stime utilizziamo la soglia del 95%, come avviene in molti lavori simili, che significa quindi che il vero valore della popolazione a cui il campione rimanda, si trova all'interno dell'intervallo presentato 95 volte su 100. Cioè l'intervallo è quello giusto nel 95% dei casi.

Quindi l'intervallo di confidenza si trova mediante la seguente funzione:

Intervallo di confidenza = proporzione del fenomeno sul campione $\pm 1,96$ * errore standard

Dove 1,96 è il termine di errore arrotondato, utilizzato per ottenere il 95% di probabilità. In termini formali l'equazione dell'intervallo di confidenza è la seguente:

$$\text{Intervallo di confidenza} = \hat{p} \pm z_{\alpha/2} \sqrt{\hat{p}(1 - \hat{p}) \frac{1 - f}{n - 1}}$$

Dove $z_{\alpha/2}$ è l'errore di stima prescelto (nel nostro caso 1,96).

Quindi, la variabilità di base (l'errore standard appunto) è legata al rapporto tra il fenomeno e il totale campionario (p) mentre il resto è determinato dalla moltiplicazione tra l'errore e i valori corrispondenti agli intervalli di confidenza tabulati per la distribuzione normale.

Per come è costruita la formula, nonostante gli errori siano talvolta molto contenuti, l'intervallo di confidenza dei valori veri, quindi la "forchetta" come la definiscono i sondaggisti, si presenta ancora relativamente ampia.

Nella globalità il campione presenta errori più elevati, via via che si passa a considerare le azioni nella loro totalità, le province nella loro totalità e le singole celle incrocio azione/provincia. Ciò è rilevante in quanto la considerazione dei risultati relativi alle singole celle non deve prescindere dalla valutazione della variabilità che presentano in seguito all'ampiezza degli intervalli di confidenza, che soprattutto nelle province più piccole è piuttosto elevata.

A parte il caso in cui la cella è rimasta vuota (l'azione III.G.06.04 nella provincia di Verbania) campione perché non sono stati attivati corsi, la maggiore ampiezza degli intervalli di fiducia, e quindi il grado inferiore della bontà dei dati che saranno presentati di seguito, è riscontrabile negli incroci azione/provincia ove siano presenti pochi casi. Se il campione è formato da un unico individuo (IV.I.12.01 a Cuneo e nel Verbania), gli intervalli non sono calcolabili, poiché viene zero al denominatore e la varianza diverge.

La maggiore bontà dei dati globali di azioni e province, cioè i totali di colonna e di riga, era peraltro un dato atteso in quanto conseguente dalla strategia adottata nella costruzione del campione, come è stato illustrato nella apposita sezione di questo rapporto.

Per la valutazione dei vari aggregati relativi ai dati occupazionali si calcoleranno gli specifici errori standard ed intervalli di confidenza, tenendo fermi i principi generali qui esposti e le relative avvertenze sulla lettura ed interpretazione dei dati. Va infine segnalato che le formule qui presentate e adottate nei calcoli si riferiscono al campionamento casuale semplice. Il fatto che nella presente ricerca si sia utilizzato un campionamento stratificato, per lo più controllando la composizione del campione in base a certe variabili in grado di influenzare il tasso di occupazioni e le altre variabili di performance italico sicuramente riduce l'errore di stima e aumenta la precisione. Tale miglioramento nell'efficienza è tanto maggiore quanto più grande è la variabilità fra gli strati, ovvero se le performance occupazionali fra province o fra azioni sono molto diverse. In caso contrario il miglioramento di efficienza nella stima è limitato⁴⁵.

⁴⁵ Si procederà prossimamente a misurare quanto sia tale miglioramento nell'efficienza di stima, in modo da pianificare al meglio la stratificazione delle indagini a venire.

8.2 STIMA DEGLI INDICATORI E RELATIVI INTERVALLI DI CONFIDENZA

8.2.1 Tasso di occupazione

$$\text{Tasso di occupazione} = \frac{\text{Occupati (esclusa CIG)}}{\text{Totale formati}}$$

Tabella 8.2 – *Occupati del campione effettivo per azione e provincia*. Valori assoluti.

Valori degli occupati, esclusi occupati in CIG, rilevati in ogni strato con l'indagine campionaria.

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale di riga
Alessandria	11	13	25	29	14	6	98
Asti	12	5	20	36	1	2	76
Biella	9	9	18	17	2	3	58
Cuneo	16	19	37	44	10	1	127
Novara	14	9	27	29	7	7	93
Torino	10	10	32	32	21	17	122
Verbano Cusio Ossola	5	9	13	13	0	1	41
Vercelli	4	2	23	3	3	1	36
Totale	81	76	195	203	58	38	651

Tabella 8.3 – *Tasso di occupazione dei formati del campione effettivo per azione e provincia. Valori in %.*

Tasso di occupazione (esclusi occupati in CIG) rilevato nel campione effettivo (occupati/intervistati) in ogni strato.

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale di riga
Alessandria	26,2	22,4	41,0	50,0	58,3	30,0	37,3
Asti	36,4	15,6	47,6	73,5	25,0	50,0	46,3
Biella	50,0	40,9	43,9	35,4	33,3	21,4	38,9
Cuneo	48,5	41,3	58,7	69,8	55,6	100,0	56,7
Novara	29,2	26,5	42,9	51,8	43,8	50,0	40,3
Torino	20,4	20,4	52,5	57,1	36,2	47,2	39,5
Verbano Cusio Ossola	31,3	39,1	37,1	30,2	n.c.	100,0	34,7
Vercelli	26,7	11,1	46,0	75,0	30,0	25,0	35,6
Totale	31,9	27,0	46,9	53,8	42,6	40,4	41,8

Tabella 8.4 – *Stima degli occupati fra i formati, totali per azione e provincia. Valori assoluti.*

Stima con metodo inferenziale del numero totale di occupati in ogni strato. Si tratta della stima di quanti sarebbero gli occupati considerando l'universo dei destinatari e non il campione, calcolata applicando la proporzione \hat{p}_i alla numerosità della popolazione N_i dello strato.

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Valori provinciali
Alessandria	32	76	146	124	32	14	433
Asti	32	14	43	102	3	5	198
Biella	18	21	37	40	9	10	139
Cuneo	41	181	160	189	36	16	650
Novara	44	22	68	77	14	37	260
Torino	163	179	893	762	169	209	2220
Verbano Cusio Ossola	9	17	26	31	n.a.	10	89
Vercelli	11	5	65	20	5	4	102
Totale	430	530	1349	1283	287	266	4136

Tabella 8.5 – *Intervallo di confidenza del tasso di occupazione*. Tassi percentuali minimi e massimi.

Intervallo di confidenza della stima del tasso di occupazione. Il primo valore è il limite inferiore dell'intervallo di confidenza, il secondo è il limite superiore. I valori negativi sono stati troncati a zero.

	IVH-11-01		IVH-11-99		II.E-12-01		IVI-12-01		III.G-06-04		IVI-12-02		Totale	
	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+
Alessandria	15,29	37,09	12,56	32,26	29,66	52,31	38,65	61,35	43,32	73,35	14,38	45,62	32,11	42,41
Asi	23,23	49,49	5,40	25,85	36,40	58,84	63,42	83,52	0	65,77	7,83	92,17	40,33	52,35
Biella	33,43	66,57	25,05	56,77	32,84	54,97	25,01	45,82	0	69,57	2,74	40,12	32,92	44,93
Cuneo	34,94	62,03	27,69	54,91	47,98	69,48	59,83	79,85	35,53	75,58	n.a.	n.a.	50,86	62,53
Novara	18,43	39,90	14,90	38,04	33,29	52,43	41,37	62,20	26,29	61,21	25,56	74,44	35,18	45,34
Torino	9,36	31,45	9,33	31,49	40,05	64,87	44,34	69,94	24,53	47,88	31,37	63,08	34,18	44,79
Verbano Cusio Ossola	15,89	46,61	25,22	53,04	25,66	48,63	19,59	40,87	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	28,42	41,07
Vercelli	8,09	45,24	-0,46	22,68	34,79	57,21	29,78	120,22	10,79	49,21	-16,41	66,41	28,09	43,19
Totale	26,72	37,06	22,15	31,75	42,43	51,32	49,22	58,47	35,20	50,10	31,19	49,66	39,51	44,01

Tabella 8.6 – *Intervallo di confidenza degli occupati totali*. Valori assoluti minimi e massimi.

Intervallo di confidenza della stima degli occupati totali dell'universo.

	IVH-11-01		IVH-11-99		II.E-12-01		IV.I-12-01		III.G-06-04		IV.I-12-02		Totale	
	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+
Alessandria	19	45	42	109	106	186	95	152	23	40	7	21	373	493
Asifi	20	43	5	23	33	54	88	116	0	9	1	8	173	224
Biella	12	23	13	29	28	47	29	52	0	18	1	19	118	161
Cuneo	30	53	121	241	131	190	162	216	23	48	n.a.	n.a.	583	717
Novara	28	60	12	32	53	83	61	92	8	19	19	54	227	292
Torino	75	251	82	277	682	1104	591	932	115	224	139	279	1922	2518
Verbano Cusio Ossola	4	13	11	23	18	34	20	43	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	72	105
Vercelli	3	19	0	10	49	81	8	32	2	8	-2	9	80	124
Totale	360	500	435	624	1221	1476	1173	1393	237	337	206	327	3913	4359

8.2.2 Tasso di inserimento

$$\text{Tasso di inserimento} = \frac{\text{Occupati (inclusa CIG) + tirocini + stage}}{\text{Totale formati}}$$

Tabella 8.7 – *Numero di individui formati con attività lavorativa*. Valori assoluti.

Valori degli individui inseriti, rilevati in ogni strato con l'indagine campionaria.

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	15	13	25	31	15	7	106
Asti	13	5	20	37	1	2	78
Biella	9	9	21	17	2	4	62
Cuneo	21	22	39	45	12	1	140
Novara	16	11	31	29	8	7	102
Torino	11	11	34	33	23	20	132
Verbano Cusio Ossola	6	10	14	15	0	1	46
Vercelli	4	3	24	3	3	1	38
Totale	95	84	208	210	64	43	704

Tabella 8.8 – *Tasso di inserimento rilevato nel campione effettivo in ogni strato.* Valori in %.

Tasso di inserimento (occupati, inclusi quelli in CIG + tirocini + stage, su formati) rilevato nel campione effettivo in ogni strato.

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	35,71	22,41	40,98	53,45	62,50	35,00	40,30
Asti	39,39	15,63	47,62	75,51	25,00	50,00	47,56
Biella	50,00	40,91	51,22	35,42	33,33	28,57	41,61
Cuneo	63,64	47,83	61,90	71,43	66,67	100,00	62,50
Novara	33,33	32,35	49,21	51,79	50,00	50,00	44,16
Torino	22,45	22,45	55,74	58,93	39,66	55,56	42,72
Verbano Cusio Ossola	37,50	43,48	40,00	34,88	#DIV/0!	100,00	38,98
Vercelli	26,67	16,67	48,00	75,00	30,00	25,00	37,62
Totale	37,40	29,79	50,00	55,70	47,06	45,74	45,16

Tabella 8.9 – *Stima degli inseriti fra i formati, totali per azione e provincia.* Valori assoluti.

Stima con metodo inferenziale del numero totale di occupati in ogni strato. Si tratta della stima di quanti sarebbero gli occupati considerando l'universo dei destinatari e non il campione, calcolata applicando la proporzione \hat{p}_i alla numerosità della popolazione N_i dello strato.

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Valori provinciali
Alessandria	44	76	146	132	34	16	469
Asti	34	14	43	105	3	5	204
Biella	18	21	44	40	9	13	149
Cuneo	54	209	169	194	43	16	717
Novara	50	27	78	77	16	37	285
Torino	179	197	949	786	185	246	2402
Verbano Cusio Ossola	11	19	28	36	n.a.	10	99
Vercelli	11	8	68	20	5	4	108
Totale	505	585	1439	1327	316	301	4473

Tabella 8.10 – *Intervallo di confidenza del tasso di inserimento*. Valori assoluti minimi e massimi.

Intervallo di confidenza della stima del tasso di inserimento.

	IV.H-11-01		IV.H-11-99		II.E-12-01		IV.I-12-01		III.G-06-04		IV.I-12-02		Totale	
	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+
Alessandria	23,84	47,59	12,56	32,26	29,66	52,31	42,12	64,78	47,75	77,25	18,74	51,26	35,08	45,53
Asti	26,06	52,73	5,40	25,85	36,40	58,84	65,72	85,30	-15,77	65,77	7,83	92,17	41,54	53,58
Biel-la	33,43	66,57	25,05	56,77	40,07	62,36	25,01	45,82	-2,91	69,57	7,99	49,15	35,54	47,68
Cuneo	50,60	76,67	34,02	61,63	51,30	72,51	61,58	81,28	47,67	85,66	n.d.	n.d.	56,80	68,20
Novara	22,20	44,46	20,09	44,62	39,54	58,88	41,37	62,20	32,40	67,60	25,56	74,44	39,01	49,30
Torino	11,01	33,89	10,98	33,92	43,40	68,08	46,20	71,65	27,77	51,54	39,78	71,33	37,35	48,09
Verbano Cusio Ossola	21,46	53,54	29,35	57,61	28,36	51,64	23,84	45,92	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	32,51	45,46
Vercelli	8,09	45,24	2,94	30,39	36,76	59,24	29,78	120,22	10,79	49,21	-16,41	66,41	29,99	45,26
Totale	32,03	42,77	24,84	34,74	45,55	54,45	51,10	60,31	39,54	54,58	36,37	55,12	42,89	47,43

Tabella 8.11 – *Intervallo di confidenza del numero di individui con attività lavorativa (occupati + tirocini e stage + occ. in CIG). Valori assoluti minimi e massimi.*

Intervallo di confidenza della stima degli inseriti totali dell'universo in ogni strato.

	IV.H-11-01		IV.H-11-99		II.E-12-01		IV.I-12-01		III.G-06-04		IV.I-12-02		Totale	
	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+
Alessandria	29	58	42	109	106	186	104	160	26	42	9	24	408	530
Asti	23	46	5	23	33	54	91	119	-2	9	1	8	178	229
Biella	12	23	13	29	34	53	29	52	-1	18	4	23	127	171
Cuneo	43	65	149	270	140	198	167	220	31	55	n.a.	n.a.	651	782
Novara	34	67	17	37	63	94	61	92	10	21	19	54	252	318
Torino	88	271	97	298	739	1159	616	955	130	241	176	316	2100	2704
Verbano Cusio Ossola	6	15	13	25	20	36	25	48	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	83	116
Vercelli	3	19	1	14	52	84	8	32	2	8	-2	9	86	129
Totale	432	577	488	683	1310	1567	1218	1437	266	367	240	363	4248	4697

8.2.3 Tasso di successo

$$\text{Tasso di inserimento} = \frac{\text{Occupati (inclusa CIG) + tirocini + stage + studenti}}{\text{Totale formati}}$$

Tabella 8.12 – *Numero di Individui formati con attività lavorativa più studenti*. Valori assoluti.

Valori degli individui con attività lavorativa o reimmessi nell'istruzione, rilevati in ogni strato con l'indagine campionaria.

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	20	26	32	31	15	8	132
Asti	17	14	22	37	1	3	94
Biella	9	11	24	18	2	5	69
Cuneo	21	29	42	46	12	1	151
Novara	17	18	36	31	8	7	117
Torino	19	22	39	33	23	21	157
Verbano Cusio Ossola	6	11	14	16	0	1	48
Vercelli	6	9	28	3	3	1	50
Totale	115	140	237	215	64	47	818

Tabella 8.13 – *Tasso di successo dei formati del campione effettivo per azione e provincia. Valori in %.*

Tasso di successo rilevato nel campione effettivo in ogni strato.

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	47,6	44,8	52,5	53,4	62,5	40,0	50,2
Asti	51,5	43,8	52,4	75,5	25,0	75,0	57,3
Biella	50,0	50,0	58,5	37,5	33,3	35,7	46,3
Cuneo	63,6	63,0	66,7	73,0	66,7	100,0	67,4
Novara	35,4	52,9	57,1	55,4	50,0	50,0	50,6
Torino	38,8	44,9	63,9	58,9	39,7	58,3	50,8
Verbano Cusio Ossola	37,5	47,8	40,0	37,2	0,0	100,0	40,7
Vercelli	40,0	50,0	56,0	75,0	30,0	25,0	49,5
Totale	45,3	49,6	57,0	57,0	47,1	50,0	52,5

Tabella 8.14 – *Stima degli inseriti + studenti fra i formati totali per azione e provincia. Valori assoluti.*

Stima con metodo inferenziale del numero totale di inseriti più studenti in ogni strato. Si tratta della stima di quanti sarebbero gli occupati, gli individui con attività lavorativa o gli studenti, considerando l'universo dei destinatari e non il campione, calcolata applicando la proporzione \hat{p}_i alla numerosità della popolazione N_i dello strato.

	IV.H-11-01	IV.H-11-99	II.E-12-01	IV.I-12-01	III.G-06-04	IV.I-12-02	Valori provinciali
Alessandria	58	151	187	132	34	19	584
Asti	45	39	48	105	3	7	245
Biella	18	26	50	43	9	17	166
Cuneo	54	276	182	198	43	n.a.	773
Novara	53	44	91	82	16	37	327
Torino	310	395	1088	786	185	258	2857
Verbano Cusio Ossola	11	21	28	39	n.a.	n.a.	104
Vercelli	17	23	79	20	5	4	142
Totale	611	976	1639	1359	316	330	5197

Tabella 8.15 – Intervallo di confidenza del tasso di successo. Valori percentuali minimi e massimi.

Intervallo di confidenza della stima del tasso di inserimento

	IV.H-11-01		IV.H-11-99		II.E-12-01		IV.I-12-01		III.G-06-04		IV.I-12-02		Totale	
	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+
Alessandria	35,24	60,00	33,08	56,57	40,96	63,96	42,12	64,78	47,75	77,25	23,30	56,70	44,86	55,52
Asi	37,87	65,16	29,77	57,73	41,16	63,60	65,72	85,30	-15,77	65,77	38,48	111,52	51,35	63,28
Biella	33,43	66,57	33,87	66,13	47,55	69,52	26,97	48,03	-2,91	69,57	13,89	57,54	40,17	52,45
Cuneo	50,60	76,67	49,70	76,39	56,38	76,96	63,34	82,70	47,67	85,66	n.a.	n.a.	61,89	72,93
Novara	24,12	46,71	39,86	66,03	47,57	66,71	45,00	65,72	32,40	67,60	25,56	74,44	45,47	55,83
Torino	25,42	52,13	31,22	58,57	52,00	75,87	46,20	71,65	27,77	51,54	42,68	73,99	45,38	56,24
Verbano Cusio Ossola	21,46	53,54	33,59	62,06	28,36	51,64	26,01	48,41	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	34,15	47,20
Vercelli	19,42	60,58	31,59	68,41	44,83	67,17	29,78	120,22	10,79	49,21	-16,41	66,41	41,62	57,39
Totale	39,75	50,80	44,24	55,06	52,57	61,38	52,44	61,62	39,54	54,58	40,59	59,41	50,19	54,75

Tabella 8.16 – *Intervallo di confidenza del numero di individui con attività lavorativa e studenti.*
Valori assoluti minimi e massimi.

Intervallo di confidenza della stima degli inseriti + studenti totali dell'universo in ogni strato.

	IV.H-11-01		IV.H-11-99		II.E-12-01		IV.I-12-01		III.G-06-04		IV.I-12-02		Totale	
	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+
Alessandria	43	73	111	191	146	228	104	160	26	42	11	27	522	646
Asti	33	57	26	51	37	58	91	119	-2	9	3	10	220	271
Biella	12	23	17	34	40	59	31	55	-1	18	7	27	144	188
Cuneo	43	65	218	335	154	210	172	224	31	55	n.a.	n.a.	710	836
Novara	36	71	33	55	76	106	67	97	10	21	19	54	293	360
Torino	203	417	274	515	885	1291	616	955	130	241	189	328	2552	3162
Verbano Cusio Ossola	6	15	14	27	20	36	27	50	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	87	120
Vercelli	8	25	14	31	63	95	8	32	2	8	-2	9	119	164
Totale	536	685	869	1082	1512	1766	1250	1468	266	367	267	392	4972	5423

8.2.4 Tabelle degli errori standard e degli intervalli di confidenza del tasso di occupazione nei campioni di controllo

Tabella 8.17 – *Errore standard del tasso di occupazione per ogni strato del campione di controllo.*

	II.E-12-01	IV.I-12-01	IV.I-12-02	Totale
Alessandria	6,99	6,28	18,71	5,33
Asti	14,00	11,06	35,36	8,50
Biella	14,29	0,00	44,72	9,08
Cuneo	8,70	10,97	n.a	6,93
Novara	8,53	9,14	47,56	6,65
Torino	5,66	7,52	12,19	4,27
Verbano Cusio Ossola	8,58	14,89	n.a	8,92
Vercelli	7,97	n.a	n.a	8,09
Totale	3,08	3,84	8,96	2,39

Tabella 8.18 – *Intervallo di confidenza del tasso di occupazione per ogni strato del campione di controllo¹. Valori percentuali minimi e massimi.*

	II.E-12-01		IV.I-12-01		IV.I-12-02		Totale	
	-	+	-	+	-	+	-	+
Alessandria	40,58	67,99	0	23,42	23,33	96,67	30,94	51,82
Asti	22,55	77,45	8,33	51,67	0	119,30	24,26	57,56
Biella	14,86	70,86	0,00	0,00	0	137,65	7,20	42,80
Cuneo	40,09	74,20	14,21	57,22	n.a	n.a	34,99	62,15
Novara	18,28	51,72	9,36	45,18	0	143,22	20,29	46,37
Torino	32,67	54,83	15,56	45,05	26,10	73,90	32,34	49,08
Verbano Cusio Ossola	24,85	58,49	26,36	84,75	n.a	n.a	30,14	65,10
Vercelli	29,39	60,61	n.a	n.a	n.a	n.a	25,05	56,77
Totale	40,52	52,60	19,65	34,72	32,43	67,57	35,94	45,31

Tabella 8.19 – *Intervallo di confidenza del numero di occupati per ogni strato del campione di controllo 1.*
Valori assoluti minimi e massimi.

	II.E-12-01		IV.I-12-01		IV.I-12-02		Totale	
	-	+	-	+	-	+	-	+
Alessandria	43	72	0	13	3	12	54	90
Asti	8	26	2	11	0	5	14	34
Biella	2	10	0	0	0	14	3	20
Cuneo	22	41	6	25	n.a.	n.a.	35	63
Novara	9	26	2	9	0	30	18	42
Torino	115	194	36	104	39	109	237	359
Verbano Cusio Ossola	4	11	8	27	n.a.	n.a.	17	38
Vercelli	11	24	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	13	29
Totale	271	352	85	150	69	143	472	595

Tabella 8.20 – *Errore standard del tasso di occupazione per ogni strato del campione di controllo 2.*

	II.E-12-01
Alessandria	14,66
Asti	16,37
Biella	n.a.
Cuneo	23,57
Novara	16,67
Torino	8,73
Verbano Cusio Ossola	n.a.
Vercelli	6,30
Totale	5,84

Tabella 8.21 – Valori osservati e intervalli di confidenza del tasso di occupazione e del numero di occupati per ogni strato del campione di controllo 2. Valori percentuali e valori assoluti minimi e massimi.

	Valori percentuali			Valori assoluti		
	%	-	+	Valori assoluti	-	+
Alessandria	71,43	42,70	100,16	5	8	19
Asti	25,00	0	57,08	1	0	4
Biella	0	n.a.	n.a.	0	n.a.	n.a.
Cuneo	50,00	3,80	96,20	2	0	12
Novara	33,33	0,67	66,00	1	0	3
Torino	56,00	38,89	73,11	14	38	71
Verbano Cusio Ossola	0	n.a.	n.a.	0	n.a.	n.a.
Vercelli	83,33	70,99	95,68	5	5	7
Totale	57,14	45,69	68,59	28	68	102



9 QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE

QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEGLI ESITI OCCUPAZIONALI DEGLI INTERVENTI FINALIZZATI ALL'OCCUPABILITÀ COFINANZIATI DAL FSE IN OBIETTIVO 2

Buongiorno, potrei parlare con [NOME]? La chiamo per un'indagine del Consiglio Nazionale delle Ricerche. L'intervista riguarda il corso di formazione finanziato dalla Regione Piemonte e dal Fondo Sociale Europeo che lei ha terminato nel 2010. Le risposte che ci fornirà sono confidenziali e saranno trattate in forma aggregata esclusivamente a scopo statistico e di analisi. Questa indagine raccoglierà alcune informazioni sul corso a cui ha partecipato e sul suo percorso lavorativo. Se desidera avere informazioni più approfondite sulla ricerca può contattare il dott. Igor Benati (0116824937) o la 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 e master, Per l'OI si passi direttamente alla domanda 5.

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

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 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)

Vai alla domanda 3

- e. Tirocinante/stagista

Vai alla domanda 5

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

Vai alla domanda 3

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

Vai alla domanda 3

2. Da quanti mesi era alla ricerca di lavoro? (solo MdL e MASTER)

|_|_|

3. Prima di iniziare l'attività formativa aveva mai avuto esperienze lavorative?

(solo MdL e MASTER)

SI NO

Vai alla domanda 5

4. Qual era stato il motivo dell'interruzione dell'ultimo rapporto di lavoro? (solo MdL e MASTER)

- a. Licenziamento (inclusa mobilità)
- b. Chiusura o cessazione attività dell'azienda
- c. Fine di un lavoro a tempo determinato
- d. Malattia (problemi di salute personali)
- e. Maternità (nascita di un figlio)

Il lavoratore ha lasciato volontariamente il posto di lavoro per

- f. Cura dei figli e/o di altri familiari
- g. Studio o formazione professionale
- h. Problemi logistici/spostamento
- i. Cambio di residenza/domicilio
- j. Assenza di regolare contratto di lavoro (*lavoro "nero"*)
- k. Insoddisfatto perché lavoro occasionale/saltuario
- l. A causa di bassa retribuzione
- m. Insoddisfatto per il tipo di lavoro o per l'ambiente lavorativo

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

Nota per l'intervistatore: la modalità f, e seguenti sono definite solo per i MASTER, per tutti gli altri gruppi è possibile inserire un'unica modalità "titolo universitario o superiore"

- 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. Diploma universitario
- g. Laurea triennale
- h. Master post laurea triennale (o di I livello)
- i. Laurea di durata superiore ai tre anni (laurea vecchio ordinamento ovvero laurea specialistica di nuovo ordinamento)
- j. Master post laurea specialistica o post laurea vecchio ordinamento (II livello)
- k. Specializzazione post-laurea
- l. Dottorato di ricerca

6. Quando iniziò il corso di formazione, Lei viveva

- | | | |
|---------------------------------------|----|----|
| a. Da solo perché single | SI | NO |
| b. Da solo perché divorziato/separato | SI | NO |

Con:

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

7. Può indicare il titolo di studio più alto conseguito da Suo padre?

Nota per l'intervistatore: la modalità g, va riservata solo a casi estremamente particolari in cui effettivamente l'intervistato non conosce il genitore (es. giovani cresciuti lontano dalla famiglia)

- Nessun titolo
- Licenza elementare
- Licenza media inferiore o avviamento
- Qualifica professionale di I livello
- Diploma di scuola secondaria superiore
- Diploma universitario, laurea o superiore
- Non so

8. Può indicare il titolo di studio più alto conseguito da Sua madre?

Nota per l'intervistatore: la modalità g, va riservata solo a casi estremamente particolari in cui effettivamente l'intervistato non conosce il genitore (es. giovani cresciuti lontano dalla famiglia)

- Nessun titolo
- Licenza elementare
- Licenza media inferiore o avviamento
- Qualifica professionale di I livello
- Diploma di scuola secondaria superiore
- Diploma universitario, laurea o superiore
- Non so

9. Può indicare la condizione professionale di Suo padre al momento in cui lei ha iniziato il corso?
Nota per l'intervistatore: la modalità τ, "non so" va riservata solo a casi estremamente particolari in cui effettivamente l'intervistato non conosce il genitore (es. giovani cresciuti lontano da la famiglia)
Dopo questa domanda, andare alla domanda 11 eccetto se la risposta è b, d, oppure e.

Non occupato come:

- a. Casalingo
- b. Ritirato dal lavoro/in pensione *vai alla domanda 10*
- c. Inabile al lavoro
- d. Disoccupato o in mobilità *vai alla domanda 10*
- e. Deceduto *vai alla domanda 10*

Occupato (compresa CIG) come:

- f. Dirigente
- g. Direttivo – quadro (compresi segretario comunale, docente di scuola secondaria, ufficiali delle forze armate o di altri corpi di pubblica sicurezza)
- h. Impiegato o intermedio (compresi docenti scuole materne ed elementari e i sottoufficiali delle forze armate o di altri corpi di pubblica sicurezza)
- i. Operaio specializzato o qualificato o caporeparto
- j. Lavoratore agricolo (bracciante agricolo) senza qualificazione
- k. Operaio/lavoratore nel settore industriale senza qualificazione
- l. Professione qualificata nel settore dei servizi
- m. Professione non qualificata nel settore dei servizi
- n. Militare di truppa (fino al grado di caporal maggiore) o agente di altri corpi di pubblica sicurezza
- o. Dipendente presso società cooperativa (o commerciale) o socio di cooperativa
- p. Imprenditore/libero professionista
- q. Commerciante
- r. Artigiano
- s. Altro lavoratore in proprio
- t. Non so

10. Se Suo padre era disoccupato, in mobilità, pensionato o deceduto al momento dell'inizio del corso, ci può indicare la sua professione prevalente quando era in attività?

Nota per l'intervistatore: la modalità o, "non so" va riservata solo a casi estremamente particolari in cui effettivamente l'intervistato non conosce il genitore (es. giovani cresciuti lontano dalla famiglia)

- a. Dirigente
- b. Direttivo – quadro (compresi segretario comunale, docente di scuola secondaria, ufficiali delle forze armate o di altri corpi pubblica sicurezza)
- c. Impiegato o intermedio (compresi docenti scuole materne ed elementari e i sottoufficiali delle forze armate o di altri corpi di pubblica sicurezza)
- d. Operaio specializzato o qualificato o caporeparto
- e. Lavoratore agricolo (bracciante agricolo) senza qualificazione
- f. Operaio/lavoratore nel settore industriale senza qualificazione
- g. Professione qualificata nel settore dei servizi

- h. Professione non qualificata nel settore dei servizi
- i. Militare di truppa (fino al grado di caporal maggiore) o agente di altri corpi di pubblica sicurezza
- j. Dipendente presso società cooperativa (o commerciale) o socio di cooperativa
- k. Imprenditore/libero professionista
- l. Commerciante
- m. Artigiano
- n. Altro lavoratore in proprio
- o. Non so

11 Può indicare la condizione professionale di Sua madre al momento in cui lei ha iniziato il corso?
Nota per l'intervistatore: la modalità t, "non so" va riservata solo a casi estremamente particolari in cui effettivamente l'intervistato non conosce il genitore (es. giovani cresciuti lontano dalla famiglia). Dopo questa domanda, andare alla domanda 13 eccetto se la risposta è b, d, oppure e.

Non occupata come:

- a. Casalinga
- b. Ritirata dal lavoro/in pensione *vai alla domanda 12*
- c. Inabile al lavoro
- d. Disoccupata o in mobilità *vai alla domanda 12*
- e. Deceduta *vai alla domanda 12*

Occupata (compresa CIG) come:

- f. Dirigente
- g. Direttivo – quadro (compresi segretario comunale, docente di scuola secondaria, ufficiali delle forze armate o di altri corpi di pubblica sicurezza)
- h. Impiegato o intermedio (compresi docenti scuole materne ed elementari e i sottoufficiali delle forze armate o di altri corpi di pubblica sicurezza)
- i. Operaio specializzato o qualificato o caporeparto
- j. Lavoratore agricolo (bracciante agricolo) senza qualificazione
- k. Operaio/lavoratore nel settore industriale senza qualificazione
- l. Professione qualificata nel settore dei servizi
- m. Professione non qualificata nel settore dei servizi
- n. Militare di truppa (fino al grado di caporal maggiore) o agente di altri corpi di pubblica sicurezza
- o. Dipendente presso società cooperativa (o commerciale) o socio di cooperativa
- p. Imprenditore/libero professionista
- q. Commerciante
- r. Artigiano
- s. Altro lavoratore in proprio
- t. Non so

12. Se Sua madre era disoccupata, in mobilità, pensionata o deceduta al momento dell'inizio del corso, ci può indicare la sua professione prevalente quando era in attività?

Nota per l'intervistatore: la modalità o, "non so" va riservata solo a casi estremamente particolari in cui effettivamente l'intervistato non conosce il genitore (es. giovani cresciuti lontano dalla famiglia)

- a. Dirigente
- b. Direttivo – quadro (compresi segretario comunale, docente di scuola secondaria, ufficiali delle forze armate o di altro corpo di pubblica sicurezza)
- c. Impiegato o intermedio (compresi docenti scuole materne ed elementari e i sottoufficiali delle forze armate o di altri corpi di pubblica sicurezza)
- d. Operaio specializzato o qualificato o caporeparto
- e. Lavoratore agricolo (bracciante agricolo) senza qualificazione
- f. Operaio/lavoratore nel settore industriale senza qualificazione
- g. Professione qualificata nel settore dei servizi
- h. Professione non qualificata nel settore dei servizi
- i. Militare di truppa (fino al grado di caporal maggiore) o agente di altre forze di pubblica sicurezza
- j. Dipendente presso società cooperativa (o commerciale) o socio di cooperativa
- k. Imprenditore/libero professionista
- l. Commerciante
- m. Artigiano
- n. Altro lavoratore in proprio
- o. Non so

B. INFORMAZIONI SUL CORSO E SUL PERIODO IMMEDIATAMENTE SUCCESSIVO

Nota per l'intervistatore: la domanda 13 ha due diverse formulazioni, a seconda del tipo di destinatario.

13. Qual è il motivo principale per cui ha deciso di partecipare all'attività formativa finanziata dalla Regione? (solo MdL e master– poi vai alla domanda 14)

- a. Perché non riusciva a trovare lavoro
- b. Perché voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia, etc.)
- c. Perché previsto dalla condizione lavorativa in cui si trovava (CIG, mobilità, apprendistato, etc.)
- d. Perché riteneva non adeguate le competenze tecnico/professionali acquisite durante il Suo percorso di istruzione
- e. Per crescita culturale e/o tecnico-professionale
- f. Per ottenere un diploma/qualifica/attestato
- g. Perché ha seguito l'esempio di Suoi amici o conoscenti
- h. Perché ha seguito i consigli ottenuti durante attività di orientamento
- i. Per ottenere punteggi utili ai fini della carriera lavorativa

13 bis Qual è il motivo principale per cui ha deciso di partecipare al percorso di qualifica professionale finanziato dalla Regione? (solo OI – poi vai alla domanda 14)

- a. Perché si trova facilmente e presto lavoro
- b. Perché desiderava imparare sperimentando subito un mestiere
- c. Perché Si sentiva portato per le cose che si studiavano
- d. Perché Le piaceva l'idea di fare quel mestiere
- e. Perché consigliato da amici/parenti/conoscenti
- f. Perché consigliato da professori/orientatori/assistente sociale
- g. Perché lo frequentavano i Suoi migliori amici
- h. Perché era vicino a casa

14. Come era venuto a conoscenza del corso di formazione?

- | | | |
|--|----|----|
| a. manifesti, cartelloni | SI | NO |
| b. volantini, brochure | SI | NO |
| c. pubblicità su stampa | SI | NO |
| d. pubblicità su radio, tv | SI | NO |
| e. internet | SI | NO |
| f. centro per l'impiego/sportelli informativi presso enti pubblici | SI | NO |
| g. sportello informativo e di orientamento privato | SI | NO |
| h. passaparola tra conoscenti e amici | SI | NO |

15. Come giudica l'esperienza del corso riguardo ai seguenti aspetti? Dia un voto da 1 (per nulla) a 5 (moltissimo)

- | | |
|---|----|
| a. Utilità delle competenze tecnico/professionali acquisite | __ |
| b. Miglioramento della capacità di rapportarsi con gli altri (compagni di corso, superiori, etc.) | __ |
| c. Rete di contatti e servizi per l'inserimento lavorativo | __ |

16. Quali delle seguenti azioni di ricerca di lavoro ha effettuato dopo la conclusione dell'attività?

- | | | |
|---|----|----|
| a. Ho esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione
Se sì, con quali di queste modalità: | SI | NO |
| i. Ha utilizzato i giornali | SI | NO |
| ii. Ha utilizzato internet | SI | NO |
| iii. Ha sentito annunci o informazioni alla radio | SI | NO |
| b. Ho utilizzato intermediari e operatori specializzati
Se sì, con quali di queste modalità: | SI | NO |
| i. 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 |
| ii. Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso | SI | NO |
| iii. Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro (agenzia interinale, agenzie di ricerca e selezione, agenzia di intermediazione, agenzie di <i>outplacement</i>) | SI | NO |
| c. Mi sono attivato direttamente in prima persona | SI | NO |

18. 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 (inclusi LSU-lavori socialmente utili)
- b. Tirocinio, stage, praticantato e attività che non configurano un rapporto di lavoro
- c. Parasubordinato (prestatore d'opera occasionale, associato in partecipazione, lavoratore a progetto, etc...)
- d. Autonomo *Vai alla domanda 21*
- e. Coadiuvante di impresa familiare *Vai alla domanda 21*

19. Che tipo di contratto/rapporto aveva?

- a. Tempo indeterminato (tipico o standard)
- b. Tempo determinato a carattere non stagionale (tipico o standard)
- c. Tempo determinato a carattere stagionale (tipico o standard)
- d. Apprendistato (o altri contratti a causa mista: formazione e lavoro, inserimento lavorativo)
- e. Collaborazione coordinata e continuativa o lavoro a progetto
- f. Collaborazione occasionale
- g. Associazione in partecipazione
- h. Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione)
- i. Lavoro intermittente o "a chiamata"
- j. Agenzia
- k. Lavoro ripartito
- l. Lavoro a domicilio
- m. Contratto di tipo sovvenzionato (piano di inserimento prof.le, borsa lavoro, Lsu, Lpu)
- n. Nessun contratto ma solo un accordo informale con il datore di lavoro
- o. Sta svolgendo un tirocinio/stage/praticantato
- p. Altro (specificare _____)

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

- a. Meno di 15 giorni
- b. Da più di 15 giorni fino a 3 mesi
- c. Da 4 mesi a un anno
- d. Da più di 1 anno a 3 anni
- e. Più di 3 anni
- f. Tempo indeterminato
- g. Durata non definita

21. Si trattava di un lavoro a:

- a. Tempo pieno
- b. Tempo parziale

22. Lei lavorava

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

23. 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

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

Codice _____

Codice descrizione

- 1. Agricoltura, caccia, silviculture, pesca, piscicoltura e servizi connessi
- 2. Estrazioni minerali
- 3. Industrie alimentari, delle bevande del tabacco
- 4. Industrie tessili e dell'abbigliamento
- 5. Industrie conciarie, fabbricazione prodotti in cuoio, pelli e similari
- 6. Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero, esclusi i mobili, fabbricazione di articoli in materiali da intreccio
- 7. Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone e dei prodotti di carta
- 8. Editoria, stampa e riproduzione di supporti registrati
- 9. Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari
- 10. Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintet
- 11. Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche
- 12. Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi

13. Produzione metallo e lavorazione dei prodotti in metallo, esclusi macchine e impianti
 14. Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici
 15. Fabbricazione di macchine per ufficio, di elaboratori e sistemi informatici
 16. Fabbricazione di macchine ed apparecchi elettrici n,c,a,
 17. Fabbricazione di apparecchi radiotelevisivi e di apparecchiature per le comunicazioni
 18. Fabbricazione di apparecchi medicali, di apparecchi di precisione, di strumenti ottici e di orologi
 19. Fabbricazione di mezzi di trasporto
 20. Altre industrie manifatturiere
 21. Produzione e distribuzione di energia elettrica, di gas e acqua
 22. Costruzioni
 23. Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli e beni personali della casa
 24. Alberghi e ristoranti
 25. Trasporti
 26. Poste e telecomunicazioni
 27. Intermediazione monetaria e finanziaria, assicurazioni e fondi pensione (escluse assicurazioni sociali obbligatorie)
 28. Attività immobiliari
 29. Noleggio di macchinari e attrezzature senza operatore e di beni per uso personale e domestico
 30. Informatica e attività connesse
 31. Ricerca e sviluppo
 32. Attività di servizi alle imprese
 33. Amministrazione pubblica e assicurazione sociale e obbligatoria
 34. Istruzione
 35. Sanità e assistenza sociale
 36. Altri servizi pubblici, sociali e personali
 37. Servizi domestici presso famiglie e convivenze
 38. Organizzazioni ed organismi extraterritoriali
25. Può indicare sinteticamente qual era la sua professione?
- a. Dirigente
 - b. Direttivo – quadro (compresi segretario comunale, docente di scuola secondaria, ufficiali delle forze armate o di altri corpi di pubblica sicurezza)
 - c. Impiegato o intermedio (compresi docenti scuole materne ed elementari e i sottoufficiali delle forze armate o di altri corpi di pubblica sicurezza)
 - d. Operaio specializzato o qualificato o caporeparto
 - e. Lavoratore agricolo (bracciante agricolo) senza qualificazione
 - f. Operaio/lavoratore nel settore industriale senza qualificazione
 - g. Militare di truppa (fino al grado di caporalmaggiore) o agente di altri corpi di pubblica sicurezza
 - h. Apprendista
 - i. Lavorante presso proprio domicilio per conto di imprese
 - j. Dipendente presso società cooperativa (o commerciale) o socio di cooperativa

- k. Imprenditore/libero professionista
- l. Commerciante
- m. Artigiano
- n. Altro lavoratore in proprio
- o. Professione qualificata nel settore dei servizi
- p. Professione non qualificata nel settore dei servizi

26. 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 1500 Euro a 2000 Euro
- e. Più di 2000 Euro

27. In che modo ha trovato tale lavoro?

- | | | |
|---|----|----|
| a. Ho esaminato/pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione
Se sì, con quali di queste modalità: | SI | NO |
| i. Ha utilizzato i giornali | SI | NO |
| ii. Ha utilizzato internet | SI | NO |
| iii. Ha sentito annunci o informazioni alla radio | SI | NO |
| b. Ho utilizzato intermediari e operatori specializzati
Se sì, con quali di queste modalità: | SI | NO |
| i. 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 |
| ii. Si è rivolto al centro di formazione presso cui ha svolto il corso | SI | NO |
| iii. Si è rivolto ad agenzie private per il lavoro (agenzia interinale, agenzie di ricerca e selezione, agenzia di intermediazione, agenzie di <i>outplacement</i>) | SI | NO |
| c. Mi sono attivato direttamente in prima persona
Se sì, con quali di queste modalità: | SI | NO |
| i. Si è rivolto a familiari, amici o conoscenti | SI | NO |
| ii. Ha inviato domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, ecc.) | SI | NO |
| iii. Ha inviato domande/sostenuto prove per concorsi pubblici | SI | NO |
| iv. Si è rivolto all'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio/w,e,, ecc | SI | NO |
| v. Ha attivato i contatti acquisti nei lavori svolti precedentemente | SI | NO |
| Sono stato contattato direttamente dal datore di lavoro | SI | NO |

28. Esprima il suo grado di accordo con una scala da 1 (molto in disaccordo) a 5 (molto d'accordo), con le seguenti affermazioni *Poi andare alla sezione D*

- a. I contenuti tecnico-professionali appresi durante il corso sono coerenti rispetto al tipo di lavoro che svolgo
- b. Le mansioni che svolgo nel mio lavoro sono difficili rispetto alle competenze acquisite durante il corso

Nota per l'intervistatore per la domanda 29,b:

scrivere 0 se il lavoro è assolutamente non coerente rispetto al corso e dunque tale valutazione è impossibile;

scrivere 1 se le mansioni sono molto semplici rispetto alle competenze acquisite;

scrivere 3 se le mansioni sono equivalenti alle competenze acquisite

scrivere 5 se le mansioni sono molto difficili rispetto alle competenze acquisite, ecc,

29. Dove sta studiando? *(solo per chi ha risposto "Studente" alla domanda 17)*

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

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

30. 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,

31. 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

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

- 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. COMUNICAZIONE

33. Le farò ora alcune in conclusione alcune domande più generali, È a conoscenza del fatto che la sua Regione riceve finanziamenti dall'Unione Europea per sostenere la formazione, il lavoro, lo sviluppo economico e sociale?

Si No

34. In tema di sostegno alla formazione e al mercato del lavoro come giudica il ruolo dei seguenti soggetti? Per ciascun soggetto che le leggerò può scegliere tra: molto attivo, abbastanza attivo, poco attivo, per niente o non so

	Molto attivo	Abbastanza attivo	Poco attivo	Per niente	Non so (non risponde)
Unione Europea					
Stato					
Regione					
Provincia					

35. Ha mai sentito parlare del Fondo Sociale Europeo (FSE)? Può scegliere tra:

- a. Sì, lo conosco nel dettaglio
- b. Sì, ne ho solo sentito parlare
- c. No

vai alla domanda 40

36. È a conoscenza del fatto che il corso da lei frequentato nel 2010 è stato finanziato con il Fondo Sociale Europeo?

Si
No *vai alla domanda 40*

37. Ha ricevuto informazioni dall'ente formatore circa il finanziamento del corso con il Fondo Sociale Europeo?

- a. Sì
- b. No
- c. Non so/non ricordo

38. È a conoscenza di altre iniziative finanziate dal Fondo Sociale Europeo in Piemonte riguardanti:

- | | | |
|--|----|----|
| a. corsi di formazione e riqualificazione professionale | Si | No |
| b. aiuti all'imprenditorialità | Si | No |
| c. sportelli informativi/iniziativa per il lavoro | Si | No |
| d. promozione delle pari opportunità tra uomo e donna | Si | No |
| e. inclusione lavorativa delle fasce svantaggiate (immigrati, disabili, over 55, ecc.) | Si | No |
| f. Altro | | |

Si; specificare il tipo di iniziativa:.....
No

Nota per l'intervistatore: se TUTTI NO vai alla domanda 41

39. [se dom, 38 = almeno un SI] Come è venuto a conoscenza di queste iniziative finanziate dal FSE (possibile la risposta multipla):

- | | | |
|--|----|----|
| a. manifesti, cartelloni | Si | No |
| b. volantini, brochure | Si | No |
| c. pubblicità su stampa | Si | No |
| d. pubblicità su radio, tv | Si | No |
| e. internet | Si | No |
| f. centro per l'impiego/sportelli informativi presso enti pubblici | Si | No |
| g. sportello informativo e di orientamento privato | Si | No |
| h. passaparola tra conoscenti e amici | Si | No |

40. Come giudica nel complesso le informazioni sulle iniziative finanziate dal FSE? Può scegliere tra:

- a. esaustive
- b. sufficienti
- c. insufficienti
- d. non so

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.alma laurea.it/universita/occupazione/occupazione10/volume.pdf>
- AlmaLaurea (2010), *La qualità dei Master alla prova della valutazione*.
http://www.alma laurea.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.
- Card D., Kluve J., Weber A. (2010), “Active labour market policy evaluations: a meta-analysis”, *The Economic Journal*, 120. pp. 452-477.
- Checchi D. (2003), *Il sistema formativo in Italia: ambiente familiare e stratificazione sociale*.
<http://chechchi.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>
- Greene W.H. (1993), *Econometric Analysis*, Prentice-Hall.
- 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://isfoloa.isfol.it/bitstream/123456789/69/1/Gruppo%20placement_Questionario%202007-2013_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.

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://morgana.unimore.it/lalla_michele/StatisticaMercatoLavoro/IntegraPar3-3Campionamento.pdf

Lalla M. (2003), *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. (2004), *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).

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*, in 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., Sella L. (2011), *L’Assetto Istituzionale dell’Istruzione Professionale in Italia*, in Lauro e Ragazzi 2011.
- 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
- Sestito P. (2002), *Il mercato del lavoro in Italia: com’è, come sta cambiando*, Laterza, Bari.
- Unioncamere, Unione Europea e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2010), *Sistema informativo EXCELSIOR*, Unioncamere, Roma.
<http://excelsior.unioncamere.net/>



FSE per il futuro

www.regione.piemonte.it/europa