

GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE POLITICHE FORMATIVE IN PIEMONTE

4° Rapporto annuale di placement 2014
Indagine su qualifica e specializzati nell'anno 2013



**Igor Benati
Lisa Sella
Valentina Lamonica
Elena Ragazzi**

**GLI ESITI OCCUPAZIONALI
DELLE POLITICHE FORMATIVE
IN PIEMONTE**

**4° RAPPORTO ANNUALE DI PLACEMENT 2014
INDAGINE SU QUALIFICATI E SPECIALIZZATI NELL'ANNO 2013**



FONDO SOCIALE EUROPEO
Ob. 2 - "Competitività regionale e occupazione" 2007-2013

PROGRAMMA OPERATIVO REGIONALE

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

AsseVI "Assistenza tecnica"

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

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

Realizzato da:



in collaborazione con:



Il presente rapporto è stato realizzato da CNR-IRCRES (ex CNR-CERIS).

Il rapporto è il frutto di attività di ricerca congiunte e di una comune ideazione. La redazione dei capitoli è la seguente: il capitolo 1 va attribuito a Igor Benati, il capitolo 2 a Lisa Sella, il capitolo 3 a Igor Benati e Valentina Lamonica, il capitolo 4 a Valentina Lamonica, il capitolo 5 a Elena Ragazzi e Lisa Sella, il capitolo 6 a Elena Ragazzi; inoltre le appendici sono state curate da Valentina Lamonica.



ISBN: 978-88-981-9315-8
Ottobre 2018, CNR-IRCRES
Via Real Collegio, 30
10024 Moncalieri TO (I)
www.ircres.cnr.it

INDICE

1	INTRODUZIONE	5
1.1	ANALISI DI PLACEMENT: DESCRIZIONE E FINALITÀ	5
1.1.1	Dalle domande valutative al disegno dell'analisi	5
1.1.2	Le iniziative formative oggetto di indagine	6
1.2	DESCRIZIONE DELL'UNIVERSO DI RIFERIMENTO	7
1.3	PREMESSA METODOLOGICA	11
1.3.1	Il disegno campionario rispetto alle precedenti indagini	11
1.3.2	Il campione controfattuale per l'analisi di impatto netto	13
1.3.3	Il questionario di rilevazione	15
2	I RISULTATI DELL'ANALISI: IMPATTO DELLE POLITICHE FORMATIVE	17
2.1	INDICATORI DI IMPATTO LORDO	17
2.1.1	Stato occupazionale per azione e per caratteristica	17
2.1.2	Tasso di occupazione: risultati e affidabilità statistica	21
2.1.3	Il rientro in istruzione	22
2.2	ANALISI DI IMPATTO NETTO	24
2.2.1	Differenziale occupazionale netto	24
2.2.2	Determinanti dell'occupabilità ed efficacia della formazione	27
2.2.3	L'impatto netto della formazione	32
3	CONFRONTI INTERTEMPORALI	35
3.1.1	La dinamica normativo-finanziaria delle politiche analizzate e gli effetti sul campionamento	35
3.1.2	Gli impatti lordi delle politiche formative in prospettiva diacronica	39
3.1.3	Gli impatti netti in retrospettiva	47
4	LA TRANSIZIONE DALLA FORMAZIONE AL LAVORO	51
4.1	DIMENSIONI E CARATTERISTICHE DEL FENOMENO	51
4.2	TRANSIZIONE E AZIONI DI RICERCA DEL LAVORO	54
4.3	TRANSIZIONE E SERVIZI AL LAVORO	57
5	UN NUOVO APPROCCIO PER LO STUDIO DELL'IMPATTO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE	61
5.1	DA MODELLI PROBABILISTICI A MODELLI STRUTTURALI	61
5.2	UN MODELLO STRUTTURALE PER LA FORMAZIONE INIZIALE	62
5.3	UN QUESTIONARIO IDEATO PER L'APPLICAZIONE DEL METODO SEM	65
5.4	I RISULTATI DI SEM PER LA FORMAZIONE INIZIALE	68
5.5	RIFLESSIONI CONCLUSIVE SULL'UTILIZZO DEI SEM NELLA VALUTAZIONE DELLE POLITICHE FORMATIVE	70
6	CONCLUSIONI	71
6.1	QUAL È STATA L'EFFICACIA DELLE INIZIATIVE FORMATIVE VALUTATE	71
6.1.1	Quale è stato complessivamente l'impatto dei corsi di formazione professionale nell'anno formativo 2012/2013?	71
6.1.2	Quali tipi di azioni formative hanno dato i risultati migliori?	71
6.1.3	Quali <i>target</i> hanno mostrato di beneficiare maggiormente degli interventi formativi?	72

6.2	QUALI INDICAZIONI EMERGONO DAGLI APPROFONDIMENTI SPECIFICI DI QUESTO PLACEMENT?	74
7	APPENDICE STATISTICA: I RISULTATI DELL'INDAGINE	77
8	QUESTIONARIO	83
9	BIBLIOGRAFIA	91

1 INTRODUZIONE

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

Il presente documento, che presenta le elaborazioni sui dati delle interviste realizzate tramite CATI nel mese di febbraio 2015, si struttura su cinque capitoli e un'appendice statistica. In dettaglio, esso contiene:

- una descrizione delle finalità e della struttura dell'analisi di placement, corredata della descrizione delle azioni formative oggetto d'indagine, delle metodologie adottate per la rilevazione e per l'analisi dei dati, con una puntuale descrizione del disegno campionario e della stratificazione nella definizione del campione di studio, e di una descrizione dell'universo di riferimento (gli utenti della formazione professionale qualificati o specializzati nell'anno 2013).
- una illustrazione dei risultati relativi agli esiti occupazionali delle varie tipologie di offerta formativa oggetto dell'indagine, che si concentra sull'analisi approfondita degli esiti, attraverso l'esame degli impatti lordi e netti.
- una sezione dedicata ai confronti intertemporali degli esiti evidenziati nelle quattro edizioni del rapporto.
- un'analisi delle caratteristiche della transizione tra la formazione e il lavoro.
- una sintesi dei risultati emersi dall'analisi e una serie di indicazioni di policy connesse a questi ultimi, con suggerimenti per le future programmazioni.

Questa struttura snella è stata adottata nella logica di evitare di ripetere considerazioni descrittive ampiamente trattate nei volumi precedenti, evidenziando al massimo lo zoccolo duro dell'indagine di placement, in modo da lasciare spazio adeguato agli approfondimenti relativi agli impatti, che verranno analizzati con tecniche innovative.

1.1 ANALISI DI PLACEMENT: DESCRIZIONE E FINALITÀ

Il mandato di valutazione indipendente del Programma Operativo Regionale FSE 2007-2013 della Regione Piemonte prevede annualmente l'esecuzione di un'analisi di placement della formazione professionale (FP). Scopo primario dell'indagine è quello di fornire informazioni sui risultati e sugli effetti degli interventi formativi finanziati nella programmazione operativa regionale, consentendo la formulazione di giudizi valutativi sull'efficacia degli stessi. In tal senso, l'analisi di placement costituisce un elemento essenziale per valutare le attuali politiche formative attivate e riprogrammare quelle future. Essa, in concreto, si configura come un'indagine relativa agli esiti occupazionali delle attività formative, il cui principale obiettivo è quello di verificare, ad una certa distanza dalla conclusione dell'intervento, la condizione occupazionale dei destinatari, nonché le caratteristiche dell'eventuale inserimento lavorativo, correlando tali informazioni alle loro condizioni socio-economiche e ai loro comportamenti.

1.1.1 Dalle domande valutative al disegno dell'analisi

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

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

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

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

Al secondo bisogno corrisponde questa serie di quesiti specifici:

- "Quante persone hanno effettivamente trovato lavoro grazie alla formazione?"
- "Quali tipi di azioni formative hanno dato i risultati migliori?"

- “Quali *target* (categorie di soggetti) hanno mostrato di beneficiare maggiormente degli interventi formativi?”

Per dar risposta a tali quesiti, l'edizione 2014 del Rapporto Annuale sul Placement (RAP) ha provveduto ad indagare, *tramite indagine campionaria*, la *condizione lavorativa* degli utenti partecipanti ad alcune iniziative formative finanziate dal POR FSE nell'anno formativo 2012/2013. L'esito occupazionale dei formati è stato analizzato verificando, ad una certa distanza dalla frequenza del corso di formazione, la condizione dei formati sul MdL, ponendo anche attenzione alle motivazioni della scelta formativa, alle abilità tecniche e conoscitive acquisite ed alle caratteristiche dell'occupazione trovata (forma contrattuale, retribuzione). L'indagine è stata focalizzata sui destinatari degli interventi di formazione che risultavano *non occupati*¹ al momento dell'avvio dell'attività formativa. Sono stati presi in considerazione coloro che hanno conseguito una qualifica o un attestato di specializzazione fra il primo gennaio e il 31 dicembre dell'anno oggetto di indagine, il 2013². I destinatari degli interventi formativi sono stati intervistati dopo un intervallo di tempo dalla conclusione dell'intervento compreso fra i 12 e i 24 mesi, in modo da poterne apprezzare gli effetti di durata nel medio periodo e non solo i benefici immediati.

L'indagine è stata realizzata attraverso *interviste telefoniche a 2000 soggetti*, articolati tra campione principale (1693) e gruppo di controllo (307). I soggetti selezionati sono stati intervistati tramite un questionario (descritto nel paragrafo 1.3.3 e riportato in dettaglio nel capitolo 6), somministrato con metodologia CATI³ (*Computer Assisted Telephonic Interview*), costruito sulla base del “Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi rivolti ai destinatari diretti delle azioni cofinanziate dal FSE”, predisposto dal Gruppo di lavoro sul Placement ISFOL. Il campione analizzato è stato scelto attraverso un'opportuna operazione di campionamento stratificato, più avanti descritta con estremo dettaglio, in modo da rispondere al meglio ai quesiti valutativi elencati sopra garantendo un livello soddisfacente di affidabilità statistica.

1.1.2 Le iniziative formative oggetto di indagine

Per questa quarta edizione dell'analisi di placement e in continuità con i rapporti precedenti, le iniziative formative oggetto d'indagine afferiscono alle direttive “Attività formative sperimentali – Obbligo di Istruzione” (OI), orientata ai giovani soggetti all'obbligo formativo, e “Disoccupati – Mercato del Lavoro” (MdL), orientata alla formazione di lavoratori prevalentemente disoccupati. In dettaglio, le iniziative formative oggetto d'analisi sono le seguenti (in parentesi gli acronimi usati nel rapporto⁴):

- Dir. OI, azione IV.H.11.99 (OI3): percorsi triennali di qualifica finalizzati all'assolvimento dell'obbligo di istruzione e dell'obbligo formativo;
- Dir. OI, azioni IV.H.11.01 e II.E.12.02 (OIB): percorsi annuali e biennali di qualifica con crediti in ingresso;
- Dir. MdL, azione II.E.12.01 (SPE): percorsi post-qualifica, post-diploma e post-laurea che portano a specializzazione;
- Dir. MdL, azione III.G.06.04 (SIS): percorsi di qualifica per immigrati stranieri disoccupati;
- Dir. MdL, azione IV.I.12.01 (ABS): percorsi di qualifica di base rivolti ad adulti con bassa scolarità;
- Dir. MdL, azione IV.I.12.02 (SPE): corsi formativi mirati ad una specializzazione, corsi formativi brevi di aggiornamento delle competenze trasversali e/o professionali.

Per quanto riguarda la direttiva OI, i corsi attivati in seno all'azione **IV.H.11.99** (OI3) sono di *durata triennale* (3150 ore annuali) con *stage* formativo obbligatorio (320 ore) durante l'ultima annualità, rivolti

¹ Disoccupati, in cerca di prima occupazione, studenti e altri inattivi.

² È bene infatti tener conto della tempistica reale dell'erogazione degli interventi di formazione, che vede la maggior parte dei corsi seguire un calendario parallelo a quello dell'anno scolastico, dunque con conclusione dei corsi e assegnazione degli attestati entro luglio, ma prevede anche numerose eccezioni derivanti da proroghe sulla data di inizio dei corsi.

³ La società incaricata della rilevazione CATI è Demetra opinioni.net s.r.l. di Mestre (VE).

⁴ Per rendere più agevole la lettura e decodifica delle varie tipologie di azioni, in questo rapporto si è scelto di sostituire i codici identificativi con degli acronimi di più facile memorizzazione. In particolare, nell'ambito della direttiva obbligo d'istruzione (d'ora in avanti OI), l'azione IV.H.11.99 è stata denominata OI3 in quanto si riferisce a corsi di qualifica triennali, mentre le azioni IV.H.11.01 e II.E.12.02 sono indicate con OIB, in quanto si tratta di corsi più brevi, in genere biennali, con riconoscimento di crediti in ingresso. Nell'ambito degli interventi OIB è da notare, rispetto all'annualità precedente, l'aggiunta della codifica II.E.12.02. All'interno della direttiva Mercato del Lavoro (d'ora in avanti MdL), distinguiamo solo tre raggruppamenti. Le azioni II.E.12.01 e IV.I.12.02 finiscono in un unico raggruppamento indicato da SPE, in quanto la seconda azione non presenta numerosità sufficienti per permettere di ottenere stime affidabili; inoltre le caratteristiche dei corsi analizzati sono molto simili, sia per utenza, sia per il fatto di portare entrambi a specializzazione, a valle del conseguimento di un precedente titolo di studio. L'azione III.G.06.04, che prevede corsi riservati agli stranieri è contrassegnata da SIS, per indicare che si tratta di un'azione per gli stranieri volta all'inclusione sociale. Infine l'azione IV.I.12.01 è indicata da ABS in quanto offre corsi di qualifica per adulti con bassa scolarità.

prioritariamente a giovani 14enni che hanno terminato il I ciclo di istruzione. Invece, i corsi attivati in seno alle azioni **IV.H.11.01** e **II.E.12.02** (OIB) hanno durata **biennale** (2250 ore, con 320 ore di *stage* formativo) o in alcuni sporadici casi **annuale** (1200 ore, con 240/260 ore di *stage* formativo) e sono di norma rivolti a **giovani** che abbiano frequentato almeno un anno di scuola superiore o siano **in possesso di crediti formativi** maturati tramite esperienze diverse (lavoro, percorso destrutturato, LaRSA). Tali azioni⁵ prevedono, al loro termine, il rilascio di una qualifica professionale.

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

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

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

Infine, l'azione **IV.I.12.02** (SPE) ha l'obiettivo di mettere a disposizione di persone prevalentemente occupate, di ogni età (>18) e titolo di studio, opportunità di **formazione di competenze professionali e trasversali per tutto l'arco della vita**, volte anche a prevenire fenomeni di esclusione sociale e dal mercato del lavoro, legati al deterioramento delle competenze professionali. Si tratta di **un'azione** particolarmente eterogenea, che prevede, tra l'altro, anche **attività corsuali annuali** (max 600 ore) o biennali (max 1200 ore), con *stage* formativo (min 30% ore corso), che rilasciano **specializzazione professionale**, accanto a corsi dedicati alle **abilitazioni professionali e alle patenti di mestiere**, e infine attività annuali di aggiornamento delle **competenze trasversali/professionali** (max 200 ore), che rilasciano una certificazione di frequenza con profitto. All'interno di questa azione sono quindi stati selezionati soltanto i formati dei corsi che hanno rilasciato specializzazione o qualificazione, in modo da escludere corsi di dimensioni eccessivamente ridotte.

1.2 DESCRIZIONE DELL'UNIVERSO DI RIFERIMENTO

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

⁵ Per quanto riguarda i percorsi IV.H.11.99 e IV.H.11.01 lett. a, possono iscriversi gli adolescenti nella fascia di età 16-18 anni senza che abbiano terminato il primo ciclo d'istruzione, solo se sul territorio non è presente un Progetto laboratorio III.G.02.99 lett. b, a condizione che il progetto formativo preveda il recupero del titolo di studio tramite attività integrate con un Centro provinciale per l'istruzione degli adulti (ex CTP). In ogni caso non potranno essere rilasciate certificazioni di qualifica o crediti spendibili nel sistema dell'istruzione di II grado se non in presenza del requisito minimo della licenza di scuola secondaria di I grado (Bando Provincia di Torino 2008/2009, attività sperimentali).

indagine.

Di concerto con la Direzione Regionale e in continuità con le indagini 2011, 2012 e 2013, sono state selezionate alcune azioni in seno agli assi II (occupabilità), III (inclusione sociale) e IV (capitale umano), che possiedono i seguenti requisiti:

- una **numerosità** di fruitori sufficiente a consentire elaborazioni statisticamente significative e dall'impatto valutativo potenzialmente interessante;
- il conseguimento di una **certificazione** (qualifica o specializzazione) al termine del percorso formativo⁶: tali corsi sono generalmente più articolati e corposi e prevedono un carico formativo consistente (in termini di ore/corso), che in linea di principio permette una valutazione dell'impatto della formazione sul *placement* dei soggetti trattati, con eventuale confronto rispetto a soggetti non trattati (campione di controllo);
- **non coinvolgono** specifiche "sacche" di disagio (es. ex-detenuti), caratterizzate da basse numerosità e peculiarità che le rendono poco confrontabili ed inficerebbero la generalità dell'analisi;
- nell'ambito della direttiva MdL, coinvolgono soggetti prevalentemente **disoccupati** (e in cerca di prima occupazione), per valutare l'impatto delle politiche formative sul placement.

Come illustrato in dettaglio nel paragrafo 1.1.2, l'indagine riguarda due azioni della direttiva OI (OI3 e OIB) e quattro azioni della direttiva MdL, di cui due azioni dedicate alla qualifica di base per adulti stranieri (SIS) e per adulti con bassa scolarità (ABS) e due azioni di specializzazione (II.E.12.01 e IV.I.12.02). L'universo di riferimento è costituito da tutti i formati⁷ in seno alle suddette azioni, che abbiano dichiarato di essere disoccupati⁸ (o in cerca di prima occupazione) all'atto dell'iscrizione e che abbiano conseguito la certificazione di qualifica o specializzazione nell'anno solare 2013. Da tale universo è stato estratto un campione probabilistico rappresentativo di individui, di cui si è indagato tramite CATI (*Computer-Assisted Telephonic Interview*) l'esito sul mercato del lavoro nell'ottobre 2014, ovvero circa un anno dopo la conclusione dei corsi.

La base dati utilizzata per la **quantificazione dell'universo di riferimento** è stata estratta dal catalogo **MonVISO** (Monitorare e Valutare Interventi a Sostegno dell'Occupazione – Formazione Professionale) della banca dati "Sistemi Decisionali Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro" (<http://www.sistemapiemonte.it>), ovvero il *datawarehouse* gestito dal Consorzio Sistemi Informativi Piemonte contenente i dati di dettaglio dei corsi e degli allievi finanziati in Piemonte nell'ambito delle programmazioni 2000-2006 e 2007-2013. La **Tabella 1-1** riporta l'esito finale dei partecipanti ai corsi, compresi gli individui appartenenti a categorie protette escluse dal *target* dell'indagine (cfr. nota 7). Le percentuali di idonei sul totale degli iscritti sono pressappoco analoghe nelle diverse tipologie di corso, eccezion fatta per il picco massimo nei percorsi triennali in OI (circa 95%) e per il minimo nei percorsi misti di specializzazione (circa 75%).

Rispetto alla precedente annualità 2012, si osserva un lieve aumento del numero totale di iscrizioni alla formazione (+0,8%), ascrivibile in parte al significativo aumento di studenti nei percorsi misti di specializzazione (IV.I-12-01), che quasi raddoppiano i loro iscritti (+86,8%) da circa 200 a quasi 400 unità, e dall'aumento di circa 5 punti percentuali degli iscritti ai percorsi triennali OI, che superano quota 2500 unità. Al contrario, i corsi di specializzazione post-diploma diminuiscono i loro iscritti di 7 punti percentuali (pari a circa 200 unità). Come illustrato nel par. 3.1.1, tali variazioni trovano corrispondenza nelle variazioni di volume dei relativi impieghi pubblici.

Tabella 1-1: Ripartizione dei record MonVISO 2013 (comprese le categorie protette ma esclusi gli occupati all'iscrizione) per azione ed esito finale, valori assoluti e percentuali, con variazione rispetto all'anno 2012

Tipo azione	Azione	Esito				Tot. 2013 (V.A.)	Tot. 2012 (V.A.)	Variaz. (%)
		Assente (%)	Idoneo (%)	Non idoneo (%)	Tot. (%)			
OI	OIB	0,2	86,8	13,1	100,0	1933	1916	0,9
	OI3	0,5	94,0	5,5	100,0	2551	2420	5,4
BAS	SIS	0,6	82,3	17,1	100,0	645	636	1,4
	ABS	0,5	80,8	18,7	100,0	1867	1902	-1,8

⁶ Nelle azioni selezionate sono compresi anche percorsi con certificazione finale diversa da qualifica o specializzazione (abilitazione professionale, frequenza, frequenza e profitto, patente di mestiere). I formati in tali corsi sono esclusi dall'universo di riferimento.

⁷ Per non introdurre fonti di errore, sono stati esclusi dal *target* gli individui che appartengono a particolari categorie protette (ex L. 68/99, artt. 1 e 18).

⁸ Poiché, dall'analisi dati, non risulta esserci una netta separazione di utenza fra corsi per occupati e corsi per disoccupati, ovvero entrambe le tipologie di corso sono frequentate indifferentemente da soggetti occupati e inoccupati, si è deciso di non limitare il *target* in base alla tipologia di corso, bensì in base allo *status* occupazionale dichiarato dal soggetto all'atto dell'iscrizione. Pertanto, nell'universo sono presenti quattro tipologie: corsi per categorie svantaggiate (esclusi portatori di *handicap*), corsi per disoccupati, corsi per giovani alla ricerca di prima occupazione, corsi per occupati.

SPE	II.E-12-01	1,6	80,7	17,7	100,0	2807	3024	-7,2
	IV.I-12-02	1,6	75,6	22,8	100,0	381	204	86,8
	Tot. esito (V.A.)	80	8668	1436		10184	10102	0,8

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

Complessivamente, è stata verificata la qualità dei dati e l'eventuale presenza di difetti quali l'incompletezza o la sovra-completezza delle unità e la ridondanza⁹ o l'inesistenza delle informazioni (Lalla e Fiorani, 2003; Lalla, 2005, 2010), al fine di garantire la piena fruibilità dei record presenti nel *database*. Per aumentare l'efficienza del campionamento, i micro-dati presenti su MonVISO sono stati integrati con i dati disponibili sul catalogo *Stampe Selettive Lavoratori* (SILP), il *datawarehouse* contenete i dati delle Comunicazioni Obbligatorie dei rapporti di lavoro¹⁰, chiaramente più aggiornati rispetto al *database* sulla formazione. L'operazione ha consentito l'aggiornamento a dati più recenti di tutti i recapiti telefonici, nonché il recupero del 31% circa dei record che non erano contattabili poiché privi di un recapito telefonico valido (1854). Al termine di queste operazioni, l'universo degli idonei risulta composto di 8549 individui e l'universo di confronto di 1059 individui. In ambo i casi, circa l'11-12% dei record è privo di recapiti telefonici e non può pertanto essere incluso nelle liste di campionamento per l'indagine *survey*.

Focalizzandosi sul gruppo principale, la Tabella 1-2 indica la distribuzione dell'universo degli idonei per azione e per tipologia di corso. Come osservato in nota 8, una quota di non occupati in MdL frequenta corsi per occupati (e viceversa), per cui la divisione in tipologie di corso per occupati e per disoccupati risulta labile. In ragione di ciò, si è scelto di identificare la popolazione *target* basandosi sullo stato occupazionale dichiarato dall'individuo all'atto dell'iscrizione al corso formativo. Questo dato conferma il *carattere estremamente eterogeneo della direttiva MdL*, indirizzata a un *target* fortemente composito e diretta a soddisfare esigenze occupazionali molto diverse. Come rilevato nei precedenti rapporti, quest'elemento rappresenta una criticità per la valutazione di efficacia, ma ancora di più per il successo della programmazione: per raggiungere la numerosità necessaria per il loro finanziamento, le iniziative formative finiscono per essere rivolte a platee troppo eterogenee, perdendo in efficacia. Sarebbe quindi consigliabile, per aumentare l'impatto delle singole misure, rivolgerle a *target* più specifici e meglio definiti.

Tabella 1-2: Ripartizione dell'universo degli idonei (escluse categorie protette e occupati all'iscrizione) per azione e per tipologia di corso, valori assoluti e percentuale per azione

	Azione	Tipologia corso				Tot. azione		Tot. 2012		Tot. 2011	
		Cat. svant.	Disocc.	Giovani 1° occ.	Occ.	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
OI	OIB			1668		1668	47,4	1512	44,9	1568	39,5
	OI3			2385		2385		2161		2221	
BAS	SIS	521				521	23,3	509	25,1	651	26,7
	ABS		1171		301	1472		1545		1918	
SPE	II.E-12-01		2228			2228	29,3	2329	30,0	2990	33,8
	IV.I-12-02		210		65	275		131		257	
	Tot.	521	3609	4053	366	8549	100,0	8187	100,0	9605	100,0

I raggruppamenti di riga mostrati in tabella mettono in evidenza una delle dimensioni scelte per il campionamento, ovvero la tripartizione delle azioni fra Obbligo di Istruzione (OI), qualifica di base (BAS) e specializzazione¹¹ (SPE). Come si può osservare, il peso dell'OI interessa quasi la metà dell'universo, SPE meno di un terzo e BAS il restante quarto. Rispetto all'annualità precedente (anno formativo 2011/2012), il peso relativo dell'OI sul totale dei formati considerati è leggermente aumentato (2,5 punti percentuali), mentre il peso di BAS si è ridotto di quasi due punti e quello di SPE di meno di un punto. Tali tendenze sono

⁹ Per ottenere record unici per individuo, i duplicati sono stati eliminati privilegiando: a) i record idonei, nel caso di doppio record idoneo/non idoneo, nell'ipotesi che l'idoneità conseguita segnali un tipo di trattamento cui l'individuo si è sottoposto con successo; b) i record con ammissione all'esame o quelli con abbandono per cause di lavoro, nel caso di doppia non idoneità; c) nel resto dei casi, i record con un maggior numero di ore/corso, nell'ipotesi che un corso più lungo segnali un trattamento più approfondito e strutturato, a parità di altre condizioni.

¹⁰ Le Comunicazioni Obbligatorie riportano tutti i dati relativi all'instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione di un rapporto di lavoro, compresi i dati sensibili delle parti interessate.

¹¹ Dall'Indagine 2011, infatti, la stratificazione per provincia e per azione è risultata troppo frammentaria, dando luogo ad errori campionari troppo elevati perché il dato risultasse statisticamente affidabile a livello di singolo strato (Benati, Ragazzi e Sella 2013).

in linea con quanto già osservato nelle precedenti annualità, ovvero un aumento del peso relativo delle azioni formative rivolte ai giovanissimi. La Tabella 1-3 riassume la numerosità dell'universo dei formati in relazione alle due dimensioni selezionate per il disegno di campionamento stratificato: la tipologia di azione formativa e la nazionalità. Sulla base dei risultati del precedente rapporto e in linea con il disegno ivi descritto, queste due dimensioni sono state scelte perché influenzano la distribuzione degli esiti lavorativi post-corso. È da notare che più di un quinto dei formati (21,1%) è di nazionalità straniera.

Tabella 1-3: Distribuzione degli idonei per tipo di azione e per nazionalità, valori assoluti e percentuali

<i>Straniero (nazionalità)</i>	<i>Tipi azione</i>			Tot. nazionalità	% nazionalità
	OI	BAS	SPE		
No	3366	1119	2257	6742	78,9
Sì	687	874	246	1807	21,1
Tot. azione	4053	1993	2503	8549	100,0
% azione	47,4	23,3	29,3	100,0	

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

Il disegno di campionamento è stato poi riproporzionato secondo due ulteriori dimensioni – il genere e la fascia d'età¹², la cui distribuzione caratterizza le specificità dell'universo di riferimento (Tabella 1-4). In particolare, relativamente alla distribuzione per età, si osservano evidenti differenze in entrambe le dimensioni di stratificazione. In merito al tipo di azione, BAS registra la maggior quota di *over 35* (40%), mentre in SPE quasi un iscritto su due è un giovane *under 26*. In merito alla nazionalità, più del 70% degli italiani iscritti alla formazione professionale sono giovani, mentre fra gli stranieri la quota dei giovani è meno incisiva (meno del 60%), laddove quasi un iscritto su tre è *over 35*. Infine, relativamente alla distribuzione per genere, non si osservano particolari differenze in base alla nazionalità degli iscritti, mentre la distribuzione di genere è effettivamente diversa in base alla tipologia di azione: i maschi sono prevalenti nelle azioni OI (quasi il 60%) e SPE (53%), mentre in BAS quasi il 54% degli iscritti è femmina.

Tabella 1-4: Distribuzione degli idonei per fascia d'età e genere, secondo le dimensioni di stratificazione (tipo d'azione e straniero). Valori percentuali

<i>Variabile</i>	<i>Modalità</i>	<i>Tipi azione</i>			Tot.
		OI	BAS	SPE	
Fascia d'età	25-	100,0	29,7	47,7	68,3
	26-35	0,0	28,6	35,4	17,0
	36+	0,0	41,7	16,9	14,7
	Tot.	100,0	100,0	100,0	100,0

<i>Variabile</i>	<i>Modalità</i>	<i>Straniero</i>		Tot.
		No	Sì	
Fascia d'età	25-	71,2	57,6	68,3
	26-35	15,5	22,7	17,0
	36+	13,3	29,7	14,7
	Tot.	100,0	100,0	100,0

¹² Il disegno di campionamento del rapporto 2013 includeva un'ulteriore dimensione di riproporzionamento (gruppo etnico di appartenenza), con l'obiettivo di analizzare le differenze negli esiti fra le etnie di stranieri più rappresentate sul territorio. Per eventuali approfondimenti sul tema fare riferimento a Ragazzi *et al.*, 2014.

		Tipi azione			
Variabile	Modalità	OI	BAS	SPE	Tot.
Genere	F	40,4	53,8	47,3	45,5
	M	59,6	46,2	52,7	54,5
	Tot.	100,0	100,0	100,0	100,0

		Straniero		
Variabile	Modalità	No	Sì	Tot.
Genere	F	46,1	43,4	45,5
	M	53,9	56,6	54,5
	Tot.	100,0	100,0	100,0

Quelle appena descritte sono le variabili utilizzate per riproporzionare il campione stratificato, affinché esso presenti le stesse distribuzioni percentuali per fascia d'età e genere dell'universo. Questa scelta è utile soprattutto a fini descrittivi, ma consente altresì di mantenere la corretta distribuzione del campione per variabili che hanno dimostrato di non caratterizzare significativamente l'esito lavorativo post-formativo, ma di essere comunque fondamentali per analizzare numerose dinamiche economiche e sociali alla base dell'evoluzione del mondo del lavoro.

1.3 PREMessa METODOLOGICA

Questa sezione illustra le principali scelte di metodo effettuate nella costruzione dell'indagine campionaria. L'impianto metodologico non si differenzia nella sua essenza da quello adottato per le indagini 2011, 2012 e 2013, poiché ripropone un campionamento stratificato e riproporzionato dell'universo. Tuttavia, la scelta delle variabili di stratificazione e riproporzionamento è cambiata, mettendo a frutto l'esperienza accumulata nelle passate edizioni. Il paragrafo precedente ha illustrato le scelte compiute nella definizione e quantificazione dell'universo (par. 1.2), mentre i successivi paragrafi illustrano la strategia di campionamento (par. 1.3.1), l'individuazione dell'opportuno campione di controllo (par. 1.3.2) ed i temi indagati attraverso il questionario (par. 1.3.3). Per il dettaglio sui richiami teorici sul campionamento si rimanda al Rapporto 2011 (Ragazzi, Nosvelli e Sella 2012, scaricabile dal sito www.ceris.cnr.it).

1.3.1 Il disegno campionario rispetto alle precedenti indagini

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

La presente indagine prende spunto dal disegno campionario dei Rapporti 2011, 2012 e 2013, mantenendone parzialmente la struttura di campionamento stratificato e riproporzionato, per non inficiare la confrontabilità dei dati, ma variandola sulla base dell'esperienza accumulata. Pertanto, nella presente indagine si sono mantenute le stesse variabili di stratificazione dell'indagine precedente (tipologia di azione e status dicotomico di cittadinanza italiano/straniero), mentre si è ulteriormente semplificata la struttura del riproporzionamento, limitandosi a considerare genere e fasce d'età ed escludendo dal disegno il riproporzionamento per gruppo etnico, già studiato in precedenza.

Per stabilire la dimensione campionaria ottimale, si sono considerati da un lato il vincolo di 2000 interviste complessive riportato sull'offerta tecnica, dall'altro l'intenzione di espandere il più possibile la dimensione del campione di controllo, per migliorare la qualità della valutazione di impatto netto. Con un livello di confidenza del 95% e un margine di errore del 2,2%, la dimensione del campione dei formati è di 1693 individui¹³, pari al 19,7% dell'universo. Questi indicatori confermano la precisione molto soddisfacente del

¹³ L'individuazione della dimensione campionaria ottimale, come indicato dalla letteratura prevalente in merito a indagini campionarie

campione, sia in termini assoluti, sia in termini relativi rispetto ad altre procedure valutative effettuate a livello nazionale (ISFOL, 2007, 2008; Lalla, 2005, 2010; AAVV, 2010; Regione Lazio, 2006).

La **Tabella 1-5** illustra nel dettaglio il campione. La numerosità delle singole celle è stata determinata sovrapponendo gli strati con numerosità ridotta, in modo da abbassarne il margine di errore associato. Pertanto, i BAS sono rappresentati nel campione per il 26,5% rispetto al 21,7% di SPE e al 15,3% dell'OI. Invece, i formati italiani sono rappresentati per il 18,0% contro il 26,6% dei formati stranieri. L'errore aggregato per tipologia di azione rimane sul 3,8% e quello per nazionalità dal 2,5 al 4%, mentre nei singoli strati ci si tiene sotto la soglia dell'11%. Al di là dei dettagli, le *performance* di questo disegno campionario sono del tutto analoghe ai due precedenti.

Tabella 1-5: Campione dei formati per tipo di azione e per nazionalità, valori assoluti e percentuali rispetto all'universo. Errori campionari

	Tipi azione						Tot.nazionalità		Errore nazionalità
	OI		BAS		SPE		V.A.	% univ.	
Straniero (nazionalità)	V.A.	% univ.	V.A.	% univ.	V.A.	% univ.	V.A.	% univ.	
No	428	12,7	302	27,0	483	21,4	1213	18,0	2,6
Si	194	28,2	227	26,0	59	24,0	480	26,6	3,9
Tot. azione	622	15,3	529	26,5	542	21,7	1693	19,8	2,2
Errore azione	3,7		3,7		3,8		2,2		

Il campione in **Tabella 1-5** è stato ulteriormente ripartito in base alle **variabili di riproporzionamento di cui sopra**, ovvero in base ad alcune caratteristiche individuali che è bene controllare, soprattutto a fini descrittivi, ma che non condizionano gli esiti dell'inserimento lavorativo al punto da inserirle nel disegno di stratificazione. All'interno di ogni singolo strato abbiamo riproporzionato per tipo fascia d'età (25-, 26-35, 36+) e genere (F-M), in base alle percentuali mostrate in **Tabella 1-4**. Tenendo conto dell'intero disegno (stratificazione + riproporzionamento), **gli strati complessivi sono 28**.

Concludiamo il paragrafo con qualche considerazione inerente l'efficienza del piano di campionamento, ponendo l'attenzione su alcuni indicatori ricavati dalle statistiche sulla consistenza numerica del campione intervistato e dei non rispondenti. Il **tasso di risposta complessivo**¹⁴ del campione, definito come numero di intervistati sul totale di unità eleggibili e raggiungibili, si attesta sul 47,1%. Come mostra la **Tabella 1-6**, sono stati contattati 5331 individui (pari al 62,4% dell'universo): il 37,5% dei contatti ha portato l'intervista a buon fine (**tasso di efficienza dei contatti**), il 9,4% ha rifiutato di sottoporsi all'intervista e il 33,7% non è stato rintracciato in 10 richiami.

L'incrocio con i più aggiornati dati anagrafici SILP continua a determinare una **consistente riduzione nella percentuale di numeri inesistenti o errati** (rispetto all'indagine 2011), mentre la scrematura iniziale per condizione occupazionale dichiarata all'iscrizione del corso è stata meno efficace degli anni passati nel filtrare i contatti non eleggibili. Il **tasso di non risposta** (numero di rifiuti sul numero di intervistati e di rifiuti) è stabile al 20%, mentre nelle annualità 2011 e 2012 superava il 30% (32,2% nel 2012 e 37,4% nel 2011). Complessivamente, comunque, quasi un intervistato su due conclude positivamente il contatto.

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

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

Tabella 1-6: Distribuzione dei contatti per il campione. Valori assoluti e percentuali

Modalità	Contatti				
	V.A.	%	% 2013	% 2012	% 2011
Non rintracciati in 10 richiami	1796	33,7	18,9	19,4	14,5
Inesistenti o errati	491	9,2	8,8	9,0	15,5
Rifiuti	502	9,4	13,0	21,3	20,2
Non eleggibili	551	10,3	7,1	5,5	16,0
Intervistati	2000	37,5	52,1	44,8	33,8
Totale contatti	5331	100,0	100,0	100,0	100,0
Tasso di risposta	47,1		62,9	52,4	49,4

1.3.2 Il campione controfattuale per l'analisi di impatto netto

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

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

La selezione del campione di controllo è un aspetto cruciale della valutazione, poiché esso solo consente di verificare l'efficacia delle politiche formative con un termine di confronto effettivo. Nel nostro caso non disponiamo di un disegno sperimentale, ovvero non ci è possibile effettuare una selezione casuale *ex ante* dei campioni principale e di controllo da una comune platea di soggetti (White, 2011). Quindi, occorre porre particolare cura nella strategia di selezione *ex post* dei campioni stessi¹⁵. La letteratura indica che la possibilità di disporre di dati di buona qualità spesso aiuti ad affrontare i problemi di autoselezione in maniera più efficace delle sofisticate tecniche econometriche volte ad eliminarli. Pertanto, nella presente indagine di natura *non sperimentale*, gli sforzi si sono concentrati soprattutto nell'evitare i problemi di autoselezione del campione (Heckman *et al.* 1999), citati al punto b), ovvero quelle distorsioni riconducibili all'eventualità che chi decide di iscriversi ai corsi formativi abbia in partenza delle caratteristiche personali diverse dagli altri, che possono influenzare (positivamente o negativamente) l'esito dell'individuo nel mercato del lavoro, al di là del puro effetto della formazione (es. ambizione, attaccamento al lavoro, diligenza, motivazione oppure profili cognitivi fragili, difficoltà nell'autovalutazione, etc.).

Per selezionare un campione di controllo sufficientemente numeroso ma omogeneo al campione principale, ovvero con caratteristiche osservabili e non osservabili il più possibile confrontabili con quelle del campione dei formati, si è deciso di percorrere una strategia molto simile a quella delle precedenti indagini (Ragazzi *et al.* 2014). *In primis*, non si è previsto gruppo di confronto per le azioni OI, poiché tutti i 14-16enni sono obbligatoriamente inseriti in canali di istruzione o formazione e sono quindi soggetti a una politica di istruzione, a meno dei dispersi, che per definizione sono difficilmente raggiungibili e sicuramente discriminati dal punto di vista dell'inserimento lavorativo. Inoltre, i canali di istruzione e formazione professionale sono molto diversi fra loro per contenuti formativi, metodologie didattiche, organizzazione del sistema, tempi di svolgimento dei corsi e connessione al mercato del lavoro. Risulterebbe di conseguenza molto difficile effettuare un confronto fra i due sistemi.

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

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

requisiti e di atteggiamento, si è scartata l'ipotesi di selezionare il gruppo di controllo a partire dalle generiche liste dei disoccupati nel periodo del corso reperibili presso i Centri per l'Impiego, che sono estremamente più numerose, ma non consentono di controllare in modo efficace l'omogeneità delle caratteristiche non osservabili. Infine, si è scartata l'ipotesi di selezionare il gruppo di confronto sulla base delle graduatorie di ammissione ai corsi, confrontando i primi esclusi con gli ultimi ammessi, poiché tali graduatorie non sono disponibili a livello di sistema, ma solo per alcuni dei corsi attivati.

Il campione di controllo è stato quindi selezionato fra gli individui iscritti alla formazione ma risultati assenti o non idonei per i motivi elencati in [Tabella 1-7](#). L'universo per la selezione del campione conta 1059 individui che non hanno terminato il corso per varie motivazioni, fra cui l'aver trovato lavoro (16,6%) e il non essersi presentati o il non aver frequentato il numero minimo di ore necessario per conseguire l'idoneità (17,4%). Inoltre, per più di un individuo su tre non si conosce la motivazione del ritiro¹⁶.

Tabella 1-7: Distribuzione delle motivazioni di ritiro nell'universo di controllo. Valori assoluti e percentuali

<i>Motivo Ritiro</i>	V.A.	%
Missing	368	34,7
Errore dati	2	0,2
Ha trovato lavoro	176	16,6
Malattia	16	1,5
Motivi familiari	64	6,0
Non ha raggiunto il numero minimo di ore	143	13,5
Non si è presentato	41	3,9
Per motivi personali	126	11,9
Privo di requisiti	1	0,1
Ritirato d'ufficio	54	5,1
Vari	68	6,4
Tot.	1059	100,0

Pertanto, si è selezionato un [unico campione di controllo di 307 individui](#)¹⁷, distribuito sulle dimensioni di stratificazione (tipo di azione e nazionalità) come indicato in [Tabella 1-8](#). Dato il pesante vincolo numerico, si può osservare la [precisione abbastanza soddisfacente del campione di controllo](#), che presenta soglie di errore inferiori al 10% in tutte le celle.

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

¹⁷ Con un livello di confidenza del 95%, le numerosità indicate garantiscono un margine di errore complessivo del 4,7%. Considerando le singole dimensioni di stratificazione, la soglia di errore si innalza al 9,5%, per toccare il 16,2% quando entrambe le dimensioni sono tenute in conto.

È da notare che il campione di controllo contava inizialmente 329 interviste, ma è stato necessario eliminarne 10 per una discrepanza fra i dati MonVISO e le dichiarazioni degli intervistati: non risultava infatti chiaro se essi avessero effettivamente abbandonato la formazione (come da archivi amministrativi) o avessero invece conseguito la qualifica (come da CATI).

Tabella 1-8: Campione di controllo per tipo di azione e per nazionalità, valori assoluti e percentuali. Errori campionari

<i>Straniero (nazionalità)</i>	<i>Tipi azione</i>				Tot. nazionalità		Errore nazionalità
	BAS		SPE		V.A.	% univ.	
	V.A.	% univ.	V.A.	% univ.			
No	71	30,4	161	29,9	232	30,1	5,5
Sì	52	24,4	23	30,7	75	26,0	9,9
Tot. azione	123	27,6	184	30,0	307	29,0	4,7
Errore azione	7,7		6,2		4,8		

L'omogeneità del campione di controllo rispetto al campione principale è garantita da un lato dall'oculata scelta del gruppo di confronto, dall'altro dall'applicazione dello **stesso disegno di campionamento ideato per la selezione del campione principale**. Alla stratificazione, è seguito il riproporzionamento secondo le variabili fascia d'età e genere, seguendo le stesse proporzioni osservate nell'universo dei formati (Tabella 1-4).

1.3.3 Il questionario di rilevazione

Per rilevare direttamente la condizione occupazionale dei formati *ante-* e *post-*trattamento, nonché la condizione occupazionale dei soggetti selezionati per il campione di controllo, è stato elaborato un **questionario valutativo di 43 domande** (capitolo 8), migliorando e arricchendo i questionari sottoposti durante le precedenti indagini¹⁸. In particolare, per prevenire la raccolta di dati ambigui, è stato studiato con cura un **sistema di blocchi** fra una domanda e l'altra, in modo che l'intervistato non possa scegliere risposte in contraddizione con quanto dichiarato in precedenza (es. domanda 2). Questo accorgimento ha consentito di migliorare la qualità complessiva del dato, evitando la perdita di informazioni che si verifica ogni qual volta il ricercatore si trovi ad interpretare risposte non coerenti dei soggetti intervistati. Inoltre, è stata prevista una domanda filtro iniziale, per interrompere l'intervista nel caso il soggetto risulti occupato al momento dell'iscrizione al corso di formazione (dunque non eleggibile ai fini dell'indagine). Tale scelta è stata dettata dalla necessità di valutare l'impatto occupazionale netto delle attività formative, ovvero la loro efficacia nel rappresentare una soluzione valida per quei soggetti non occupati che desiderano investire in formazione per migliorare la loro posizione nel mercato del lavoro. Il questionario prevede altresì percorsi diversificati a seconda che l'intervistato abbia beneficiato di azioni nell'ambito MdL, OI oppure appartenga al gruppo di controllo.

Il questionario è suddiviso in tre sezioni, con l'obiettivo di fotografare il **contesto personale e familiare** ed il **percorso occupazionale e formativo** dell'intervistato (sezione A), la sua **situazione pre-occupazionale**, con analisi delle motivazioni che l'hanno spinto all'iscrizione al corso, delle sue azioni di ricerca di lavoro e dei servizi per il lavoro di cui ha beneficiato al termine della formazione (sezione B), la **caratterizzazione della sua attività professionale all'ottobre 2014**, ovvero a circa un anno dal termine dell'attività formativa (sezione C). Inoltre, rispetto ai precedenti questionari, si è posto particolare accento sulla rilevazione delle possibili **fonti di disagio** (fallimenti scolastici, contesto socio-economico di riferimento, situazioni familiari) che incidono sulla transizione e sulla permanenza degli individui nel mercato del lavoro.

La sezione A è stata elaborata in modo da rispondere a specifici interrogativi sul contesto di vita dell'intervistato al momento dell'iscrizione al corso. In particolare, si è provveduto ad indagare il suo capitale umano (le precedenti esperienze lavorative e formative), la sua situazione familiare (con particolare attenzione alle caratteristiche specifiche della famiglia di origine) e il suo quotidiano contesto socio-economico di riferimento (vivibilità del quartiere, dotazioni personali e familiari).

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

¹⁸ Il riferimento bibliografico iniziale è stato il "Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fse" (ISFOL 2008). Esso è stato poi adattato, aggiornato e migliorato prendendo spunto da alcuni questionari già somministrati dalla Regione Piemonte e dalla Provincia di Torino (2007) nel corso di precedenti indagini di monitoraggio sul placement 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.

Infine, la sezione C si è focalizzata sull'attività lavorativa all'ottobre 2014, indagata nei suoi aspetti quantitativi (es. durata della condizione occupazionale e del rapporto di lavoro, retribuzione) ma anche qualitativi (es. tipologia di contratto, settore e comparto di appartenenza, adeguatezza e coerenza delle competenze acquisite con il corso). Alcuni quesiti hanno inteso indagare invece la situazione dei giovani che, dopo aver seguito un percorso nell'Obbligo di istruzione, sono rientrati nel sistema scolastico.

2 I RISULTATI DELL'ANALISI: IMPATTO DELLE POLITICHE FORMATIVE

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

2.1 INDICATORI DI IMPATTO LORDO

Questa sezione analizza gli esiti occupazionali dei formati, considerando sia il loro stato occupazionale a circa un anno dalla conclusione della formazione (ottobre 2014), sia l'andamento di alcuni specifici indicatori di placement. In particolare, nei diversi paragrafi, vengono esaminate le principali differenze in base alla tipologia di azione, al genere, all'età ed alla nazionalità. Poiché l'analisi ha riguardato solo i formati che risultavano non occupati al momento dell'iscrizione, gli indicatori di placement presentati rappresentano l'effetto lordo delle misure analizzate.

2.1.1 Stato occupazionale per azione e per caratteristica

Ad ottobre 2014, come evidenziato dalla tabella 2.1, a circa un anno dalla conclusione del corso quasi il 39,5% dei formati risulta occupato (inclusi gli occupati in CIG), mentre il 51,8% è disoccupato¹⁹ o in cerca di prima occupazione. Invece, il numero di soggetti inseriti nel mercato del lavoro tramite tirocini o *stage* (non curricolari) è complessivamente molto esiguo (20 individui) e spalmato sulle diverse misure. Tali esiti riflettono il perdurare degli effetti della crisi economica (per i confronti intertemporali si veda il cap. 3).

Gli esiti occupazionali variano in base al tipo di azione: i formati BAS risultano essere i più occupati (49,4%), seguiti dagli SPE (41,9%). I formati dell'OI sono quelli per i quali si rileva un peggior risultato occupazionale: solo il 28,9% è occupato (dato parzialmente compensato da un 13,8% di soggetti che rientra in istruzione o risulta impegnato in un tirocinio). In maniera simmetrica, il livello di disoccupazione è massimo per i corsi OI, 54,5%, mentre nei corsi BAS raggiunge il 47,8% ed un 52,8% negli SPE.

Tabella 2-1: Condizione professionale prevalente ad ottobre 2014, classificata per tipo di formazione ricevuta. Valori %.

<i>Condizione professionale prevalente ad ottobre 2014</i>	OI	BAS	SPE	TOT	TOT V.A.
Occupato (compreso chi ha già un lavoro che inizierà in futuro)	22,0	40,3	32,1	31,0	524
Occupato in CIG	6,9	9,1	9,8	8,5	144
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	37,9	43,3	47,4	42,6	722
In cerca di prima occupazione	16,6	4,5	5,4	9,2	156
Studente	13,8	0,8	2,6	6,1	104
Tirocinante/stagista	1,3	0,4	1,8	1,2	20
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	0,5	0,6	0,4	0,5	8
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	1,0	1,1	0,6	0,9	15
Totale complessivo	100,0	100,0	100,0	100,0	1693
Totale V.A.	622	529	542	1693	

Concentrandosi sulla dimensione di genere si osservano significative differenze fra azioni. I maschi risultano

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

più occupati delle donne in OI (31% vs 25,8%) e in SPE (47,2% vs 35,7%). In BAS, invece, la performance occupazionale delle donne risulta migliore di quella dei maschi di quasi 14 punti percentuali. Il rientro in istruzione, invece, non si differenzia marcatamente fra i generi: al di là delle azioni OI, caratterizzato dal coinvolgimento di un ridottissimo numero di persone.

Tabella 2-2: Condizione professionale prevalente ad ottobre 2014, classificata per tipo di formazione ricevuta e genere. Valori %

Condizione professionale prevalente ad ottobre 2014	OI		BAS		SPE		TOT		TOT V.A.
	F	M	F	M	F	M	F	M	
Occupato (compreso chi ha già un lavoro che inizierà in futuro)	17,6	24,9	45,2	34,7	26,6	36,9	30,5	31,3	524
Occupato in CIG	8,2	6,1	10,7	7,3	9,1	10,3	9,4	7,8	144
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	35,2	39,7	38,1	49,2	50,4	44,8	41,2	43,9	722
In cerca di prima occupazione	23,4	12,2	2,1	7,3	7,1	3,8	10,4	8,2	156
Studente	12,7	14,6	1,1	0,4	2,8	2,4	5,3	6,9	104
Tirocinante/stagista	1,2	1,3	0,0	0,8	2,0	1,7	1,0	1,3	20
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	0,8	0,3	1,1	0,0	0,8	0,0	0,9	0,1	8
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	0,8	1,1	1,8	0,4	1,2	0,0	1,3	0,5	15
Totale complessivo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	1693
Totale V.A.	244	378	281	248	252	290	777	916	

Analizzando gli esiti per fasce di età si evidenzia come la migliore performance occupazionale sia quella di over 35 in BAS (54,3%). In generale, a conferma della buona performance occupazionale della tipologia formativa, anche nelle altre fasce il risultato è elevato (39,1% per la fascia 16-25 e 52,2% per la fascia 26-35). I livelli di ricerca di occupazione, invece, si attestano complessivamente sul 51,3% e toccano punte massime tra gli ultra 35enni specializzati (61,6%) e fra i 16-25enni in BAS (57,6%), mentre il livello minimo si registra sempre in BAS fra i 26-35enni (41,9%). Infine, il rientro in istruzione coinvolge praticamente la sola fascia dei giovani *under* 26 in OI (13,8,5%) e SPE (4,8%), mentre è praticamente nullo in BAS (2 individui).

Tabella 2-3: Condizione professionale prevalente ad ottobre 2014, classificata per tipo di formazione ricevuta e età. Valori %

Condizione professionale prevalente ad ottobre 2014	OI	BAS			SPE			TOT V.A.
	16-25	16-25	26-35	36+	16-25	26-35	36+	
Occupato (compreso chi ha già un lavoro che inizierà in futuro)	22,0	33,1	44,7	41,9	30,6	35,6	29,3	524
Occupato in CIG	6,9	6,0	7,5	12,4	10,7	10,5	6,1	144
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	37,9	43,7	40,4	45,2	40,9	48,7	61,6	722
In cerca di prima occupazione	16,6	13,9	1,9	0,0	9,5	2,6	0,0	156
Studente	13,8	2,0	0,6	0,0	4,8	1,0	0,0	104
Tirocinante/stagista	1,3	1,3	0,0	0,0	3,2	0,5	1,0	20
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	0,5	0,0	1,9	0,0	0,4	0,5	0,0	8
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	1,0	0,0	3,1	0,5	0,0	0,5	2,0	15
Totale complessivo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	1693
Totale V.A.	622	151	161	217	252	191	99	

Considerando invece la distribuzione degli esiti per nazionalità (Tabella 2-4), si osserva una sensibile differenza di performance a seconda del gruppo etnico di appartenenza. Complessivamente, gli stranieri si occupano meno degli italiani in OI, mentre mostrano risultati sensibilmente migliori in MdL, soprattutto BAS. Il fenomeno del rientro in istruzione, di proporzioni rilevanti solo nell'OI, si attesta su livelli simili per italiani e stranieri, mentre i tirocini coinvolgono complessivamente un numero ridottissimo di individui (solo l'1,1% degli intervistati).

Tabella 2-4: Condizione professionale prevalente dei formati ad ottobre 2014, classificata per tipo di formazione ricevuta e nazionalità. Valori %

Condizione professionale prevalente ad ottobre 2014	OI		BAS		SPE		TOT		TOT V.A.
	Italiano	Straniero	Italiano	Straniero	Italiano	Straniero	Italiano	Straniero	
Occupato (compreso chi ha già un lavoro che inizierà in futuro)	24,8	16,0	38,1	43,2	31,7	35,6	30,8	31,3	524
Occupato in CIG	6,1	8,8	9,3	8,8	10,4	5,1	8,6	8,3	144
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	34,1	46,4	46,4	39,2	47,6	45,8	42,5	42,9	722
In cerca di prima occupazione	18,7	11,9	4,0	5,3	4,6	11,9	9,4	8,8	156
Studente	13,8	13,9	1,0	0,4	2,7	1,7	6,2	6,0	104
Tirocinante/stagista	1,2	1,5	0,0	0,9	2,1	0,0	1,2	1,0	20
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	0,2	1,0	0,3	0,9	0,4	0,0	0,3	0,8	8
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	1,2	0,5	1,0	1,3	0,6	0,0	0,9	0,8	15
Totale complessivo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	2000	1693
Totale V.A.	428	194	302	227	483	59	1213	480	

2.1.2 Tasso di occupazione: risultati e affidabilità statistica

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

Tabella 2-5: Tasso di occupazione dei formati per le diverse tipologie di azione, in base alla nazionalità

Straniero	Tipo azione			Tot. nazionalità
	OI	BAS	SPE	
No	30,8	47,4	42,0	39,4
Si	24,7	52,0	40,7	39,6
Tot. tipo azione	28,9	49,3	41,9	39,5

Il calcolo dell'errore standard, trattato diffusamente nel Rapporto 2011 (Ragazzi Nosvelli Sella, 2013), permette di definire un intervallo di confidenza delle stime ottenute. Ad esempio, l'errore standard associato al tasso di occupazione degli italiani formati in OI (Tabella 2-5) è dell'1,67%. Quindi, per calcolare l'intervallo di confidenza al 95% del tasso di occupazione bisognerà aumentarlo o diminuirlo di tale percentuale d'errore moltiplicata per 1,96 (valore determinato dal livello di confidenza prescelto, ovvero 95%), cioè il tasso di occupazione oscillerà nel range $28,9 \pm 1,96 * 1,67 = (25,7 \text{ } 32,2)$. Pertanto, si stima che il numero totale di italiani occupati nell'universo dei formati OI si attesti con il 95% di probabilità all'interno di una forchetta che va dai 1.040 ai 1.306 individui.

Tabella 2-6: Intervalli di confidenza al 95% del tasso di occupazione dei formati per le diverse tipologie di azione, in base alla nazionalità

Straniero (nazionalità)	Tipi azione						Tot nazionalità	
	OI		BAS		SPE			
	-	+	-	+	-	+	-	+
No	26,7	34,9	42,5	52,2	38,1	45,9	36,9	41,9
Si	19,6	29,9	46,4	57,6	29,7	51,7	35,8	43,3
Tot. tipo azione	25,7	32,2	45,7	53,0	38,2	45,6	37,4	41,5

In tal senso è possibile interpretare la Tabella 2-6 e la Tabella 2-7, che riportano rispettivamente gli intervalli di confidenza al 95% per la stima del tasso di occupazione e del numero di occupati nel *target* considerato. Il risultato aggregato indica che gli occupati ad un anno dalla chiusura dei corsi 2013 sono una quota che oscilla tra il 37,4% e il 41,5% del totale dei formati. Rapportando queste percentuali all'universo dei formati in Regione Piemonte (8.549 individui), la stima del numero di occupati dopo un anno è di 3.373 individui, con un intervallo di confidenza che va da 3.195 a 3.551 individui.

Tabella 2-7: Intervallo di confidenza al 95% dei formati occupati per le diverse tipologie di azione, in base alla nazionalità

Straniero (nazionalità)	Tipi azione							
	OI		BAS		SPE		Tot	
	-	+	-	+	-	+	-	+
No	900	1176	476	584	860	1037	2489	2825
Si	135	205	405	503	73	127	647	783
Tot. tipo azione	1040	1306	910	1056	956	1140	3195	3551

Valutando i tassi di occupazione per le due dimensioni di stratificazione e suddividendo i risultati in fasce di *performance* (fascia alta con esiti superiori al 50%, fascia media con *performance* tra il 40% e il 50%, fascia bassa sotto il 40%), si nota che nessun risultato aggregato si trova nella fascia alta, anche se le azioni BAS la sfiorano (49,3%). Complessivamente, però, il risultato è quasi buono (39,5%): una *performance* occupazionale sotto il 30% si riscontra solo in OI. Inoltre, si rilevano differenze nell'impatto per nazionalità (Tabella 2-5): complessivamente, il tasso di occupazione degli italiani oscilla fra il 36,9% e il 41,9%, mentre per gli stranieri è prevalentemente più alto, fra il 35,8 e il 43,3%. Comunque, la Tabella 2-5 evidenzia un particolare apprezzamento del mercato del lavoro per figure professionali con solide competenze di base nei servizi per la conciliazione fra vita lavorativa e familiare (soprattutto servizi all'infanzia e per la cura degli anziani). I tassi di occupazione per genere, classe d'età e nazionalità sono presentati in appendice.

2.1.3 Il rientro in istruzione

La formazione professionale persegue l'obiettivo di dotare l'individuo di maggiori o più adeguate competenze professionali, proponendosi di aumentarne, in tal modo, l'appetibilità nel MdL. Essa, tuttavia, svolge anche un ruolo nel motivare, o rimotivare, l'individuo a perseguire un cammino di arricchimento del proprio capitale umano, talvolta con il ritorno ad un qualche percorso di istruzione. Per dare valore a quest'effetto secondario della FP è opportuno utilizzare un indicatore, denominato "tasso di successo" che tiene appunto in considerazione l'insieme dei soggetti che, a valle dell'attività formativa, sono risultati occupati, oppure inseriti attraverso un tirocinio formativo, o ancora inseriti in un percorso di istruzione o di ulteriore formazione.²⁰

Le tabelle che seguono (Tabella 2-8, Tabella 2-9, Tabella 2-10) riportano il tasso di occupazione (che misura la quota di individui impegnati in un'attività lavorativa) ed il divario (Δ) tra quest'ultimo ed il tasso di successo (che segnala tutti gli individui che stanno in diverso modo investendo in un percorso di arricchimento del proprio capitale umano, attraverso un tirocinio formativo, un percorso di istruzione o di ulteriore formazione). Ciò che emerge, considerando diverse caratteristiche anagrafiche e i diversi tipi di azione formativa²¹, è che, in generale, i differenziali più significativi fra tasso di occupazione e di successo riguardano le misure dell'obbligo d'istruzione e, solo secondariamente, le azioni con corsi che portano a specializzazione. Queste evidenze sembrerebbero dipendere dalla natura dei corsi di formazione e delle utenze a cui si riferiscono: i corsi formativi di obbligo di istruzione o di specializzazione sono frequentati prevalentemente o esclusivamente da giovani e hanno una preminente componente di rafforzamento del capitale umano, che può, in alcuni casi, richiedere un supplemento di investimento in formazione/istruzione per essere finalizzato al lavoro. Al contrario i corsi che portano a qualifica di base sono frequentati da individui che hanno come obiettivo prioritario il rapido inserimento nel mercato del lavoro e che sono quindi poco interessati al proseguimento degli studi.

Per quanto riguarda le differenze di genere, il rientro in istruzione risulta essere superiore per i maschi nei corsi dell'obbligo di istruzione, e leggermente superiore per le ragazze nel caso dei corsi di specializzazione. Il modesto tasso di investimento in percorsi di istruzione e formazione da parte di qualificati di base è, invece, immune da differenza di genere.

Tabella 2-8: Tasso di successo e incremento rispetto al tasso di occupazione per tipo di azione e per genere. Valori percentuali

Tipo azione	Genere				Totale	
	F		M		Tasso	Δ
	Tasso	Δ	Tasso	Δ		
OI	39,5	13,7	47,0	16,0	44,1	15,2
BAS	56,9	1,1	43,2	1,3	50,5	1,2
SPE	40,5	4,8	51,4	4,2	46,3	4,4
Totale	46,1	6,2	47,3	8,2	46,8	7,3

²⁰ Naturalmente tale indicatore va interpretato con cautela, dal momento che non necessariamente l'individuo permane su un percorso di studio, o accetta un percorso di formazione on-the-job per scelta esplicita e pianificata, per una volontà di approfondimento tecnico-culturale, ma la scelta potrebbe essere dettata dall'incapacità o impossibilità del formato a trovare una collocazione lavorativa.

²¹ Le caratteristiche anagrafiche degli individui sembrerebbero pesare meno della tipologia di percorso formativo svolto sul divario tra tasso di occupazione e tasso di successo.

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

Tabella 2-9: Tasso di successo e incremento rispetto al tasso di occupazione per tipo di azione e per età. Valori percentuali

Tipo azione	Età						Totale	
	25-		26-35		36+		Tasso	Δ
	Tasso	Δ	Tasso	Δ	Tasso	Δ		
OI	44,1	15,2	-	-	-	-	44,1	15,2
BAS	42,4	3,3	52,8	0,6	54,4	0,0	50,5	1,2
SPE	49,2	7,9	47,6	1,5	36,4	1,0	46,3	4,4
Totale	45,1	11,6	50,0	1,1	48,7	0,3	46,8	7,3

Infine, considerando le nazionalità, si osserva che la permanenza in un percorso formativo è nettamente più alta, sia in obbligo di istruzione sia nei percorsi che portano a specializzazione e a qualifica, per gli italiani e per gli stranieri extracomunitari rispetto agli stranieri comunitari.

Tabella 2-10: Tasso di successo e incremento rispetto al tasso di occupazione per tipo di azione e per nazionalità. Valori percentuali

Tipo azione	Nazionalità						Totale	
	Italia		EU		NO EU		Tasso	Δ
	Tasso	Δ	Tasso	Δ	Tasso	Δ		
OI	45,8	15,0	39,5	12,3	40,7	17,7	44,1	15,2
BAS	48,3	0,9	70,4	0,0	48,0	1,8	50,5	1,2
SPE	46,8	4,8	47,1	0,0	40,5	2,4	46,3	4,4
Totale	46,8	7,4	44,7	6,6	44,5	7,3	46,8	7,3

Nell'analizzare il rientro in istruzione del campione di formati, è interessante indagare il tipo di istituto e di percorso scelto a valle dalla formazione professionale, valutando al contempo se individui con diverse caratteristiche anagrafiche compiano scelte formative diverse (si veda Tabella 2-11).

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

Tipo di corso o istituto	Genere		Nazionalità			Fasce d'età		TOT
	F	M	ITA	EU	NO EU	16-25	26-35	
Altro corso di formazione professionale regionale	7,3	1,6	4,0	0,0	5,0	4,0	0,0	3,8
Istituto Professionale di Stato	48,8	63,5	56,0	88,9	50,0	59,4	0,0	57,7
Istituto tecnico	22,0	20,6	21,3	0,0	30,0	21,8	0,0	21,2
Liceo	2,4	3,2	1,3	11,1	5,0	3,0	0,0	2,9
Corso universitario o equipollenti	17,1	11,1	16,0	0,0	10,0	10,9	100,0	13,5
Dottorato, master o specializzazione post laurea	2,4	0,0	1,3	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TOTALE (Valori assoluti)	41	63	75	9	20	101	3	104

I tre canali di rientro in istruzione maggiormente percorsi dai formati risultano essere, *in primis*, gli istituti professionali di stato (57,7%), quindi gli istituti tecnici (21,2%) e infine i corsi universitari o equipollenti (13,5%). Come si evince dalla

Tabella 2-11, gli altri canali di istruzione o formazione di carattere superiore o universitaria attirano una quota residuale di formati. Il rientro in istruzione attraverso il canale degli istituti professionali di stato e degli istituti tecnici riguarda essenzialmente un'utenza giovanissima, di età compresa tra i 16 e i 25 anni, che al termine di un percorso di formazione professionale decide, per svariate ragioni, di prolungare il proprio percorso di istruzione verso il conseguimento di un diploma. In particolare, gli IPS attirano principalmente un'utenza maschile e straniera.

Degno di nota è il fenomeno dei giovani adulti (esclusivamente italiani) che, dopo aver effettuato periodi lavorativi e di disoccupazione, si sono rivolti a percorsi formativi che li hanno motivati a riprendere, iniziare o concludere un percorso universitario. Come emergeva già nei precedenti rapporti, si osserva che il fenomeno del rientro in istruzione - favorito dalla frequenza alla formazione - non sarebbe quindi solo limitato al contenimento della dispersione scolastica in età di obbligo di istruzione, ma bensì si estende anche a profili di istruzione elevati, come quelli universitari.

Molto meno rilevante è invece il fenomeno della permanenza in un percorso di formazione. Esso riguarda prevalentemente le ragazze di età compresa tra i 16 e i 25 anni. Le numerosità presenti in questo rapporto di placement non permettono di valutare se tale quota sia da interpretarsi in senso positivo, come primo segnale di realizzazione di un canale formativo parallelo ai corsi di istruzione e composto di passi successivi, o se al contrario sussista un nucleo di individui molto difficili da occupare e da motivare e che utilizzano i corsi di formazione come parcheggio a fronte dell'insuccesso delle personali strategie di ricerca di un impiego.

2.2 ANALISI DI IMPATTO NETTO

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

2.2.1 Differenziale occupazionale netto

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

Per valutare la significatività statistica dei risultati, l'analisi d'impatto va necessariamente corredata con la breve analisi della rappresentatività e degli errori del campione di controllo al par. 1.3.2. Complessivamente, il campione rappresenta il 29% di coloro che non hanno terminato i corsi, leggermente meno per i BAS rispetto agli SPE (Tabella 1-8).

La Tabella 2-12 mostra il tasso di occupazione e gli intervalli di confidenza al 95% calcolati per il campione di controllo, mentre la stima del numero di occupati e dei relativi intervalli di confidenza si trova in appendice Tabella 7-3). Paragonando gli esiti con quelli dei formati (Tabella 2-5 e Tabella 2-6), si nota un consistente differenziale positivo di più di 10 punti percentuali in favore dei formati BAS e uno svantaggio ridottissimo per i formati SPE, non significativo a causa dell'elevato *range* di variazione. Il dato è confermato osservando gli intervalli di confidenza. Pertanto, la forchetta del tasso di occupazione oscilla con una confidenza del 95% nel *range* (45,7 – 53,0) per i formati BAS e nel *range* (30,1 – 44,7) per i ritirati, mentre in SPE il *range* dei formati è (38,2 – 45,6) e quello dei ritirati (36,4 – 48,4). È pertanto evidente l'effetto netto positivo della formazione nel caso di azioni di qualifica di base rivolti ad adulti con bassa scolarità o immigrati, mentre l'effetto è ambiguo per le azioni di specializzazione: il *range* del tasso di occupazione presenta infatti una significativa sovrapposizione fra il gruppo dei formati e il gruppo di confronto, non consentendoci di concludere che i formati abbiano un tasso maggiore dei ritirati.

Tabella 2-12: Tasso di occupazione e intervalli di confidenza al 95% nel gruppo di controllo per le diverse tipologie di azione, in base alla nazionalità.

	<i>Tipo azione</i>							
	BAS				SPE			
<i>Straniero</i>	t. occ.	-	+	E. std	t. occ.	-	+	E. std
No	45,1	35,4	54,8	5,0	44,7	38,3	51,2	3,3
Sì	26,9	16,3	37,5	5,4	26,1	10,8	41,4	7,8
Tot. tipo azione	37,4	30,1	44,7	3,7	42,4	36,4	48,4	3,1

Abbandonando il dettaglio relativo alla nazionalità, la Tabella 2-13 illustra i differenziali fra campione principale e campione di controllo per condizione professionale e per tipologia di azione. I risultati confermano le osservazioni sul tasso di occupazione. In particolare, i formati BAS mostrano percentuali decisamente più elevate di occupati (+10,2) e leggermente superiori di lavoratori in CIG (+1,8) e di inserimento lavorativo tramite tirocini (+0,4), mentre la percentuale di chi è alla ricerca di occupazione è inferiore di 11 punti percentuali e quella dei rientri in istruzione inferiore di un punto e mezzo circa. Risulta evidente, dunque, come il mercato del lavoro sia ben disposto verso coloro che, disponendo di un basso titolo di studio, acquisiscono una qualifica composta da contenuti teorici e da un solido bagaglio di competenze operative.

In SPE, invece, i differenziali fra i due gruppi sostanzialmente si compensano: tra i formati la quota di occupati è inferiore di più di 6 punti percentuali, compensata dalla quota di occupati in CIG, così come la quota di individui alla ricerca di occupazione è analoga nei due campioni. Infine, sono debolmente positivi i differenziali sugli inseriti (+1,3). Questi corsi, che hanno natura di specializzazione di conoscenze già acquisite, talvolta mirate all'acquisizione di competenze trasversali, in molti casi miranti a una professionalizzazione dei profili, non incidono sull'inserimento occupazionale come i corsi BAS. Probabilmente, proprio il fatto di non costituire *ex novo* un bagaglio robusto e coerente di conoscenze può essere un fattore esplicativo del loro mancato effetto occupazionale. Altre ragioni, ovviamente si potrebbero ricercare analizzando caso per caso i corsi, i loro obiettivi e il loro mercato del lavoro locale di riferimento. In questo contesto l'obiettivo è solo quello di una valutazione generale che evidenzi le principali tendenze, in base ai dati aggregati ed alla comparazione con i risultati dei formati e con quelli di altri corsi. Vi è da notare, comunque, che quasi il 50% dei ritirati SPE si ritrovano a cercare lavoro dopo circa un anno, segnalando una scarsa tenuta della condizione occupazionale dei non formati.

Tabella 2-13: Condizione professionale prevalente a ottobre 2014 per tipologia di azione nel campione principale e nel campione di controllo, con calcolo del differenziale. Valori percentuali. In C2 sono stati esclusi gli intervistati che avevano abbandonato il corso per motivi di lavoro

Condizione professionale ottobre 2014	Tipo azione									
	BAS					SPE				
	P	C	C2	Δ	Δ2	P	C	C2	Δ	Δ2
Occupato	40,3	30,1	18,6	10,2	21,7	32,1	38,6	22,9	-6,5	9,2
Occupato in CIG	9,1	7,3	5,8	1,8	3,3	9,8	3,8	1,9	6,0	7,9
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	43,3	51,2	60,5	-7,9	-17,2	47,4	48,9	62,9	-1,5	-15,5
In cerca di prima occupazione	4,5	8,1	11,6	-3,6	-7,1	5,4	3,8	6,7	1,6	-1,3
Studente	0,8	2,4	2,3	-1,6	-1,5	2,6	2,7	3,8	-0,1	-1,2
Tirocinante o stagista	0,4	0,0	0,0	0,4	0,4	1,8	0,5	0,0	1,3	1,8
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	0,6	0,0	0,0	0,6	0,6	0,4	0,0	0,0	0,4	0,4
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	1,1	0,8	1,2	0,3	-0,1	0,6	1,6	1,9	-1,0	-1,3
Tot. %	100,0	100,0	100,0			100,0	100,0	100,0		
Tot. V.A.	529	123	86			542	184	105		

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

Tabella 7-4). Come accennato in precedenza, gli iscritti SPE già posseggono un bagaglio di conoscenze spendibili sul mercato del lavoro: infatti, il 42% dei ritirati SPE nel campione ha abbandonato il corso per motivi di lavoro, contro il 30% dei ritirati BAS. Le colonne “ $\Delta 2$ ” della Tabella 2-13 mostrano il differenziale netto BAS e SPE se si escludono dal campione di controllo i ritirati per motivi di lavoro. I differenziali occupazionali perdono ovviamente in significatività, ma indicano un chiaro vantaggio addizionale dei formati rispetto al gruppo di confronto, soprattutto in SPE. Ciò suggerisce, da un lato, che i ritirati per motivi di lavoro siano intrinsecamente più forti, ovvero siano dotati di competenze (trasversali) maggiormente spendibili sul mercato del lavoro. Dall’altro, rafforza la tesi dell’impatto positivo delle politiche formative sull’occupabilità degli individui, anche nel caso degli specializzati.

I risultati sono parzialmente in linea con le analisi delle precedenti annualità: è ampiamente confermato il differenziale occupazionale netto consistente e positivo a favore dei formati BAS, mentre tornano ad abbassarsi fino ad annullarsi gli esiti occupazionali dei formati SPE, associati a un differenziale netto positivo nell’edizione 2013 e leggermente negativo nelle precedenti edizioni.

Analizzando le specificità per genere, nazionalità e fascia d’età dei differenziali occupazionali MdL, la Tabella 2-14 segnala differenziali occupazionali netti positivi a favore dei formati sia donne (4,6 punti percentuali) sia uomini (5,4), nella fascia d’età *over 25* (6-10) e soprattutto se cittadini stranieri (23), cui si accompagna specularmente una minor disoccupazione. I differenziali dei rientri in istruzione, invece, hanno proporzioni molto contenute e, come prevedibile, avvantaggiano quasi esclusivamente i formati giovanissimi, così come i contratti di inserimento (tirocini e *stage*), rivolti soprattutto agli italiani.

Nonostante le basse numerosità, che incidono sul livello di significatività dell’analisi, i differenziali netti della formazione suggeriscono un effetto positivo ma minore rispetto alla scorsa annualità, soprattutto nel recupero dello svantaggio di *target* particolarmente deboli, come appunto le donne e gli adulti disoccupati, mentre è incrementata l’efficacia a beneficio degli immigrati.

Rispetto ai risultati del precedente rapporto, si nota un’inversione nei differenziali di genere, per cui le performance dei formati maschi ora sono leggermente migliori di quelle delle femmine, e un decremento del differenziale occupazionale a favore dei formati adulti *over 35*. Per quanto riguarda la nazionalità, invece, si è riaggregato l’effetto per gruppo etnico di provenienza, ma ora gli esiti medi per gli stranieri sono quasi buoni quanto lo erano nella scorsa annualità solo quelli dei romeni.

Tabella 2-14: Differenziali nella distribuzione percentuale della condizione professionale prevalente a ottobre 2014 per genere, fascia d’età e nazionalità. Valori in punti percentuali.

Condizione professionale ottobre 2014	Genere		Fascia d’età			Nazionalità	
	ΔF	ΔM	$\Delta 25-$	$\Delta(26-35)$	$\Delta 36+$	Δ Italiano	Δ Straniero
Occupato (compresa CIG)	4,6	5,4	-0,7	10,3	6,6	-0,8	23,0
Alla ricerca di occupazione	-2,8	-6,1	-1,5	-7,9	-6,6	-0,3	-19,5
Studente	-2,1	-0,2	0,4	-2,8	0,0	0,3	-4,6
Tirocinante/stagista	0,9	0,7	2,5	-0,6	0,3	0,8	0,7
Inattivo	-0,7	0,2	-0,6	1,0	-0,3	-0,1	0,4

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

2.2.2 Determinanti dell’occupabilità ed efficacia della formazione

La valutazione sin qui effettuata ha riguardato principalmente l’analisi degli esiti occupazionali che emergono dall’osservazione di singole variabili (*analisi univariata*) o dall’incrocio di due di esse (*analisi bivariata*). In questa sezione si analizza l’effetto congiunto di più variabili (*analisi multivariata*), verificando l’impatto di ciascuna di esse sull’occupabilità mediante stime econometriche, che permettono di tenere conto anche delle loro interazioni, diagnosticando eventuali distorsioni. In questa sezione, dunque, il fenomeno dell’occupabilità non verrà solo descritto nelle sue caratteristiche, ma anche spiegato in alcune delle sue determinanti.

Con l’obiettivo di valutare l’impatto netto della formazione professionale, le analisi di questo paragrafo sono

state condotte congiuntamente sul campione principale e sul campione di controllo per la direttiva MdL, ovvero per tutti quei corsi per cui è stato possibile estrarre un campione controfattuale di individui non formati. La metodologia utilizzata, conosciuta in letteratura come *modello probit* (si veda ad es. Greene, 1993), stima la probabilità che l'individuo sia occupato o meno attraverso una forma funzionale *non lineare*. Si tratta di un modello applicato a uno *status* dicotomico, nel nostro caso occupato/non occupato, che consente di valutare quanto alcune variabili contribuiscano ad aumentare o ridurre la probabilità di essere occupati a un anno circa dalla fine del corso di formazione.

Per questo fine, sono state stimate numerose versioni del modello utilizzando variabili diverse. In *Tabella 2-15* sono elencate le variabili che si sono dimostrate significative nello spiegare l'occupabilità e robuste alle stime.

Tabella 2-15: Variabili utilizzate per le stime probit.

<i>Variabile</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Valori</i>
Occupato	Stato occupazionale (dummy)	1 occupato / 0 non occupato
Femmina	Genere (dummy)	1 femmina / 0 maschio
Età	Età durante lo svolgimento del corso	Anni
Extra-comunitario	Cittadinanza (dummy)	1 se extracomunitario / 0 se cittadino EU
Straniero comunitario	Cittadinanza (dummy)	1 se straniero comunitario / 0 se altro
Istruzione	Durata degli studi	Anni di istruzione
Fallimenti scolastici	Bocciature (dummy)	1 se ha perso degli anni nel percorso scolastico / 0 se no
Disoccupazione pre	Durata della disoccupazione pre-iscrizione	Mesi
Ritirato per lavoro	Ritiro dal corso per motivi di lavoro (dummy)	1 ritirato per lavoro / 0 formato o ritirato per altri motivi
Formato	Formazione (dummy)	1 formato (campione principale) / 0 non formato (campione controllo)
OSS	Iscrizione a corso OSS (dummy)	1 iscritto a corso OSS / 0 iscritto ad altri corsi

I risultati presentati in *Tabella 2-16* indicano innanzitutto che la *formazione ha un impatto positivo e altamente significativo sull'occupabilità* (si rimanda al par. 2.2.3). Inoltre, per quanto riguarda le caratteristiche individuali (anagrafiche e di percorso), le variabili che impattano positivamente e in modo significativo sull'occupabilità degli individui nel campione sono l'età, la cittadinanza, i precedenti insuccessi scolastici, mentre non si riscontrano particolari effetti di genere. In particolare, i coefficienti per l'età evidenziano un *impatto non lineare sull'occupabilità*: gli individui adulti, a parità di altre condizioni, hanno maggiore probabilità di trovare un'occupazione rispetto ai giovani, ma il loro vantaggio decresce in intensità col *passare del tempo* (coefficiente negativo per l'età elevata al quadrato). Pertanto, la probabilità di trovare lavoro cresce con l'età, ma tale aumento è intenso nelle fasce iniziali, mentre è più contenuto nelle fasce più mature. Ciò significa anche che la probabilità di trovare lavoro aumenta fino ad una certa soglia, che definisce la massima appetibilità del lavoratore, al di sopra della quale essa comincia a diminuire. In realtà tale fenomeno, insito alla forma quadratica prescelta, potrebbe anche avvenire per un'età molto avanzata, o addirittura oltre la soglia dell'età pensionistica. Non è opportuno però azzardare una stima di tale inversione, in quanto le osservazioni presenti nel campione relative ad età avanzate sono molto poche e si tratterebbe dunque di fare una proiezione al di fuori dei valori osservati.

Tabella 2-16: Risultati della stima probit sulle caratteristiche individuali dei campioni principale e di controllo (MdL).

<i>Variabile</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>S.E.</i>
Femmina	-0,021	0,071
Età	0,076***	0,024
Età²	-0,001***	0,000
Istruzione	0,001	0,012
Fallimenti scolastici	-0,167**	0,080
Extra-comunitario	-0,108	0,094
Straniero comunitario	0,384***	0,148
Disoccupazione pre	-0,017***	0,004
Ritirato per lavoro	1,048***	0,158
Formato	0,513***	0,108
Costante	-1,742***	0,411

Pseudo-R2 = 0,056; N = 1378
* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Il livello di istruzione ha un impatto positivo, confermando che coloro che dispongono di basi di conoscenze più robuste sono più forti sul mercato del lavoro. Tale risultato, però, non emerge nel modello più semplificato, ma diviene significativo solo qualora si controlli sia per la cittadinanza, sia per l'impatto occupazionale decisamente positivo dei corsi OSS. In particolare, l'impatto dell'istruzione sull'occupabilità si rivela significativamente positivo solo per i cittadini italiani, mentre non si osserva alcuna significatività nel caso degli stranieri, quasi tutti romeni o extra-comunitari, che probabilmente scontano le difficoltà nel far riconoscere e valorizzare sul mercato del lavoro italiano un titolo di studio ottenuto presso sistemi di istruzione molto diversi. Tale risultato si può osservare nella Tabella 2-17, che riporta un modello con variabili di interazione. Queste permettono di differenziare l'impatto di alcune variabili (nella fattispecie commentata sopra l'istruzione) a seconda di caratteristiche rilevanti e sono propedeutiche alla stima degli impatti netti riportata nel paragrafo 2.2.3.

Tabella 2-17: Risultati della stima probit con variabili interazione della formazione (MdL).

<i>Variabile</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>S.E.</i>	<i>Variabile</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>S.E.</i>
Età	0,040	0,025	Formato MASCHIO italiano	0,334***	0,128
Età²	-0,001*	0,000	Formato MASCHIO straniero	0,676***	0,187
Istruzione ITALIANO	0,043***	0,014	Formata FEMMINA italiana	0,055	0,132
Istruzione STRANIERO	0,009	0,017	Formata FEMMINA straniera	0,539***	0,208
Fallimenti scolastici	-0,183**	0,081	Formato OSS	0,977***	0,116
Disoccupazione pre	-0,015***	0,004	Costante	-1,445***	0,422
Ritirato per lavoro	0,984***	0,159			

Pseudo-R2 = 0,097; N = 1378
* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

A conferma del ragionamento, è interessante osservare le discrepanze per cittadinanza nella distribuzione dei titoli di studio in ingresso dei formati MdL (Tabella 2-18): più del 65% degli italiani possiede almeno un diploma di scuola secondaria superiore, mentre tale quota scende al 37% fra gli stranieri, che in quasi un caso su due posseggono un titolo di studio non superiore alla licenza media. Mediamente, gli italiani hanno dedicato un anno e mezzo in più alla costruzione del loro capitale umano, ma sperimentano insuccessi scolastici con una frequenza più che doppia rispetto agli stranieri, a conferma della debolezza che caratterizza l'utenza media della formazione professionale e che si riflette sugli esiti occupazionali degli

individui. Entrambi i modelli multivariati (semplice e con interazioni) confermano, infatti, l'impatto significativamente negativo dei fallimenti scolastici pregressi sull'occupabilità individuale (Fallimenti scolastici). Ovviamente, il coefficiente non riflette fenomeni più contingenti, quale ad esempio un ingresso ritardato nel mercato del lavoro rispetto a un coetaneo senza fallimenti, ma segnala la debolezza intrinseca degli individui che sperimentano insuccessi durante la loro istruzione.

Tabella 2-18: Distribuzione dei titoli di studio pre-corso per nazionalità (formati, escluso OI). Valori assoluti, valori percentuali e media campionaria del numero di anni di istruzione

Titolo di studio pre-corso	Italiani		Stranieri		Tot.	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Fino alla licenza media inferiore	155	19,7	137	47,9	292	27,2
Qualifica prof. I livello	114	14,5	42	14,7	156	14,6
Diploma scuola superiore	395	50,3	72	25,2	467	43,6
Laurea (trienn., spec., o vecchio ordin.)	119	15,2	35	12,2	154	14,4
Percorsi post-laurea	2	0,3	0	0,0	2	0,2
Tot.	785	100,0	286	100,0	1071	100,0
Numero medio anni istruzione	12,3		10,8		11,9	
Fallimenti scolastici (%)	34,4		15,4		29,3	

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

Infine, la situazione occupazionale pre-corso (Disoccupazione pre) mostra un significativo impatto sull'occupabilità dell'individuo: a parità di altre condizioni, un lungo periodo di disoccupazione precedente l'inizio del corso influisce negativamente sulla probabilità di trovare un'occupazione al termine del percorso formativo²². Tale fenomeno è estremamente rilevante, in quanto evidenzia contemporaneamente più aspetti. Da un lato, la diffusione di disoccupati di lunga durata è una *proxy* della problematicità dell'utenza dei corsi di formazione. Nel campione di questa terza annualità dell'indagine di Placement, 1003 formati MdL su 1071 erano alla ricerca attiva di un'occupazione prima dell'iscrizione al corso. Il 14% di essi lo era da più di un anno e mezzo, con un picco del 18% in BAS, azione per adulti con bassa scolarità (Tabella 2-19). In media, i formati alla ricerca di un lavoro lo erano da più di 10 mesi e mezzo, quasi 12 in BAS. Per cui, il 50-60% dei formati MdL sono disoccupati di medio e lungo termine che tentano un (re)inserimento nel mercato del lavoro frequentando un corso di formazione professionale.

²² Non risulta esserci, invece, un significativo effetto incrementale per coloro che non hanno mai lavorato prima dell'iscrizione al corso di formazione (risultato non mostrato).

Tabella 2-19: Distribuzione del numero di mesi in ricerca attiva di lavoro prima dell'iscrizione al corso per tipo di azione e per genere (formati, escluso OI). Valori assoluti e media campionaria

	BAS		SPE		Tot. MdL	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
<i>Disoccupazione pre-corso</i>						
0-6	205	40,2	295	59,8	500	49,8
7-12	201	39,4	130	26,4	331	33,0
13-18	14	2,7	19	3,9	33	3,3
19+	90	17,7	49	9,9	139	13,9
Tot.	510	100,0	493	100,0	1003	100,0
Numero medio di mesi	11,7		9,5		10,6	

In più punti di questo rapporto, così come nella letteratura sull'analisi di impatto, si è richiamata l'esistenza di variabili non osservabili, connesse alle attitudini individuali, culturali e di capitale umano in grado di ostacolare fortemente l'inserimento lavorativo. La disoccupazione di lunga durata negli adulti, così come i fallimenti scolastici pregressi, sono in molti casi una manifestazione di tali caratteristiche nascoste. D'altro canto appare evidente che l'essere esclusi dal mercato del lavoro è una situazione che origina svantaggio in termini di occupabilità. L'allontanamento dalle reti informali che lubrificano il mercato del lavoro, l'obsolescenza rapida delle competenze, (ancora più rapida in caso delle reti di contatti utili per un reinserimento), uniti a meccanismi psico-sociali di perdita di fiducia, di autostima, di riconoscimento, sono fenomeni che si accumulano e cronicizzano al punto da diventare irrisolvibili per l'individuo. Le analisi econometriche sembrano suggerire che la formazione non sia in grado di attenuare questo problema: oltre la soglia dei 6 mesi, ovvero fra i disoccupati (pre-corso) di medio e lungo periodo, non si osservano vantaggi addizionali in termini di occupabilità fra formati e non formati. Tali effetti si ritrovano, invece, fra i disoccupati di breve termine (risultati non mostrati). Ciò suggerisce che, per i disoccupati di medio e lungo periodo, la sola formazione non sia sufficiente a recuperare il gap psico-sociale e culturale che tende ad intrappolarli al di fuori dal mercato del lavoro, relegandoli fra le file dei disoccupati non ancora scoraggiati o parcheggiandoli nel canale formativo, bensì siano necessari interventi congiunti e strutturati di politiche attive per il lavoro, con l'obiettivo di potenziare gli effetti occupazionali degli stessi interventi formativi (Sella, 2013). Infine, non sembrano impattare significativamente caratteristiche legate al tipo di azione di riferimento (risultati non mostrati)²³, eccezion fatta per le considerazioni legate ai corsi OSS. Avendo inserito nel modello econometrico alcune variabili di interazione (Tabella 2-17), che permettono di analizzare l'impatto delle politiche formative su specifici *target*, si può anche osservare l'effetto sulla specifica categoria degli Operatori socio-sanitari (OSS). I formati OSS mostrano una *performance* occupazionale significativamente migliore a parità di altre condizioni individuali. Ciò suggerisce che tali individui godano di un vantaggio competitivo dovuto al particolare settore occupazionale cui si indirizzano. Si conferma quindi quanto già evidente dall'esperienza pratica, ovvero che gli OSS hanno più probabilità di trovare lavoro alla fine del percorso. Va inoltre richiamato che, se gli OSS hanno più probabilità di trovare lavoro rispetto ad altre figure professionali, il fatto che il coefficiente della formazione resti positivo e significativo anche in questa specificazione, significa che le politiche formative risultano efficaci anche se dall'insieme di analisi si esclude tale categoria (particolare e molto numerosa).

Inoltre, risulta interessante osservare l'impatto della formazione per *target* specifici, una volta controllato per l'effetto positivo dei corsi OSS. Ovvero, a prescindere dall'alta occupabilità riscontrata per la specifica categoria professionale degli operatori socio-sanitari, la formazione professionale piemontese mostra coefficienti di impatto significativamente positivi per i maschi stranieri (0,676), per le donne straniere (0,539) e per i maschi italiani (0,334), mentre l'impatto positivo sulle donne italiane non è però significativo. Il paragrafo successivo si occupa di spiegare tali impatti in termini di aumento percentuale dell'occupabilità individuale.

Un'ultima considerazione: qualora non si voglia estrapolare dall'effetto della formazione la notevole efficacia rilevata per i percorsi OSS nel placement dei propri qualificati (Tabella 2-17), ma si vogliono invece valutare eventuali differenze nell'impatto dei percorsi di qualifica di base (compresi dunque i corsi OSS) rispetto ai percorsi di specializzazione²⁴, è possibile stimare una variazione del modello base probit che metta in

²³ Risulta ancora una volta confermata la validità della scelta di non basare la stratificazione del campione sulle dimensioni delle azioni e delle province, in quanto tali variabili non impattano in modo sufficientemente significativo sul livello di inserimento occupazionale.

²⁴ È sempre importante tenere a mente la notevole eterogeneità propria dei corsi MdL, soprattutto in ambito di specializzazione, sia relativamente ai contenuti e alle modalità dell'offerta formativa, sia relativamente alla formazione pregressa dei corsisti, che spesso approdano alla formazione da percorsi notevolmente differenziati.

evidenza le differenze fra BAS e SPE. In particolare, la Tabella 2-20 illustra come l'impatto addizionale sull'occupabilità della formazione di base rispetto alla formazione di specializzazione sia in realtà totalmente riconducibile alla performance occupazionale positiva della formazione OSS. In pratica, nel modello A si distingue l'impatto della formazione osservato in **Tabella 2-16** per tipologia di corso (qualifica o specializzazione), rilevando un coefficiente significativamente superiore associato alla formazione BAS rispetto alla formazione SPE (+0,333 è la differenza fra i due coefficienti nel modello A, risultata significativa ai test), la quale presenta essa stessa un impatto positivo sull'occupabilità degli individui formati. L'estensione al modello B, però, scinde l'impatto della formazione BAS OSS dal resto della formazione di qualifica, dimostrando che l'effetto significativamente superiore di BAS nel modello A è interamente dovuto alla performance particolarmente positiva dei corsi OSS. Infatti, nel modello B, si nota una grande differenza fra il coefficiente che descrive l'impatto della formazione OSS (1,273) rispetto al resto della formazione BAS (0,288), che a sua volta sembra avere un impatto minore rispetto alla formazione SPE (0,349). Ulteriori test sulle differenze fra i coefficienti (risultati non mostrati) confermano il significativo divario fra i due sottogruppi BAS, mentre non risulta significativa la differenza fra l'impatto della formazione specialistica e quello della formazione di base escluso il settore socio-sanitario.

Tabella 2-20: Variazioni del modello probit base per catturare impatti differenziati fra formazione BAS e formazione SPE.

Modello A			Modello B		
Variabile	Coefficiente	S.E.	Variabile	Coefficiente	S.E.
Formazione SPE	0,348***	0,119	Formazione SPE	0,349***	0,119
Formazione BAS	0,681***	0,119	Formazione BAS non OSS	0,288**	0,129
			Formazione BAS solo OSS	1,273***	0,142
Pseudo-R2 = 0,062; N = 1378			Pseudo-R2 = 0,096; N = 1378		

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

2.2.3 L'impatto netto della formazione

In questo paragrafo viene presentata una stima dell'**impatto netto** della formazione sull'occupabilità. Per quantificare tale impatto netto, ovvero per stimare l'aumento percentuale della probabilità di occupazione a seguito del completamento di un percorso formativo, si misura il cosiddetto effetto marginale medio (AME, Average Marginal Effect). Concretamente, bisogna calcolare la media dell'effetto marginale della formazione su tutti gli individui osservati, stimando la differenza nella loro occupabilità se formati o non formati, a parità di tutte le altre variabili osservate, invece del più tradizionale effetto marginale calcolato sull'individuo medio, ovvero su un unico individuo che presenti caratteristiche medie per tutte le altre variabili²⁵ (Ragazzi, Sella 2013b).

L'AME, calcolato sul modello in **Tabella 2-17**, stima un impatto netto significativo della formazione sull'occupabilità degli individui nel campione di +16,9 punti percentuale (**Tabella 2-21**), ovvero i formati hanno una probabilità di occupazione nel medio periodo (a circa un anno dalla formazione) che supera quella dei non formati del **17% circa**.

Tabella 2-21: Effetto marginale medio della formazione sull'occupabilità.

Variabile	AME	S.E.
Formazione	0,169***	0,024

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

Una piccola parte di tale vantaggio è ascrivibile alle diverse caratteristiche individuali osservabili che caratterizzano il gruppo dei formati e quello dei non formati (risultati non mostrati), segnalando una sorta di meccanismo di selezione sulle variabili osservabili (i formati avrebbero caratteristiche osservabili migliori, mentre nulla si può dire, in questo modello, su quelle non osservabili). Resta però significativo l'impatto della formazione sull'occupabilità degli individui²⁶.

²⁵ Concretamente si tratta di calcolare per ogni individuo del campione quale probabilità di essere occupato viene stimata dal modello, partendo dalle condizioni individuali, e ipotizzando (indipendentemente da quanto successo nella realtà) dapprima che abbia partecipato alla formazione, e poi invece che non abbia concluso il percorso. La differenza fra le due probabilità è l'effetto marginale individuale, la media di tali effetti marginali è l'AME.

²⁶ Sulla base delle stime effettuate si calcola che la formazione avrebbe determinato un aumento medio dell'occupabilità degli individui

Riguardo agli impatti per *target* specifici, l'analisi multivariata riscontra un significativo recupero dello svantaggio per i formati stranieri, mentre non risulta esserci alcun effetto di genere, pur rimanendo significativamente positivo l'impatto della formazione sull'occupabilità femminile. Gli AME dei corrispondenti sottogruppi sono presentati in Tabella 2-22 e in Tabella 2-23.

Tabella 2-22: Effetto marginale della formazione sull'occupabilità per genere e test sui differenziali AME

<i>Variabile</i>	<i>AME</i>	<i>S.E.</i>
Formazione@		
Maschio	0,204***	0,039
Femmina	0,124***	0,040

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

Tabella 2-23: Effetto marginale della formazione sull'occupabilità per nazionalità

<i>Variabile</i>	<i>AME</i>	<i>S.E.</i>
Formazione@		
Italiano	0,134***	0,041
Straniero	0,272**	0,058

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

Infine, per osservare meglio la differenza negli impatti per categoria, si calcolano i cosiddetti effetti marginali medi a valori rappresentativi (MER, Marginal Effects at Representative values). La Tabella 2-24 non mostra evidenti differenze nell'impatto della formazione per età.

Tabella 2-24: Effetto marginale della formazione sull'occupabilità per età

<i>Variabile</i>	<i>AME</i>
Formazione @ Età	
15	0,170***
20	0,170***
25	0,169***
30	0,169***
35	0,169***
40	0,169***
45	0,170***
50	0,170***
55	0,169***
60	0,164***

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

nel campione di controllo di circa il 23 punti percentuali.

3 CONFRONTI INTERTEMPORALI

Nel presente capitolo vengono presentati in chiave comparativa i dati e le analisi effettuate nelle quattro annualità del rapporto di Placement (formati 2010-2013). Questi ultimi, opportunamente letti e confrontati, consentono di mettere in luce una serie di cambiamenti occorsi nella programmazione e forniscono ulteriori ipotesi interpretative per la spiegazione degli esiti della FP.

3.1.1 La dinamica normativo-finanziaria delle politiche analizzate e gli effetti sul campionamento

L'analisi della dinamica finanziaria delle diverse fattispecie formative oggetto dell'analisi di Placement è introdotta nel rapporto 2014 con lo scopo di indagare eventuali modifiche dell'apparato normativo e finanziario che in qualche modo potessero avere degli effetti sulle caratteristiche dell'utenza raggiunta dalle iniziative formative.

Dal punto di vista normativo, anche in quest'anno l'analisi dei dispositivi regionali attinenti alle due direttive d'interesse, Obbligo di Istruzione e Mercato del Lavoro, non evidenzia nessuna significativa modifica degli strumenti. La tipologia di azioni finanziate, gli obiettivi perseguiti e i target a cui erano finalizzate sono rimasti sostanzialmente stabili nel tempo, consentendo al valutatore di produrre alcuni confronti intertemporali grazie all'omogeneità dell'oggetto.

Sul versante finanziario, invece si è assistito in questi anni ad alcune fluttuazioni nei flussi di erogazione delle risorse dedicate alle diverse fattispecie formative, che hanno significativamente modificato la composizione dell'universo di riferimento. La dinamica risulta evidente dalla lettura della Tabella 3-1. e della Tabella 3-2. Nella prima sono riportati gli impegni e le spese effettuate nelle diverse annualità sottoposte ad esame, mentre nella seconda sono calcolate le variazioni percentuali intercorse nei soli impegni tra un anno e l'altro.

Tabella 3-1: Impegni e spese per anno e per azione

Azione	Impegni				Spese			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
OI3	40.219.773	40.955.796	41.248.558	41.716.322	38.391.715	39.694.842	38.688.822	41.251.906
OIB	22.688.944	22.802.205	22.710.665	22.813.920	20.494.728	21.229.538	19.930.873	22.648.325
ABS	9.893.990	10.454.628	8.903.801	8.110.201	9.372.254	10.025.628	7.351.041	7.910.555
SIS	4.549.048	4.666.988	3.029.798	3.282.206	4.036.275	4.128.929	2.606.682	3.247.008
SPE (II.E.12.01)	20.491.795	20.185.455	15.024.533	14.008.523	19.592.061	19.349.580	13.315.874	13.877.404
SPE (IV.I.12.02)	2.312.062	2.216.992	1.312.974	2.087.036	2.220.993	2.146.007	1.150.931	2.021.303
Totale	100.155.612	101.282.064	92.230.328	92.018.207	94.108.026	96.574.524	83.044.223	90.956.502

Il finanziamento delle diverse misure ha subito significative fluttuazioni nel corso del tempo. Le principali variazioni hanno avuto luogo tra gli anni 2011 e 2012 e gli anni 2012 e 2013. Nel passaggio fra 2011 e 2012 si è verificata una notevole riduzione degli impegni per la formazione di base (-21,8%) e per la formazione specialistica (-27,7%) in ambito MdL, mentre l'Obbligo di Istruzione ha fatto registrare un lieve aumento complessivo (+0,32%). Nel passaggio tra 2012 e 2013 si è registrato invece un decremento molto più leggero del precedente delle risorse impegnate per la formazione MdL di base (-0,58%), ma una risalita estremamente consistente di quelle impegnate per la formazione specialistica (+52,19%). Le risorse impegnate per l'Obbligo di Istruzione hanno fatto segnare un lieve aumento complessivo (+1,58%).

Tabella 3-2: Dinamica degli impegni per anno, per azione e per tipo di azione. Variazioni percentuali

Azione	Δ 2011/2010	Δ 2012/2011	Δ 2013/2012
OI3 percorsi triennali di qualifica	+1,83	+0,71	+1,13
OIB, percorsi annuali e biennali di qualifica con crediti in ingresso	+0,50	-0,40	+0,45
<i>Totale OI</i>	+1,35	+0,32	+1,58
ABS, percorsi di qualifica per adulti con bassa scolarità	+5,67	-14,83	-8,91
SIS, percorsi di qualifica per immigrati stranieri disoccupati	+2,59	-35,08	+8,33
<i>Totale BAS</i>	+4,70	-21,08	-0,58
SPE, percorsi post-qualifica, post-diploma e post-laurea che portano a specializzazione (II.E.12.01)	-1,49	-25,57	-6,76
SPE, corsi formativi mirati ad una specializzazione (IV.I.12.02)	-4,11	-40,78	+58,95
<i>Totale SPE</i>	-1,76	-27,07	+52,19
Totale	+1,12	-8,94	-0,23

Osservando le singole azioni formative, incrementi e decrementi sono ancora più marcati. È il caso, in particolare, dei corsi formativi mirati ad una specializzazione, che hanno visto un decremento di risorse pari al -40,78% tra 2011 e 2012 ed un incremento pari al +58,95% tra 2012 e 2013. La differente dinamica delle varie azioni si è quindi tradotta in un cambiamento nella struttura e nel peso relativo dei vari interventi, che può essere osservato nella Tabella 3-3.

Tabella 3-3: Struttura degli impegni per anno, per azione e per tipo di azione. Valori percentuali

Azione	2010	2011	2012	2013
OI3 percorsi triennali di qualifica	40,2	40,5	44,7	45,3
OIB, percorsi annuali e biennali di qualifica con crediti in ingresso	22,6	22,5	24,7	24,8
<i>Totale OI</i>	62,8	63,0	69,4	70,1
ABS, percorsi di qualifica per adulti con bassa scolarità	9,9	10,3	9,6	8,8
SIS, percorsi di qualifica per immigrati stranieri disoccupati	4,5	4,6	3,3	3,6
<i>Totale BAS</i>	14,4	14,9	12,9	12,4
SPE, percorsi post-qualifica, post-diploma e post-laurea che portano a specializzazione	20,5	19,9	16,3	15,2
SPE, corsi formativi mirati ad una specializzazione	2,3	2,2	1,4	2,3
<i>Totale SPE</i>	22,8	22,1	17,7	17,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,00

Queste rimodulazioni delle risorse hanno inevitabilmente causato un cambiamento nelle caratteristiche dell'utenza raggiunta dalle iniziative formative, osservabile nella composizione dell'universo. La Tabella 3-4 evidenzia la progressiva contrazione dell'universo dei formati dal 2010 al 2013, avvenuta transitando da un totale di 11.130 formati nell'anno 2010 a 8.549 nel 2013, con una discesa progressiva nei primi tre anni ed un lieve recupero nell'ultimo (+362 individui).

Tabella 3-4: Distribuzione dell'universo dei formati per tipologia di azione, 2010-2013. Valori percentuali

Tipo	Anno			
	2010	2011	2012	2013
OI	34,8	39,5	44,9	47,4
BAS	29,5	26,7	25,1	23,3
SPE	35,7	33,8	30	29,3
Tot %	100	100	100	100
Tot V.A.	11130	9605	8187	8549

Tabella 3-5: Distribuzione dell'universo dei formati, dettaglio per azione, 2010-2013. Valori assoluti

Azioni	Anno			
	2010	2011	2012	2013
OIB	1593	1568	1512	1668
OI3	2281	2221	2161	2385
SIS	716	651	509	521
ABS	2567	1918	1545	1472
SPE - II.E-12-01	3249	2990	2329	2228
SPE - IV.I-12-02	724	257	131	275
Tot V.A.	11130	9605	8187	8549

Alla modifica delle dimensioni complessive dell'universo di riferimento, è seguita nei diversi anni anche una differente composizione dello stesso. In particolare, è interessante osservare alcune specifiche variazioni. Nella composizione di genere, la differenza tra maschi e femmine, mantenutasi sostanzialmente stabile dal 2010 al 2013 (circa lo 0,9%), è profondamente cambiata nel 2013, facendo registrare una maggior presenza maschile pari a circa 9 punti percentuali. Questa variazione è essenzialmente attribuibile alla diminuzione, rispetto alle precedenti annualità, della quota di femmine fra i formati nella direttiva MdL, mentre la quota di femmine fra i qualificati OI rimane costantemente sul 40% durante tutto l'arco temporale analizzato.

Tabella 3-6: Distribuzione dell'universo dei formati per genere e per tipo di azione, 2010-2013. Valori percentuali

Tipo	Anno							
	2010		2011		2012		2013	
	F	M	F	M	F	M	F	M
OI	39,5	60,5	38,3	61,7	39,5	60,5	40,4	59,6
BAS	61,0	39,0	61,7	38,3	64,3	35,7	53,8	46,2
SPE	48,7	51,3	53,7	46,3	53,2	46,8	47,3	52,7
Universo	49,5	50,5	49,8	50,2	49,8	50,2	45,5	54,5
Totale %	100,0		100,0		100,0		100,0	
Totale V.A. universo	11130		9605		8187		8549	

Questo scostamento di genere non è frutto di scelte di *policy-making* su *target* specifici, ma piuttosto è riconducibile a una diversa distribuzione delle risorse MdL per settore, ovvero al maggior peso relativo che settori più prettamente "maschili" hanno via via assunto nell'FP. A parte la formazione OI, che mostra una distribuzione per settore (ma anche per genere) abbastanza stabile nel tempo, la formazione MdL evidenzia un progressivo spostamento dal comparto socio-sanitario e pubblica amministrazione, a prevalenza di formate femmine (circa l'80% nel 2013), al comparto industria, a prevalenza di formati maschi (circa il 90% nel 2013). In particolare, nel 2011 il 31% dei formati MdL si sono qualificati nel settore socio-sanitario e P.A. e circa il 17% nell'industria, mentre nel 2013 l'industria aumenta la sua quota al 22% e il socio-sanitario perde circa 12 punti percentuali di *share*, arrivando a quota 19% (Tabella 3-7). Chiaramente, queste dinamiche relative nei settori di formazione si riflettono sulla composizione finale dell'universo dei formati e,

conseguentemente, sugli esiti lordi e, come mostreremo, sulla stima degli impatti netti.

Tabella 3-7: Distribuzione dell'universo dei formati per settore e per direttiva, 2010-2013. Valori percentuali

Settore	Anno					
	2011		2012		2013	
	OI	MdL	OI	MdL	OI	MdL
AGRICOLTURA	0,7	1,5	0,8	1,2	0,6	1,8
ARTIGIANATO	33,0	7,8	33,5	8,6	37,5	9,1
COMMERCIO	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	2,6
INDUSTRIA	36,3	17,7	33,7	15,9	31,5	21,8
SOCIOSANITARIO E PUBBLICA AMM.	0,0	31,3	0,0	31,9	0,0	18,8
TERZIARIO	15,7	34,0	16,4	34,3	13,7	38,6
TURISTICO ALBERGHIERO	14,2	7,4	15,6	7,8	16,7	7,3
Totale tipo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A. tipo	3789	5816	3673	4514	4053	4496
Totale V.A. universo	9605		8187		8549	

Tornando alle altre caratteristiche dell'utenza raggiunta, rimane pressoché invariata la percentuale di migranti presenti nell'universo di riferimento (circa il 20% complessivamente²⁷), mentre un ulteriore elemento di variazione si rileva rispetto alla composizione dell'universo per età nelle diverse annualità. Dalla Tabella 3-8 emerge un progressivo spostamento dell'utenza delle politiche formative verso la fascia dei giovani e giovanissimi, essenzialmente corrispondente alla dinamica della variazione della struttura degli impegni, secondo cui le azioni OI arrivano ad assorbire il 70% circa delle risorse nel 2013, contro il 63% del 2010 (Tabella 3-3). Gli *under* 26, che nel 2010 erano il 57%, aumentano progressivamente sino a raggiungere il 68,3% dell'universo nel 2013, grazie anche a un progressivo ringiovanimento dell'utenza MdL, sia in BAS (dal 21% nel 2010 al 30% nel 2013), sia più moderatamente in SPE (dal 45% al 48%). Inoltre, la fascia 26-35 anni è caratterizzata da una significativa diminuzione (dal 21,6% al 17%), ma la diminuzione dei formati *senior* è stata ancora più marcata: dal 21,4% del 2010 al 14,7% del 2013.

Tabella 3-8: Distribuzione dell'universo per fascia di età, 2010-2013. Valori percentuali

Tipo	2010			2011			2012			2013		
	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+
OI	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
BAS	20,7	31,1	48,2	27,1	29,8	43,1	26,6	29,3	44,2	29,7	28,6	41,7
SPE	44,9	34,9	20,2	48,9	34,5	16,7	51,3	32,5	16,3	47,7	35,4	16,9
Totale univ.	57,0	21,6	21,4	63,2	19,6	17,2	66,9	17,1	16,0	68,3	17,0	14,7
Totale %	100,0			100,0			100,0			100,0		
Totale V.A.	11130			9605			8187			8549		

A seguito del disegno di campionamento stratificato e delle scelte di sotto- e sovra-campionamento sulle

²⁷ La quota totale di stranieri è fortemente innalzata dalla presenza, nella tipologia BAS, dell'azione SIS, interamente dedicata alla formazione dei migranti, con moduli speciali per l'apprendimento della lingua italiana. Infatti, in OI la quota di stranieri si aggira intorno al 15%, mentre in SPE è del 10%.

dimensioni di stratificazione, mirate a controllare l'entità dell'errore associato ai singoli strati, i mutamenti dell'universo di riferimento si sono in parte trasferiti sui campioni estratti (Tabella 3-9). In particolare, data la ridotta numerosità dei formati MdL 2012 rispetto alle altre annualità, il relativo campione appare sbilanciato sui formati OI, che rappresentano quasi il 45% del campione complessivo, mentre nelle restanti annualità essi costituiscono circa il 34%-37% del campione. Ovviamente, ciò si riflette sugli impatti lordi complessivi, essendo note le difficoltà occupazionali dei giovani, soprattutto nella perdurante situazione di crisi economica.

Tabella 3-9: Distribuzione del campione per tipo di azione, 2010-2013

Tipo	Anni			
	2010	2011	2012	2013
OI	34,4	35,1	43,8	36,7
BAS	32,9	31,3	28,3	31,3
SPE	32,7	33,6	27,9	32,0
Tot %	100,0	100,0	100,0	100,0
Tot V.A.	1559	1532	1680	1693

Tabella 3-10: Distribuzione del campione per fascia di età, 2010-2013. Valori percentuali

Tipo	2010			2011			2012			2013		
	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+	25-	26-35	36+
OI	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
BAS	23,6	30,6	45,8	27,7	29,6	42,7	26,5	30,5	43,1	28,5	30,4	41,0
SPE	47,5	29,8	22,7	49,3	34,4	16,3	51,0	32,6	16,4	46,5	35,2	18,3
Totale univ.	57,7	19,8	22,5	60,3	20,8	18,9	65,5	17,7	16,8	60,5	20,8	18,7
Totale %	100,0			100,0			100,0			100,0		
Totale V.A.	1559			1532			1680			1693		

3.1.2 Gli impatti lordi delle politiche formative in prospettiva diacronica

L'analisi degli esiti occupazionali dei formati in prospettiva storica suggerisce alcune rilevanti considerazioni, da esaminare alla luce dei cambiamenti rilevati nelle caratteristiche dell'utenza raggiunta. Infatti, gli indicatori di impatto lordo sono sensibilmente influenzati dalla composizione del campione dei formati per quelle dimensioni (osservabili e non) che impattano significativamente sul placement individuale (es. età, genere, nazionalità, proattività) e che si è constatato essere particolarmente soggette a variazione diacronica nell'universo esaminato. Per depurare le analisi da tali effetti è necessario approfondirla con una stima degli impatti netti (par. 3.1.3). Breve premessa per la lettura di questa e delle successive sezioni riguarda gli anni cui si riferiscono le diverse tabelle e figure: gli universi e i campioni di cui sopra sono stati etichettati con riferimento all'anno formativo corrispondente, mentre i relativi esiti sono stati osservati nell'anno solare successivo al completamento della formazione (mese di ottobre). Pertanto, al campione 2010 corrispondono gli esiti osservati nell'ottobre 2011 e così via.

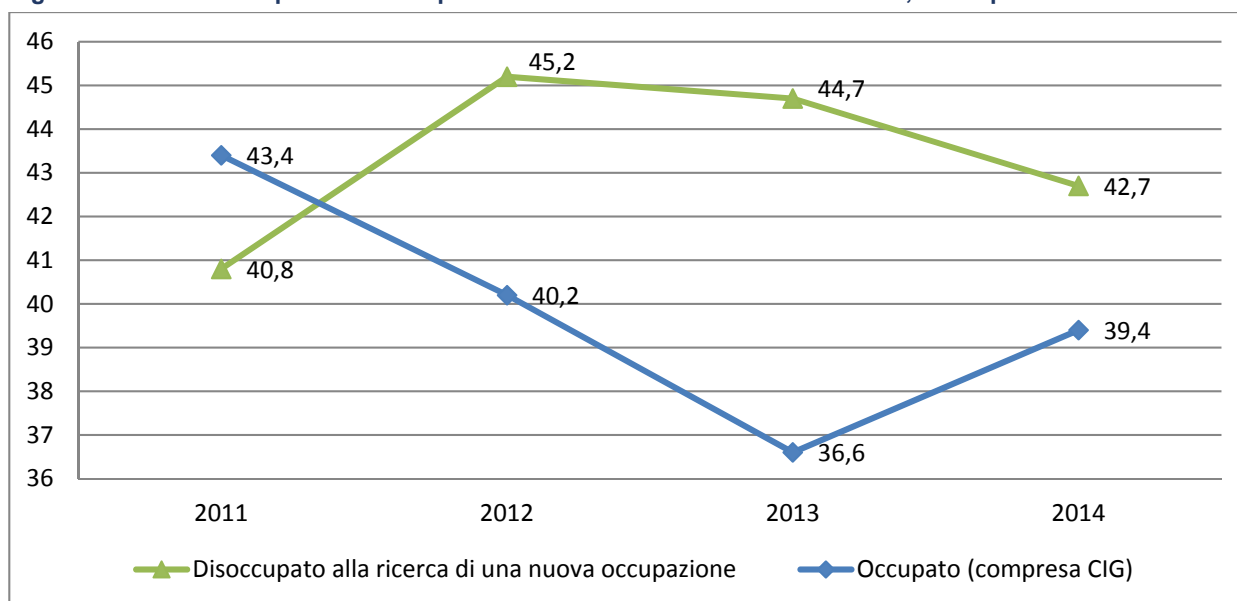
Con riferimento alla condizione professionale puntuale rilevata tramite *survey* sul campione dei formati circa un anno dopo la conclusione dei corsi (ovvero a ottobre del successivo anno solare), la Tabella 3-11 mostra che la quota complessiva di formati occupati si è ripresa nel 2014 (formati 2013) di quasi 3 punti percentuali rispetto all'anno precedente, attestandosi però ancora ad un livello inferiore rispetto al 2011 (formati 2010). Tale esito, comunque, è parzialmente riconducibile anche agli effetti di composizione, visto che il campione 2013 è caratterizzato da una quota di giovani *under 26* superiore rispetto al campione 2010 (60,5% vs. 57,7% - Tabella 3-10), ovvero da una percentuale più alta di individui difficilmente occupabili in ragione degli alti tassi di disoccupazione giovanile che caratterizzano il mercato del lavoro italiano.

Tabella 3-11: Condizione professionale prevalente nel mese di ottobre 2011-2014, valori percentuali²⁸

Condizione professionale	Anno				Differenziali		
	2011	2012	2013	2014	Δ 2012-2011	Δ 2013-2012	Δ 2014-2013
Occupato (compresa CIG)	43,4	40,2	36,6	39,4	-3,2	-3,6	2,8
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	40,8	45,2	44,7	42,7	4,4	-0,5	-2,0
In cerca di prima occupazione	5,2	7,2	11,1	9,2	2	3,9	-1,9
Studente	7,3	4,7	5,2	6,1	-2,6	0,5	0,9
Tirocinante o stagista	1,8	1,8	1,9	1,2	0	0,1	-0,7
Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)	1	0,7	0,2	0,5	-0,3	-0,5	0,3
Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)	0,6	0,3	0,2	0,9	-0,3	-0,1	0,7
Tot. %	100,0	100,0	100,0	100,0			
Tot. V.A. campione	1559	1532	1680	1693			
Tot. V.A. universo	9905	9605	8187	8549			

Nella Figura 1 vengono evidenziati graficamente gli andamenti relativi alle condizioni di “occupato (compresa CIG)” e “disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione” segnalati nella Tabella 3-11, a titolo di tendenze maggiormente significative per caratterizzare gli esiti della FP. Il trend degli occupati, in diminuzione fino al 2013, manifesta una prima ripresa nel 2014. Parallelo è l'andamento della quota di disoccupati, che ha superato quota 45% nel 2012 (formati 2011) per scendere fino al 42,7% nel 2014 (formati 2013).

Figura 3-1: Condizione professionale prevalente nel mese di ottobre 2011-2014, valori percentuali

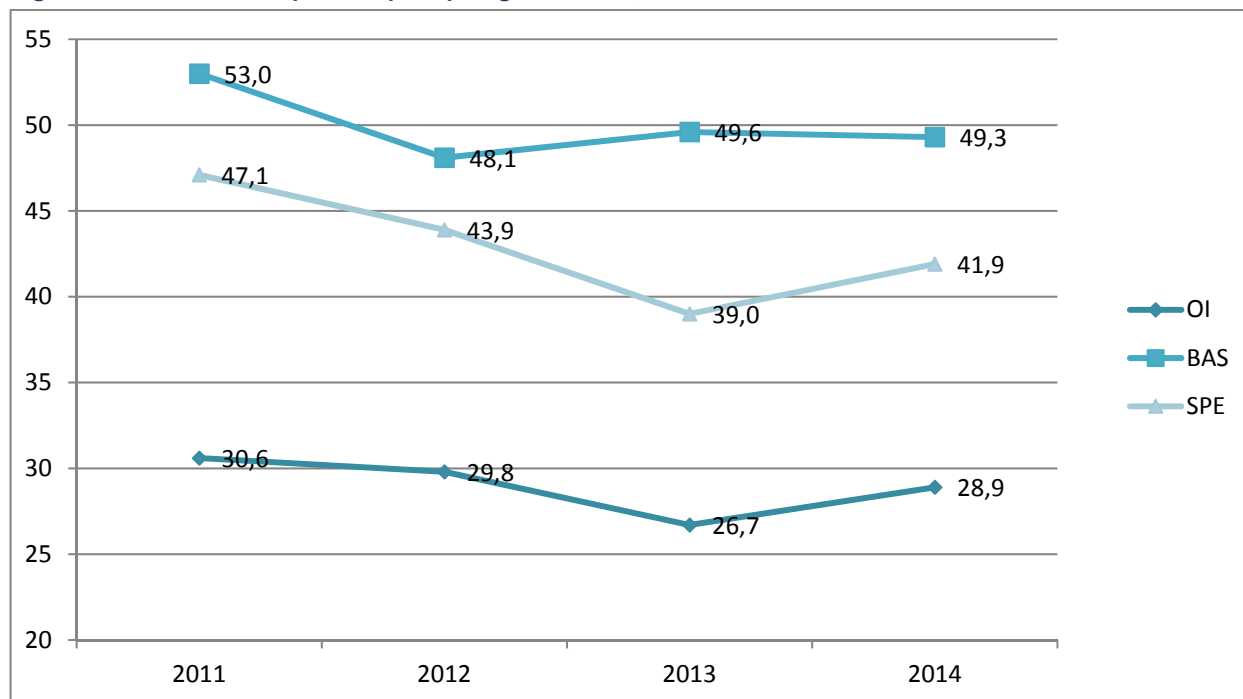


Dalla disaggregazione per tipologia di azioni degli esiti sopra presentati, appare interessante confrontare gli andamenti nel tempo dei tassi di occupazione. A causa degli alti livelli strutturali di disoccupazione giovanile, i tassi di occupazione più bassi sono quelli relativi alla tipologia OI, interamente dedicata ai giovanissimi in

²⁸ I dati sull'occupazione si riferiscono alle rilevazioni effettuate dieci mesi dopo la conclusione del corso, ad esempio i dati occupazionali dei formati nel 2010 sono riportati nell'annualità 2011.

obbligo di istruzione. Il 2014 (formati 2013), però, presenta un aumento di 2,2 punti percentuali rispetto al 2013 (formati 2012), che si profila complessivamente come l'anno con *performance* occupazionali peggiori. Per quanto concerne l'azione BAS, che ha sempre mostrato le migliori performance occupazionali, la flessione di quasi 5 punti percentuali registrata nel 2012 (formati 2011) si inverte nel 2013 (formati 2012), con una lieve ripresa cui segue un andamento stabile. Infine il tasso di occupazione SPE, in caduta di quasi 10 punti percentuali dal 2011 (formati 2010) al 2013 (formati 2012), torna a crescere di quasi 3 punti nel 2014 (formati 2013).

Figura 3-2: Tassi di occupazione per tipologia di azioni, anni 2011-2014



Ricordando tutti i limiti di una valutazione di impatto basata sull'analisi degli esiti occupazionali puntuali (Ragazzi e Sella, 2014), le Tabella 3-12 e seguenti evidenziano gli andamenti diacronici di alcuni indicatori della qualità del lavoro: la forma contrattuale, la durata dell'impiego e la fascia di retribuzione mensile netta. Relativamente alla distribuzione degli inseriti ad ottobre 2011-2014, la Tabella 3-12 riporta sia le quote di coloro che svolgono mansioni senza contratto formale, come tirocini, autoimpiego e accordo informale con il datore di lavoro, sia il dettaglio della tipologia contrattuale per i lavoratori inseriti con contratto. In particolare, la quota di lavoratori autonomi fa registrare un drastico abbassamento dal 7% degli inseriti 2011 (formati 2010) a meno del 4% nel 2014 (formati 2013), così come è molto oscillante anche la quota di lavoratori che dichiarano di avere un accordo informale con il loro datore di lavoro: nel 2013 tale quota oltrepassa il 9%, per abbassarsi a meno del 3% nel 2014. L'indicatore, però, potrebbe essere particolarmente soggetto ad errori di misura, vista la delicatezza insita nella tematica "lavoro nero" e nella sua rilevazione. Inoltre, fra le categorie "autoimpiego" e "accordo informale con il datore" potrebbero essersi verificati travasi fra un'annualità e l'altra, dovuti al modo in cui gli intervistatori impiegati nelle diverse wave di rilevazione hanno percepito e descritto le due categorie ai soggetti intervistati. In conseguenza di ciò, non si è in grado di tracciare dinamiche diacroniche affidabili per le categorie non contrattualizzate, eccezion fatta per la quota di tirocini, stabile intorno all'8-9%, e la quota molto esigua di coadiuvanti familiari.

Tabella 3-12: Distribuzione delle tipologie di inseriti ad ottobre (2011-2014) e delle tipologie contrattuali, valori percentuali

Tipo di inserimento²⁹	2011	2012	2013	2014
Tirocini	7,1	9,0	9,7	8,4
Accordo informale con il datore (lavoro nero)	1,2	7,0	9,1	2,9
Coadiuvante familiare	1,5	1,2	2,0	0,6
Autoimpiego	7,0	1,7	4,2	3,8
Lavoratori con contratto (vedi V.A. ultima riga)	83,3	81,1	75,0	84,3
Totale % inseriti	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A. inseriti	676	644	647	688
Totale V.A. campione	1559	1532	1680	1693
Totale % inseriti sul campione	43,4	42,0	38,5	40,6
Tipologia contrattuale³⁰				
Tempo indeterminato (tipico o standard)	31,1	29,3	24,5	15,6
Apprendistato (o altri contratti a causa mista)	5,5	8,8	12,6	12,6
Tempo determinato a carattere non stagionale	47,8	46,2	41,4	45,0
Tempo determinato a carattere stagionale	10,1	8,2	14,4	10,8
Lavoro interinale (o somministrazione)	0,0	1,3	0,4	4,5
Lavoro intermittente	2,1	0,6	0,4	1,4
Lavoro domestico	0,2	0,4	0,4	0,9
Lavoro a progetto o co.co.co.	2,8	4,0	2,9	5,0
Collaborazione occasionale	0,4	1,1	2,9	2,6
Altro	0,0	0,0	0,0	1,6
Totale % lavoratori con contratto	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A. lavoratori con contratto	563	522	485	580

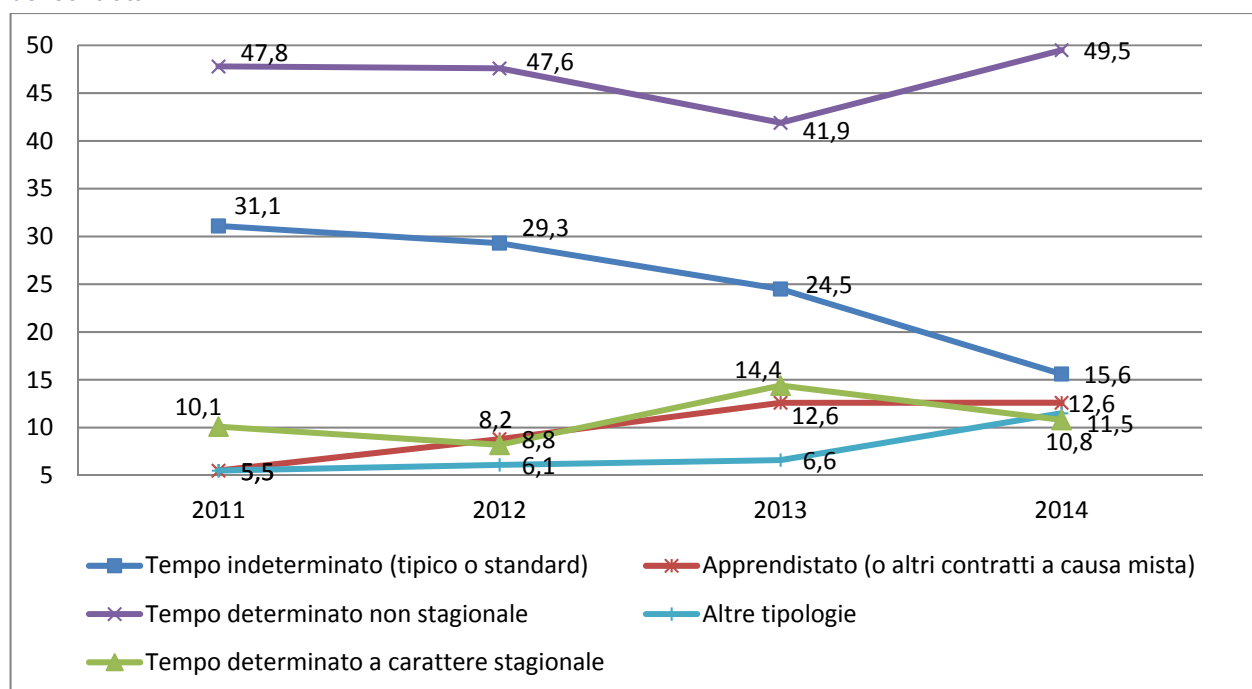
Invece, è da analizzare con attenzione la quota di lavoratori inseriti con regolare contratto formale, che si colloca sempre oltre il 75%, pur evidenziando un trend negativo fra il 2011 (83%) e il 2013 (75%), mentre i livelli 2014 (84%) tornano a superare il *benchmark* iniziale. Tale quota si riferisce ai contratti osservabili tramite COB (Comunicazioni OBbligatorie), cui si aggiunge la quota di tirocini. Se la valutazione di placement si basasse esclusivamente sugli inseriti con contratto formale, si perderebbe una quota significativa di osservazioni: i lavoratori autonomi, ma soprattutto il lavoro nero, che risulta essere una tipologia particolarmente diffusa nei momenti di flessione del mercato e di crisi economica generalizzata come il periodo in analisi.

Per entrare nel dettaglio della distribuzione delle tipologie contrattuali è utile osservare la Figura 3-3. In tutte le annualità considerate, il contratto maggiormente avviato è il tempo determinato non stagionale, che include anche il lavoro interinale, con quote sempre superiori al 40% dei contratti. Di particolare rilevanza risulta anche il contratto a tempo indeterminato, che però dimezza il suo peso relativo dal 31,1% del 2011 (formati 2010) al 15,6% del 2014 (formati 2013). Tale contratto risulta sempre meno avviato per i formati piemontesi: coerentemente con i dati nazionali, il *trend* presenta un maggiore avvio di contratti flessibili. Nello specifico, si osserva la netta crescita dei contratti di apprendistato, circa il 5% nel 2011 e oggi più del 12%, di poco inferiori alla quota di tempi indeterminati. Le altre forme contrattuali inserite nell'analisi hanno peso residuale, eccezion fatta per il tempo determinato a carattere stagionale, che interessa quasi sempre più del 10% dei lavoratori con contratto e che è particolarmente utilizzato nei settori di ristorazione, alberghiero, cura della persona, tutti oggetto della formazione in esame.

²⁹ Valori percentuali calcolati sul totale di quanti lavorano ad ottobre (inseriti).

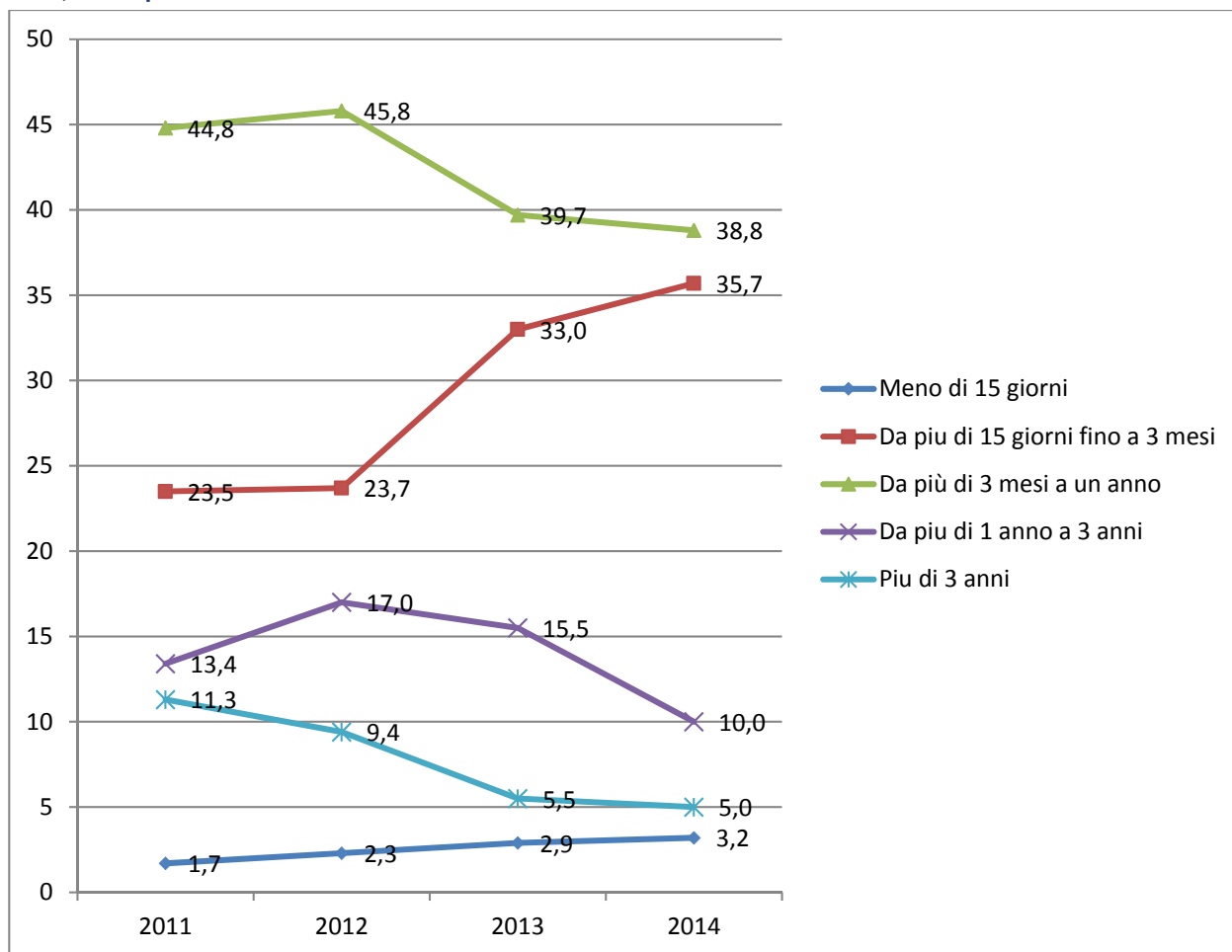
³⁰ Valori percentuali calcolati sul totale di quanti hanno un contratto ad ottobre.

Figura 3-3: Distribuzione delle principali tipologie contrattuali ad ottobre 2011- 2014, valori percentuali sul totale dei contratti



Altra dimensione di analisi utile per comprendere l'andamento occupazionale dei corsi della FP piemontese è relativa alla durata dei contratti lavorativi. La Figura 3-4 permette di analizzare la distribuzione della durata dei contratti nei quattro anni di rilevazione, esclusi i contratti a tempo indeterminato discussi sopra. In generale, si osserva una tendenza ad impiegarsi con contratti brevi; le percentuali più alte sono concentrate nei contratti fra i tre e i dodici mesi, anche se sono in continua diminuzione, con percentuali che passano dal 44,8% del 2011 (formati 2010) al 38,8% del 2014 (formati 2013). *Trend* inverso è osservabile nei contratti da 15 giorni a tre mesi, in costante aumento dal 23,5% del 2011 al 35,7% del 2014. Un *trend* di leggero ma costante aumento si osserva altresì per i contratti brevissimi fino a quindici giorni, che all'apice nel 2014 raggiungono però la quota residuale del 3,2%. In ultima istanza si osserva invece la diminuzione dei contratti nel medio periodo, sia da uno a tre anni, che dal 2012 al 2014 registrano una riduzione del 7%, sia oltre i tre anni, che nel quadriennio analizzato più che dimezzano il loro peso relativo, raggiungendo la quota minima del 5% nel 2014.

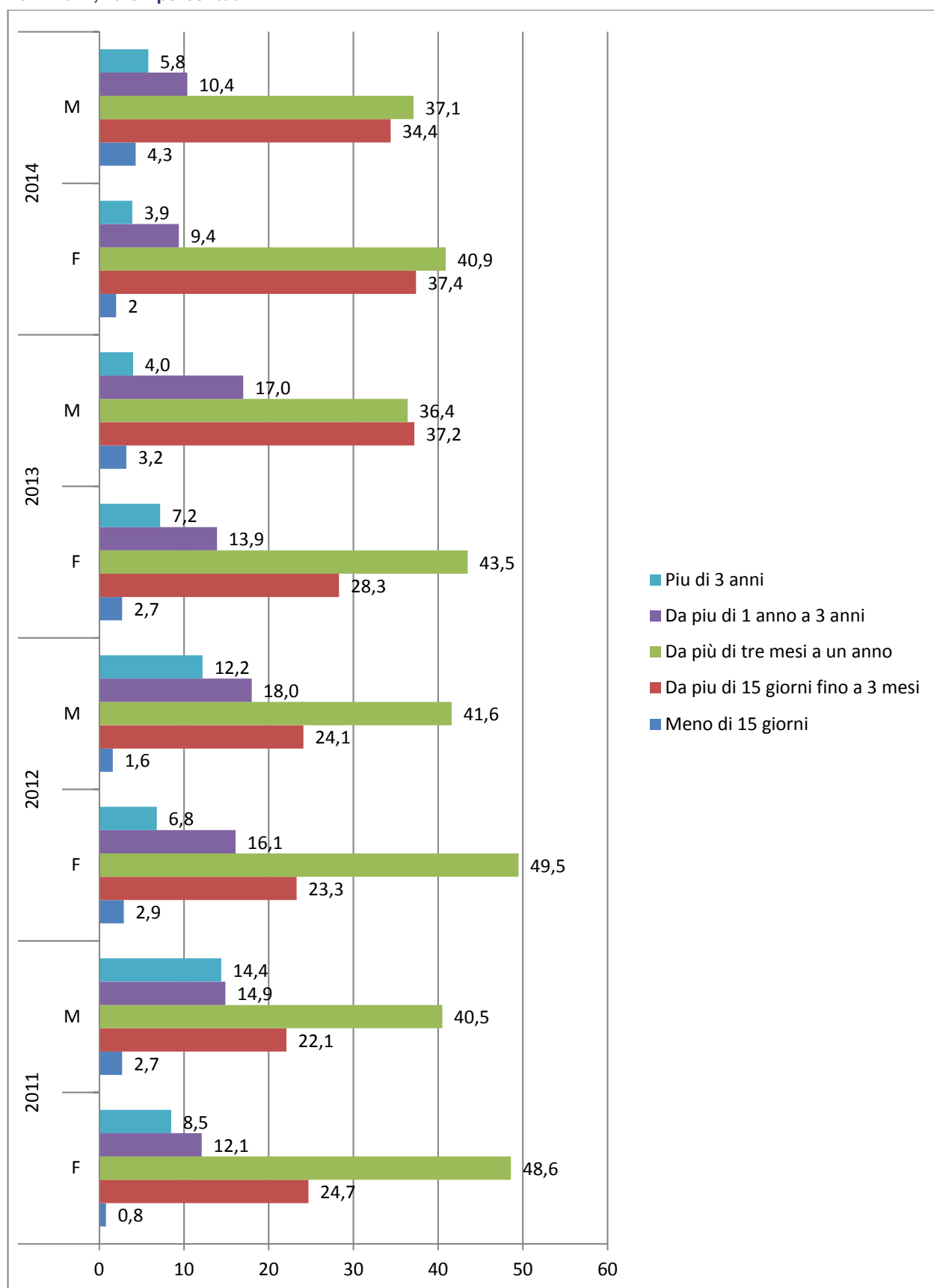
Figura 3-4: Distribuzione della durata dei contratti non a tempo indeterminato per gli occupati ad ottobre 2011-2014, valori percentuali



La Figura 3-5 presenta inoltre la distribuzione della durata dei contratti per genere. Le donne mostrano un *trend* poco confortante, poiché dal 2011 al 2014 si osserva una diminuzione di 9 punti percentuali per le assunzioni tramite contratti da più di tre a dodici mesi, a fronte di un incremento dei contratti brevissimi, da più di 15 giorni fino a tre mesi, che passano dal 24,7% al 34,4%. Per quanto riguarda gli uomini, si osserva un lento avvicinamento delle percentuali di impiegati con contratti brevi, da più di 15 giorni fino a tre mesi e da più di 3 mesi ad un anno, che raggiungono percentuali pari rispettivamente al 34,4% e 37,1% nel 2014. Un'altra considerazione, coerente con quanto osservato sino ad ora, è relativa ai contratti di media durata, da uno a tre anni, ottenuti con più frequenza dagli uomini, ma che diminuiscono nel tempo sia per gli uomini che per le donne: infatti, dal 16,1% per le donne e 18,0% per gli uomini nel 2012 (formati 2011) si è passati al 9,4% e 10,4% del 2014 (formati 2013).

Rimane comunque da osservare che i contratti a tempo indeterminato, il cui andamento è illustrato in Figura 3-3, sono ottenuti principalmente dalle donne (60,4% vs. 39,6% nel 2014), ma è probabile che quest'esito sia legato all'alta percentuale di donne che frequentano i corsi OSS, altamente spendibili sul mercato del lavoro per la cura degli anziani e per lo più associati a posti di lavoro a tempo indeterminato, che sono però intrinsecamente caratterizzati da un'elevata mortalità.

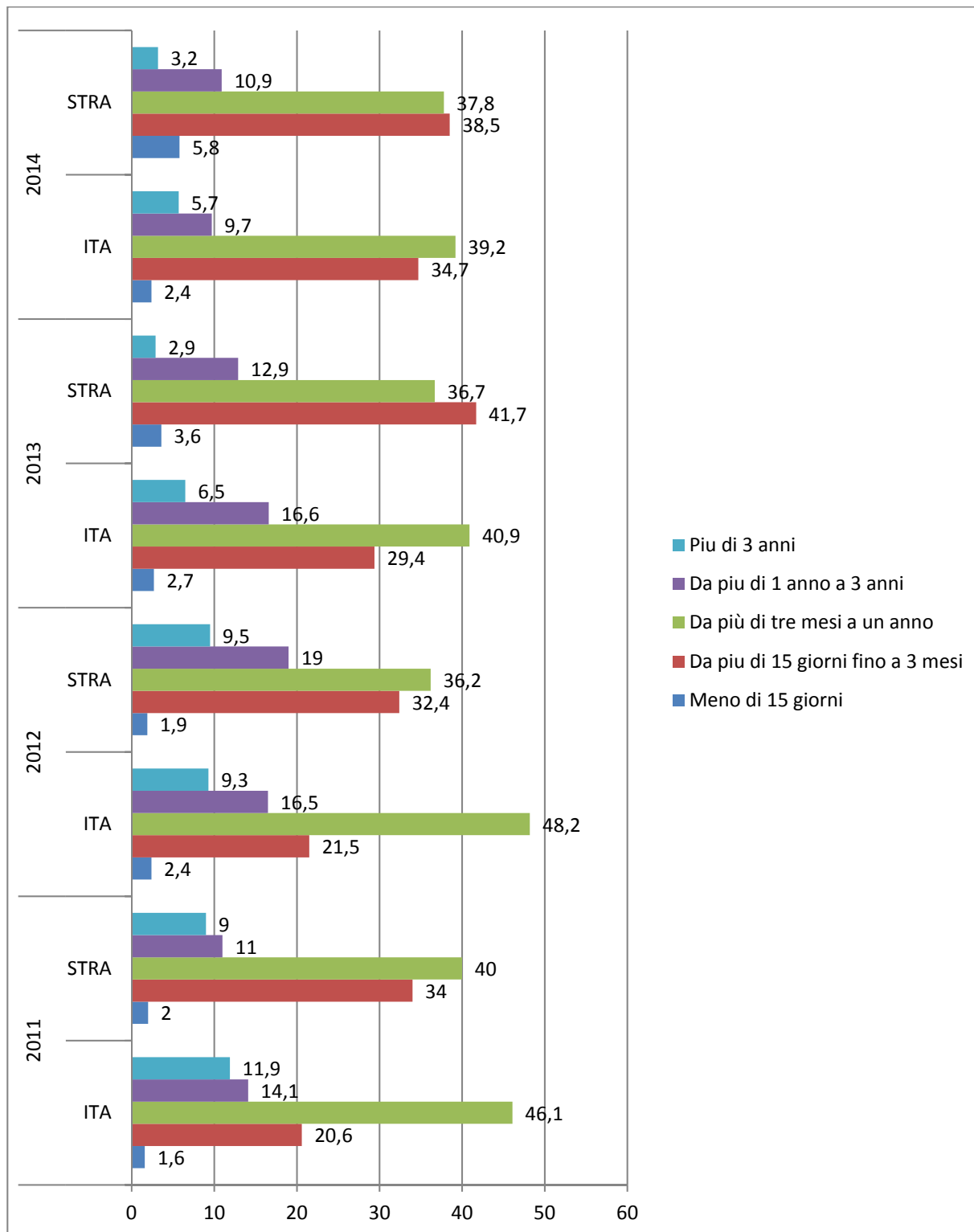
Figura 3-5: Distribuzione della durata dei contratti non a tempo indeterminato per genere, occupati ad ottobre 2011-2014, valori percentuali



Per quanto concerne la distribuzione della durata dei contratti per nazionalità, si può osservare un

progressivo allineamento, sia per i migranti che per gli italiani, dei contratti di breve durata. Nel 2011 il distacco era di circa +26 punti percentuali per i contratti da tre a dodici mesi rispetto ai contratti da più di 15 giorni a tre mesi per gli italiani, mentre il *gap* fra gli stranieri era di soli 6 punti percentuali. Nel 2014, invece, la stessa distanza misura 0,7 punti percentuali per i migranti e 4,5 per gli italiani.

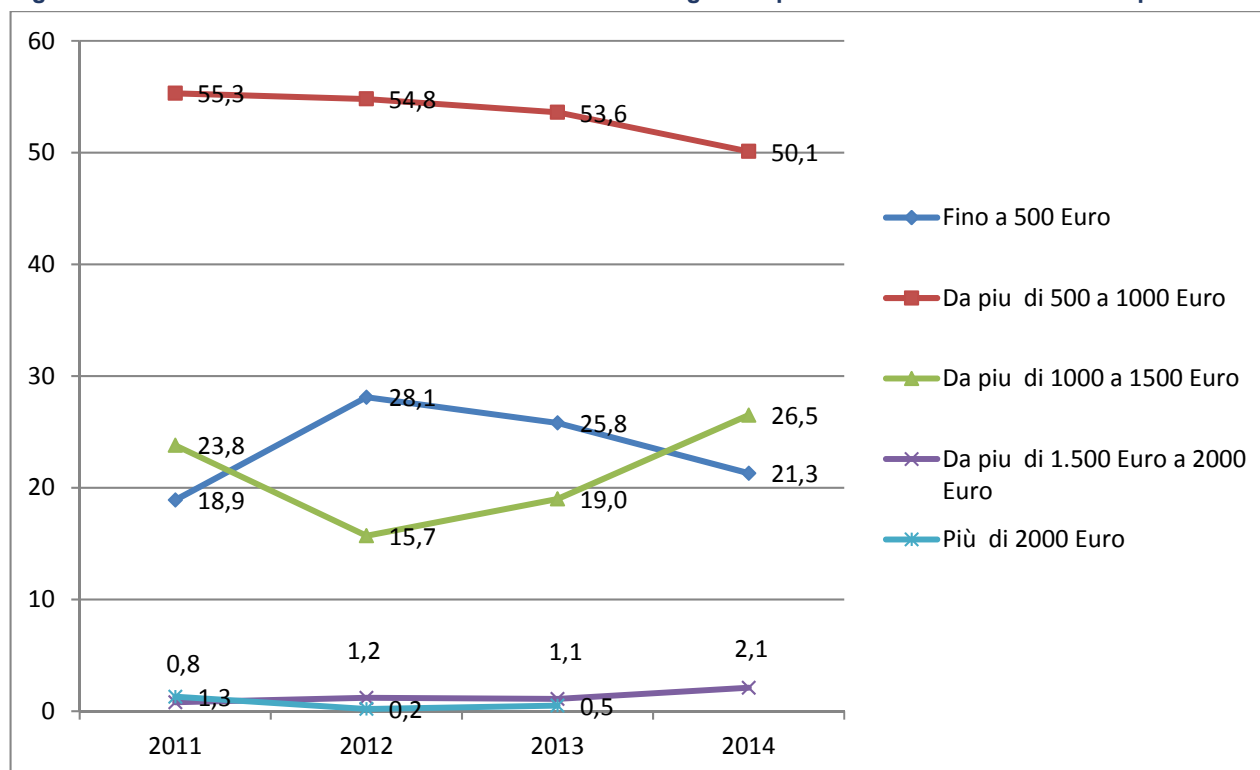
Figura 3-6: Distribuzione della durata dei contratti non a tempo indeterminato per nazionalità, occupati ad ottobre 2011-2014, valori percentuali



La Figura 3-7, infine, presenta i dati relativi alle fasce di retribuzione netta mensile di tutti gli occupati ad ottobre dei quattro anni considerati. In generale, si può osservare che la fascia di reddito prevalente è quella fra i 500 e i 1000 euro, dato che in tutte le annualità oltre il 50% della distribuzione è concentrata in questa

fascia. Nonostante ciò, la quota relativa di questa fascia di reddito cala di circa un punto percentuale all'anno, a differenza della fascia tra i 1000 e i 1500 euro, che è passata dal 15,7% del 2012 (formati 2011) al 26,5% del 2014 (formati 2013). Nonostante la quota di coloro che dichiarano di guadagnare meno di 500 euro stia gradualmente calando, essa si mantiene comunque sopra il 20%. È comunque opportuno specificare che questi dati sono da leggere con molta cautela perchè derivano dalle dichiarazioni dei soggetti intervistati e, pertanto, potrebbero essere affette dal *bias* della desiderabilità sociale³¹.

Figura 3-7: Distribuzione della retribuzione netta mensile degli occupati all'ottobre 2011-2014 valori percentuali



3.1.3 Gli impatti netti in retrospettiva

Per approfondire le precedenti analisi, depurarle dal *bias* di composizione e riflettere sugli impatti effettivi della formazione professionale piemontese (al netto del collocamento occupazionale individuale che si sarebbe ragionevolmente verificato anche senza la frequenza dei corsi), è necessario procedere con analisi multivariate effettuate congiuntamente sul campione dei formati e sul campione di controllo. Chiaramente, tali analisi di impatto netto sono circoscritte alla formazione MdL, poiché non è possibile individuare un opportuno campione controfattuale per i giovanissimi in età dell'obbligo.

Utilizzando modelli probabilistici *probit*, che stimano l'impatto delle variabili di interesse sulla probabilità di avere un'occupazione (a circa un anno dalla conclusione dei corsi), è possibile osservare gli effetti che età, istruzione, disoccupazione pregressa, formazione hanno sull'individuo e su alcuni target specifici, quali donne e stranieri. L'analisi diacronica in Tabella 3-13 racconta le differenze negli impatti per le diverse annualità in esame. In particolare, l'età ha sempre un impatto significativamente positivo ma decrescente sull'occupabilità individuale. Invece, la disoccupazione pregressa ha sempre un impatto significativamente negativo, suggerendo che il numero di mesi passati in disoccupazione prima di iscriversi al corso sia una *proxy* di caratteristiche inosservabili che rendono difficile il piazzamento del soggetto sul mercato del lavoro. Al contrario, il coefficiente significativamente positivo di coloro che non hanno terminato la formazione perché hanno trovato un lavoro nel frattempo descrive un persistente vantaggio occupazionale, anche a più di un anno di distanza. Ragionevolmente, esso è ascrivibile sia a caratteristiche individuali inosservabili maggiormente spendibili sul mercato del lavoro (es. maggior proattività, maggior intraprendenza, ecc.), sia

³¹ Per un approfondimento sul *bias* della desiderabilità sociale, Corbetta, Piergiorgio. *La ricerca sociale: metodologia e tecniche*. Vol. 1. Il mulino, 2003.

all'accumulo di esperienza lavorativa ottenuto mentre altri si sono dedicati al rafforzamento del proprio capitale umano.

Tabella 3-13: Modello probit per stimare la probabilità individuale di occupazione a circa un anno dalla conclusione dei corsi. Errori standard in parentesi. * p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1**

<i>Variabili</i>	2014 Formati 2013	2013 Formati 2012	2012 Formati 2011	2011 Formati 2010
Età	0.0666*** (0.0246)	0.0888*** (0.0291)	0.0945*** (0.0266)	0.100*** (0.0285)
Età ²	-0.000850** (0.000348)	-0.00126*** (0.000422)	-0.00131*** (0.000388)	-0.00139*** (0.000411)
Istruzione (anni)	0.008 (0.012)	0.006 (0.014)	0.020* (0.012)	0.018 (0.012)
Disoccupazione precedente (mesi)	-0.0176*** (0.00374)	-0.0228*** (0.00426)	-0.0283*** (0.00396)	-0.0347*** (0.00432)
Ritirato per motivi di lavoro	0.994*** (0.160)	1.168*** (0.168)	0.875*** (0.123)	n.d.
Non formati				
Maschio Straniero	-0.0346 (0.387)	0.799** (0.407)	0.0836 (0.331)	0.243 (0.449)
Femmina Italiana	0.0194 (0.178)	-0.156 (0.188)	-0.266* (0.147)	-0.298* (0.170)
Femmina Straniera	0.323 (0.436)	0.752* (0.434)	-0.350 (0.376)	-0.0261 (0.468)
Formati				
Maschio Italiano	0.449*** (0.150)	0.793*** (0.180)	0.157 (0.142)	0.0374 (0.146)
Maschio Straniero	0.826** (0.339)	1.466*** (0.364)	0.579* (0.325)	-0.0155 (0.430)
Femmina Italiana	0.337** (0.151)	0.841*** (0.180)	0.343** (0.136)	0.0238 (0.142)
Femmina Straniera	1.199*** (0.361)	1.571*** (0.369)	0.391 (0.336)	0.351 (0.412)
Costante	-1.790*** (0.426)	-2.539*** (0.500)	-1.971*** (0.434)	-1.589*** (0.469)
N	1,378	1,258	1,485	1,083

L'impatto di tale rafforzamento è osservabile, per *target*, nel gruppo di coefficienti relativi ai formati. In particolare, nelle annualità 2013 (formati 2012) e 2014 (formati 2013), tutti i *target* di soggetti svantaggiati beneficiano significativamente della formazione, soprattutto gli stranieri³². Nel 2011 (formati 2010) e 2012 (formati 2011), invece, si osserva un significativo svantaggio occupazionale di genere per le donne italiane, cui la formazione pone rimedio. Questa differenza negli esiti del modello per categorie di soggetti, stimati nelle quattro annualità, è riconducibile da un lato alle differenze fra la prima rilevazione e le successive, per cui nel modello 2011 non è possibile controllare per il vantaggio occupazionale inosservabile dei soggetti più forti presenti nel gruppo di controllo, poiché non se ne conosce il motivo di abbandono. Nelle ultime due rilevazioni, invece, la diminuzione dei fondi complessivamente erogati a favore della formazione MdL e la conseguente riduzione del numero totale dei formati ha presumibilmente introdotto nel sistema meccanismi di selezione più stringenti, per cui gli individui con maggiori difficoltà sociali e occupazionali sono di fatto catturati solo in forma residuale, se non esclusi dalla formazione.

Ultimo fattore analizzato è l'impatto del livello di istruzione sull'occupabilità, che si dimostra rilevante solo nel campione 2012. È però bene osservare che i formati MdL presentano una distribuzione bimodale relativamente poco dispersa dei titoli di studio, con picchi per i licenziati dalla terza media e per i diplomati alle scuole superiori. Inoltre, vi è da considerare il caso specifico dei formati OSS, che hanno esiti particolarmente favorevoli sul mercato del lavoro, vista soprattutto l'elevata richiesta di tali figure

³² Nel modello, il soggetto di *benchmark* è il maschio italiano non formato. Nella regressione 2013, i coefficienti significativamente positivi per i non formati stranieri (sia maschi che femmine) evidenziano un vantaggio nel placement per i migranti, ulteriormente rafforzato tramite la formazione, come segnalano i coefficienti più alti dei formati.

professionali. Dunque, qualora si controllino gli esiti occupazionali per tale tipo di formazione, emerge che la formazione residua ha comunque impatti significativamente positivi sui *target* in esame, anche se contenuti rispetto a prima (risultati non mostrati). Inoltre, controllare per l'effetto OSS consente di osservare anche l'effetto dell'istruzione sull'occupabilità, prima mascherato dagli esiti legati agli OSS, che in seguito al loro particolare mercato trovano facilmente collocazione anche con basso capitale umano pregresso. Inoltre, si osserva un impatto maggiore dell'istruzione fra gli italiani, in conseguenza sia della migliore qualità in media del nostro sistema scolastico, sia della scarsa equipollenza dei titoli di studio conseguiti all'estero, che causa frequenti fenomeni di *underqualification* fra gli immigrati.

In conclusione, la Tabella 3-14 descrive gli impatti netti della formazione professionale stimati tramite gli effetti marginali medi (AME), ovvero la media dell'effetto marginale della formazione su tutti gli individui osservati, ottenuta stimando la differenza nella loro occupabilità se formati o non formati, a parità di tutte le altre variabili osservate. L'effetto netto è sempre consistente e positivo, ma fra i formati 2010 esso è stimato intorno al 7%, proprio perché il corrispondente modello non controlla per il vantaggio non osservabile degli individui che non si sono formati perché occupati. Nelle annualità successive, invece, l'impatto netto è maggiore, con picco del 27% circa fra i formati 2012, dovuto almeno in parte alla ristrutturazione dei flussi finanziari dedicati alla FP, che hanno modificato i meccanismi di selezione all'ingresso. Dall'altro lato, però, si osserva un impatto occupazionale molto positivo della FP in un momento contingente particolarmente difficile, evidenziato dal deteriorarsi delle condizioni occupazionali analizzate con gli indicatori di impatto lordo, ovvero la quota di lavoro contrattualizzato, la stabilità dei contratti e il salario medio associato. Infine, i formati 2013 mostrano un impatto netto del 18%, molto simile all'impatto sui formati 2011.

Tabella 3-14: Modello probit per stimare la probabilità individuale di occupazione a circa un anno dalla conclusione dei corsi. Errori standard in parentesi. * $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$**

AME	2014 Formati	2013 Formati	2012 Formati	2011 Formati
Formazione	0,180*** (0,035)	0,273*** (0,031)	0,161*** (0,031)	0,070** (0,033)

Un'ultima considerazione riguarda gli impatti netti calcolati su particolari *target* di soggetti deboli, quali le donne e gli immigrati. Nelle prime due annualità i test effettuati sui coefficienti (risultati non mostrati) indicano un significativo svantaggio di genere fra i non formati, che le donne formate invece recuperano. Tale discrepanza non si osserva più nelle ultime due annualità, in parte per via della selezione più stringente all'iscrizione, per cui le donne non appaiono svantaggiate rispetto agli uomini, in parte per le scelte di *policy* che hanno determinato la riduzione della quota di corsi OSS, prevalentemente frequentati dal genere femminile (Tabella 3-7). Invece, in tutte le annualità tranne la prima si osserva un significativo recupero dello svantaggio degli immigrati tramite la formazione. Questo risultato va a sostegno dell'ipotesi che la formazione professionale rappresenti per gli stranieri un prezioso canale di inserimento nel tessuto sociale italiano, offrendo loro i mezzi per un'integrazione più rapida ed efficace (Ragazzi e Sella, 2014).

4 LA TRANSIZIONE DALLA FORMAZIONE AL LAVORO

Il presente capitolo, in continuità con i rapporti di placement precedenti, propone una rappresentazione del fenomeno della transizione dalla formazione al lavoro, fornendo un quadro conoscitivo degli elementi che la caratterizzano. In sequenza, il tema della transizione viene trattato in rapporto alle dimensioni complessive del fenomeno ed alle sue relazioni con la ricerca del lavoro e con i servizi al lavoro ricevuti.

4.1 DIMENSIONI E CARATTERISTICHE DEL FENOMENO

Gli individui transitati, come nella passata edizione del RAP, sono stati definiti come soggetti che dichiarano di aver lavorato per almeno un mese tra gennaio ed ottobre 2014. Dalla Tabella 4-1 emerge come la transizione dalla formazione al lavoro si sia compiuta complessivamente per il 62,1% dei formati (1052 individui su 1693 nel nostro campione). Quasi la metà dei transitati (48,2%), inoltre, ha lavorato per un periodo di almeno sei mesi e più.

Tabella 4-1. Transitati e non transitati, classificati per mesi lavorativi. Valori assoluti e percentuali

<i>Mesi lavorati</i>	Totale
0	37,9%
1	4,0%
2	6,1%
3	6,1%
4	4,8%
5	4,9%
6	6,9%
7	2,1%
8	2,6%
9	2,9%
10	21,9%
Totale	100,0%

Analizzando le caratteristiche del transito per genere, età e nazionalità (Tabella 4-2, Tabella 4-3 e Tabella 4-4) emerge come i maschi transitino più spesso delle femmine (63,6% vs 60,4%), i 26-35enni (73,3%) più dei giovanissimi (57,5%) e degli over 35 (64,9%) e gli italiani (63,1%) più degli stranieri comunitari (62,5%) ed extracomunitari (58,2%).

Tabella 4-2 Transitati e non transitati, classificati per genere. Valori assoluti e percentuali

<i>Genere</i>	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
F	469	60,4%	308	39,6%	777	100,0%
M	583	63,6%	333	36,4%	916	100,0%
Totale	1052	62,1%	641	37,9%	1693	100,0%

Tabella 4-3. Transitati e non transitati, classificati per fascia d'età. Valori assoluti e percentuali

Età	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
16-25	589	57,5%	436	42,5%	1025	100,0%
26-35	258	73,3%	94	26,7%	352	100,0%
36+	205	64,9%	111	35,1%	316	100,0%
Totale	1052	62,1%	641	37,9%	1693	100,0%

Tabella 4-4. Transitati e non transitati, classificati per nazionalità. Valori assoluti e percentuali

Nazionalità	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
EU	95	62,5%	57	37,5%	152	100,0%
ITA	766	63,1%	447	36,9%	1213	100,0%
NO_EU	191	58,2%	137	41,8%	328	100,0%
Totale	1052	62,1%	641	37,9%	1693	100,0%

Introducendo nell'analisi anche la dimensione della formazione effettuata emergono altri elementi di riflessione (vedi Tabella 4-5). I diversi tipi di formazione professionale non producono lo stesso rendimento in termini occupazionali. Il tipo di formazione che garantisce un più elevato tasso di transito è quella BAS (71,1%), seguita dalla SPE (66,2%) e dalla OI (51,0%).

Tabella 4-5. Transitati e non transitati, classificati per tipo di formazione ricevuta. Valori assoluti e percentuali

Formazione	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
OI	317	51,0	305	49,0	622	100,0
BAS	376	71,1	153	28,9	529	100,0
SPE	359	66,2	183	33,8	542	100,0
Totale	1052	62,1	641	37,9	1693	100,0

L'analisi congiunta di tre variabili consente, poi, ulteriori considerazioni. Le donne (vedi Tabella 4-6) transitano in misura minore dei maschi in tutte i tipi di formazione tranne che nella BAS, dove il loro tasso di transito (76,2%) è superiore a quello dei colleghi maschi (65,3%). Si conferma, invece, che indipendentemente dal tipo di formazione, la fascia di formati che transita al lavoro con tassi maggiori è quella dei 26-35enni (vedi

Tabella 4-7). In base alla formazione, si comportano però diversamente le altre fasce d'età. In particolare nella SPE gli over 36 hanno un tasso di transito (44,4%) estremamente più basso di quello dei formati BAS (74,2%). I formati SPE più giovani, tuttavia, si collocano in misura maggiore (70,2%) dei corrispondenti formati BAS (62,9%). La lettura incrociata di questi dati sembra far emergere una capacità di collocamento differenziale per i diversi tipi di formazione: la formazione BAS è più capace di collocare soggetti maturi, rispetto alla SPE, che va invece decisamente meglio con i soggetti più giovani. Per quanto riguarda la nazionalità, infine, si conferma il maggior transito al lavoro da parte degli italiani tranne che per la formazione BA (vedi

Tabella 4-8) all'interno della quale, in contrasto con il trend generale, i formati EU hanno un tasso di collocamento superiore (87%) a quello degli italiani (71,5%).

Tabella 4-6. Transitati e non transitati, classificati per tipo di formazione e genere. Valori assoluti e percentuali

Formazione	Genere	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE	
		V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
OI	F	104	42,6	140	57,4	244	100,0
	M	213	56,3	165	43,7	378	100,0
BAS	F	214	76,2	67	23,8	281	100,0
	M	162	65,3	86	34,7	248	100,0
SPE	F	151	59,9	101	40,1	252	100,0
	M	208	71,7	82	28,3	290	100,0
Totale complessivo		1052	62,1	641	37,9	1693	100,0

Tabella 4-7. Transitati e non transitati, classificati per tipo di formazione ed età. Valori assoluti e percentuali

Formazione	Età	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE	
		V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
OI	16-25	317	51,0	305	49,0	622	100,0
BAS	16-25	95	62,9	56	37,1	151	100,0
	26-35	120	74,5	41	25,5	161	100,0
	36+	161	74,2	56	25,8	217	100,0
SPE	16-25	177	70,2	75	29,8	252	100,0
	26-35	138	72,3	53	27,7	191	100,0
	36+	44	44,4	55	55,6	99	100,0
Totale complessivo		1052	62,1	641	37,9	1693	100,0

Tabella 4-8. Transitati e non transitati, classificati per tipo di formazione e nazionalità. Valori assoluti e percentuali

Formazione	Nazionalità	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE	
		V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
OI	EU	37	45,7	44	54,3	81	100,0
	ITA	225	52,6	203	47,4	428	100,0
	NO_EU	55	48,7	58	51,3	113	100,0
BAS	EU	47	87,0	7	13,0	54	100,0
	ITA	216	71,5	86	28,5	302	100,0
	NO_EU	113	65,3	60	34,7	173	100,0
SPE	EU	11	64,7	6	35,3	17	100,0
	ITA	325	67,3	158	32,7	483	100,0
	NO_EU	23	54,8	19	45,2	42	100,0
Totale complessivo		1052	62,1	641	37,9	1693	100,0

4.2 TRANSIZIONE E AZIONI DI RICERCA DEL LAVORO

Il transito può essere significativamente condizionato dalle modalità con le quali i formati cercano lavoro. Per questa ragione, nell'ambito del questionario di placement, è stata proposta agli intervistati una batteria di domande diretta a verificare le principali azioni di ricerca del lavoro intraprese dai soggetti al termine del corso di formazione. Dai dati raccolti emerge come i formati abbiano, in larga maggioranza, (l'83,4% del campione) effettivamente cercato un lavoro in maniera attiva alla fine del corso. La fascia d'età dei 26-35enni è quella che più intensamente ha svolto la ricerca di un lavoro (86,9%), con le donne che lo hanno cercato lievemente più degli uomini (84,3% vs 82,6%) e gli stranieri comunitari (84,3%) più di italiani e non comunitari (rispettivamente 83,8% e 81,7%).

Tabella 4-9. Formati che hanno o meno cercato lavoro, classificati per fascia d'età. Valori assoluti e percentuali

<i>Ricerca lavoro</i>	16-25		26-35		36+		Totale complessivo	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
No	183	17,9%	46	13,1%	52	16,5%	281	16,6%
Si	842	82,1%	306	86,9%	264	83,5%	1412	83,4%
Totale complessivo	1025	100,0%	352	100,0%	316	100,0%	1693	100,0%

Tabella 4-10. Formati che hanno o meno cercato lavoro, classificati per genere. Valori assoluti e percentuali.

<i>Ricerca lavoro</i>	F		M		Totale complessivo	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
No	122	15,7%	159	17,4%	281	16,6%
Si	655	84,3%	757	82,6%	1412	83,4%
Totale complessivo	777	100,0%	916	100,0%	1693	100,0%

Tabella 4-11. Formati che hanno o meno cercato lavoro, classificati nazionalità. Valori assoluti e percentuali.

<i>Ricerca lavoro</i>	EU		ITA		NO_EU		Totale complessivo	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
No	24	15,8%	197	16,2%	60	18,3%	281	16,6%
Si	128	84,2%	1016	83,8%	268	81,7%	1412	83,4%
Totale complessivo	152	100,0%	1213	100,0%	328	100,0%	1693	100,0%

I 281 individui che hanno dichiarato di non aver cercato lavoro al termine del corso di formazione, hanno motivato la mancata ricerca perlopiù (45,6%) sostenendo di aver trovato occupazione (senza appunto aver compiuto alcuno sforzo attivo nella ricerca) nella stessa azienda in cui avevano svolto lo stage o ancor più frequentemente (47%) per “altri motivi”, tra i quali spiccano per frequenza l’aver trovato lavoro durante la frequenza del corso di formazione o l’essere rientrati in istruzione (dati non riportati in tabella per l’ampiezza delle risposte fornite). Solo una piccola parte (7,5%) dichiara una incapacità specifica nello svolgimento di attività di ricerca di un’occupazione.

Tabella 4-12. Motivazione dei formati che non hanno cercato lavoro. Valori percentuali

<i>Perché non ha cercato lavoro?</i>	V.A.	%
Mi hanno contattato o sono rimasto nella stessa azienda dello stage	128	45,6
Non sapevo come e dove cercarlo	21	7,5
Altro	132	47,0
Totale	281	100,0%

I 1412 individui che, invece, si sono attivati nella ricerca di un lavoro al termine del corso di formazione, lo hanno fatto sperimentando diverse “azioni”, caratterizzate da un maggiore o minore grado di “oneri di attivazione”, che va dall’esame di offerte su mezzi di comunicazione o dal coinvolgimento di parenti ed amici (basso grado di oneri di attivazione) al contatto con agenzie private per il lavoro o centri per l’impiego (alto grado di oneri di attivazione). Dall’analisi di tutte e cinque le azioni di ricerca considerate nella nostra indagine, emerge che i formati che le hanno intraprese (livello di utilizzo diverso da 0, nella seguente Tabella 4-13), le hanno anche praticate con un certo impegno: si segnalano, infatti, percentuali di utilizzo più elevate sui livelli 3, 4 e 5 piuttosto che sui livelli 1 e 2). Per ogni azione, infatti, il livello di utilizzo più frequente dichiarato dagli intervistati è il quinto, con percentuali di impiego che non scendono mai sotto il 30%.

L’azione di ricerca che gli intervistati dichiarano di utilizzare meno risulta essere il contatto personale presso l’azienda in cui si è svolto lo stage: circa il 11,4% degli intervistati dichiara di non aver fatto uso affatto di tale azione di ricerca, mentre il 13,7% dichiara di essersene avvalsa molto debolmente (grado di utilizzo pari a 1). Il dato si presta a diverse possibili interpretazioni, che discendono però da un’unica considerazione comune: i formati conoscono l’impresa, presso la quale hanno svolto lo stage, meglio delle altre. Da un lato, quindi possono avere informazioni circa le (magari deboli) intenzioni di reclutamento dell’impresa e, di conseguenza, censurarsi nella candidatura. Oppure, non avendo vissuto una buona esperienza di stage, possono non ritenere desiderabile candidarsi per un inserimento lavorativo in tale azienda.

Dalle risposte degli intervistati (a parte il caso peculiare del contatto personale nell’azienda presso cui si è svolto lo stage), tutte le azioni di ricerca del lavoro considerate nella nostra indagine mostrano un elevato grado di utilizzo. Ciò accade nonostante esse richiedano lo sfruttamento di diverse competenze da parte dei formati. Questo fa presumere che i formati, nella ricerca del lavoro, non si limitino ad utilizzare il/ i canale/i di ricerca a loro più congeniale/i, ma si sforzino di mettere in campo competenze variegata nella ricerca del lavoro su canali differenti, caratterizzati da un diverso livello di attivazione e da un differente dispiego di risorse sociali, linguistiche e tecnologiche.

Tabella 4-13. Livello di utilizzo delle singole azioni di ricerca del lavoro. Valori percentuali

<i>Livello di utilizzo della azione</i>	0	1	2	3	4	5	TOT %	TOT (V.A.)
<i>Azioni di ricerca del lavoro</i>								
Esaminato e/o pubblicato offerte su mezzi di comunicazione	4,1	3,9	5,5	22,9	31,7	31,9	100,0	1412
Chiesto a familiari, amici, parenti, conoscenti	4,5	8,0	8,5	17,7	22,7	38,6	100,0	1412
Contattato direttamente datori lavoro (anche solo tramite invio CV)	3,0	5,3	6,7	18,7	27,1	39,2	100,0	1412
Chiesto all'azienda presso cui ha svolto lo stage	11,4	13,7	6,7	14,7	19,7	33,8	100,0	1412
Contattato agenzie private per il lavoro o Centri per l'impiego	5,0	9,0	7,4	15,9	23,2	39,6	100,0	1412

Da un punto di vista territoriale, la ricerca del lavoro si è svolta in un ambito piuttosto ristretto, intorno alla propria residenza. Come si evince dalle seguente Tabella 4-14, la maggior parte dei formati (quasi il 60%) utilizza uno spettro territoriale nella ricerca del lavoro corrispondente, al massimo, al territorio della provincia. La ricerca a livello regionale è praticata solo da un 17,7% dei soggetti che dichiarano di aver cercato un lavoro ed una percentuale ancora più esigua estende la propria ricerca fino al livello nazionale (13,3%) ed internazionale (9,1%). I dati evidenziano, inoltre, come i maschi pratichino un'attività di ricerca territorialmente più estesa delle femmine: su Regione, Italia ed Estero i primi presentano percentuali sistematicamente superiori alle seconde.

Tabella 4-14. Distanza territoriale massima nella ricerca del lavoro per genere. Valori assoluti e percentuali

<i>Territorio più distante in cui ha cercato lavoro</i>	F		M		TOTALE	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Città in cui vive	111	16,9	87	11,5	198	14,0
Provincia	319	48,7	328	43,3	647	45,8
Regione	108	16,5	142	18,8	250	17,7
Italia	68	10,4	120	15,9	188	13,3
Estero	49	7,5	80	10,6	129	9,1
Totale	655	100,0	757	100,0	1412	100,0

Più interessante appare, infine, la lettura dei comportamenti di ricerca tra transitati e non transitati. I transitati evidenziano la tendenza a fare ricerche di lavoro più estese dal punto di vista territoriale dei non transitati. Quasi il 25% dei transitati, ha infatti cercato lavoro in Italia e all'Estero a fronte di un solo 19% circa di non transitati.

Tabella 4-15. Distanza territoriale massima nella ricerca del lavoro per genere. Valori assoluti e percentuali

Territorio più distante in cui ha cercato lavoro	TRANSITATI		NON TRANSITATI		TOTALE	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Città in cui vive	111	12,6	87	16,4	198	14,0
Provincia	401	45,6	246	46,2	647	45,8
Regione	154	17,5	96	18,0	250	17,7
Italia	125	14,2	63	11,8	188	13,3
Estero	89	10,1	40	7,5	129	9,1
Totale	880	100,0	532	100,0	1412	100,0

4.3 TRANSIZIONE E SERVIZI AL LAVORO

I servizi al lavoro costituiscono uno strumento prioritario e fondamentale delle moderne politiche attive del lavoro. Essi comprendono tutti quei servizi, erogati da soggetti pubblici o privati, finalizzati a sostenere l'accesso o il reinserimento nel mercato del lavoro dei cittadini. L'offerta di servizi al lavoro si può riassumere nelle seguenti tre macro-categorie: orientamento di base, consulenza orientativa e servizi di accompagnamento al lavoro. Di questi, è rilevante comprendere se e come siano stati fruiti dai formati, che abbiano, o meno, compiuto il transito al lavoro. Dalle interviste è emerso (Tabella 4-16) che, successivamente al termine dei corsi di formazione, sono state erogate 1581 unità di servizi al lavoro: 777 servizi di orientamento di base, 530 unità di consulenza orientativa e 274 unità di accompagnamento al lavoro. Considerato che il nostro campione di formati è composto da 1693 individui e che tali individui avrebbero potuto potenzialmente ricevere tutti e tre i servizi al lavoro, **in totale è stato erogato circa il 30% dei servizi potenzialmente erogabili**. Infatti - non essendo i servizi al lavoro mutuamente esclusivi ma anzi essendo questi parte di un *continuum* che prevede come primo *step* l'attività di orientamento di base, seguita dalla consulenza orientativa e, solo successivamente, dalla più complessa e dispendiosa attività di accompagnamento al lavoro - si sarebbero potute potenzialmente erogare in totale 5079 unità di servizi al lavoro (orientamento di base erogabile a 1693 potenziali utenti, consulenza orientativa erogabile a 1693 potenziali utenti e servizi di accompagnamento al lavoro erogabili a 1693 potenziali utenti).

Tabella 4-16. Unità di servizi al lavoro erogate ai formati. Valori assoluti e percentuali

Servizi al lavoro	Erogato		Non erogato		Totale
	%	VA	%	VA	
Orientamento di base	49,1	777	26,2	916	1693
Consulenza orientativa	33,5	530	33,2	1163	1693
Accompagnamento al lavoro	17,3	274	40,6	1419	1693
Totale	100,0	1581	100,0	3498	5079

Come si evince dalla Tabella 4-16, l'orientamento di base copre circa il 50% dei servizi al lavoro complessivamente erogati; mentre, a cascata, la consulenza orientativa pesa per circa il 33 % e i servizi di accompagnamento al lavoro (cioè l'affiancamento e il tutoraggio della persona nell'inserimento lavorativo oltre all'incontro domanda ed offerta) per il 17,3%. È plausibile che i suddetti servizi vengano erogati a

cascata e quindi, a fronte di un investimento iniziale nei servizi di orientamento di base, erogati a 777 individui su 1693 potenzialmente raggiungibili ma rappresentanti comunque circa il 50% dei servizi complessivamente forniti al nostro campione di formati, si verifichi una naturale caduta nei successivi, e viepiù onerosi, servizi di consulenza orientativa e di accompagnamento all'inserimento lavorativo. Non si è riscontrata una significativa discrepanza nella fruizione di queste tre macro categorie di servizi al lavoro da parte di formati di diverso genere (si veda Tabella 4-17), classe d'età (si veda tabella Tabella 4-18) o nazionalità (si veda tabella..

Tabella 4-19), con un'unica piccola eccezione per i formati extracomunitari che sembrerebbero usufruire in misura percentualmente maggiore dei servizi di accompagnamento al lavoro e minore dei servizi di orientamento di base, rispetto ai formati comunitari, italiani o stranieri.

Tabella 4-17. Unità di servizi al lavoro erogate ai formati per genere. Valori percentuali

Servizi al lavoro	Erogato		Non erogato	
	F	M	F	M
Orientamento di base	50,3	48,2	26,0	26,4
Consulenza orientativa	34,6	32,7	32,8	33,6
Accompagnamento al lavoro	15,2	19,1	41,2	40,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale V.A.	706	875	1625	1873

Tabella 4-18. Unità di servizi al lavoro erogate ai formati per età. Valori percentuali

Servizi al lavoro	Erogato			Non erogato		
	16-25	26-35	36+	16-25	26-35	36+
Orientamento di base	49,0	50,2	48,5	26,0	26,2	26,6
Consulenza orientativa	32,8	33,2	36,4	33,6	33,4	32,0
Accompagnamento al lavoro	18,2	16,6	15,1	40,4	40,4	41,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale VA	977	313	291	2098	743	657

Tabella 4-19. Unità di servizi al lavoro erogate ai formati per nazionalità. Valori percentuali

Servizi al lavoro	Erogato			Non erogato		
	ITA	EU	NO_EU	ITA	EU	NO_EU
Orientamento di base	50,1	51,6	45,7	26,7	24,1	25,2
Consulenza orientativa	33,5	32,0	34,2	33,3	34,0	32,8
Accompagnamento al lavoro	16,4	16,3	20,2	40,1	41,9	42,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale VA	1036	153	392	2603	303	592

Ci si è quindi chiesti se le percentuali di utilizzo dei singoli servizi al lavoro variassero significativamente tra i formati che sono riusciti a transitare nel mercato del lavoro e i formati non transitati. Ciò che emerge dalle

nostre rilevazioni (Tabella 4-20) è che in effetti esistano delle differenze nell'utilizzo delle tre categorie di servizi, e in particolare coloro che riescono a transitare nel mercato del lavoro si distinguono per un maggiore utilizzo del servizio di orientamento di base (47,1% vs 43,8%) e dei servizi di accompagnamento al lavoro (17,6% vs 13,9%); mentre abbiano sfruttato meno, seppur lievemente, rispetto ai colleghi "non transitati" i servizi di consulenza orientativa (30,9% vs 32,0%).

Tabella 4-20. Utilizzo dei servizi al lavoro da parte di individui transitati e non transitati nel mercato del lavoro. Valori %

Servizi al lavoro	Transitati			Non transitati			TOT	
	SI	NO	TOT (VA)	SI	NO	TOT (VA)	SI	NO
Orientamento di base	47,1	52,9	100 (1052)	43,8	56,2	100 (641)	777	916
Consulenza orientativa	30,9	69,1	100 (1052)	32,0	68,0	100 (641)	530	1163
Accompagnamento al lavoro	17,6	82,4	100 (1052)	13,9	86,1	100 (641)	274	1419
Totale VA	1006	2150	3156	575	1348	1923	1581	3498

Anche in questa annualità del rapporto di placement, si è proceduto a verificare con quale regolarità i servizi al lavoro fossero stati erogati ai soggetti formati, transitati o meno nel mercato del lavoro, da parte dei diversi soggetti, privati e istituzionali, preposti a farlo:

- centri per l'Impiego o sportelli provinciali o comunali;
- centri di formazione;
- agenzie interinali e di collocamento privato;
- altri punti servizio informali (centri di aiuto di associazioni, sindacati, parrocchie, enti religiosi e di volontariato).³³

Per verificare tale dato è stato chiesto agli intervistati di dichiarare l'eventuale fruizione di servizi al lavoro, presso ciascun ente/istituzione summenzionato.

³³ In Piemonte i servizi al lavoro, originariamente erogati dai soli Cpl, sono via via divenuti, grazie al Piano Straordinario per l'Occupazione ed all'accordo Stato Regioni del 12 febbraio 2009, uno degli elementi cardine delle misure anti-crisi e la loro attuazione si è estesa ad una serie di soggetti altri, come le agenzie del lavoro. Inoltre, con la legge regionale 34/2008, la Regione Piemonte ha avviato un processo di specificazione delle funzioni e delle attività in materia di servizi per il lavoro, al fine di assicurare maggiore efficacia all'incontro domanda/offerta, che ha condotto alla definizione di standard di servizio comuni (D.G.R. 66-3576 del 19/03/2012) e all'istituzione di un elenco di soggetti accreditati a realizzare politiche attive del lavoro nel rispetto degli standard regionali (D.G.R. 30-4008 del 11/06/2012). Il processo di accreditamento, ormai concluso, sta per entrare nella sua fase operativa e, a regime, costituirà un vero e proprio sistema regionale dei servizi per l'impiego a carattere misto pubblico-privato, con prestazioni ordinarie garantite da tutti i punti della rete e prestazioni dipendenti dalla programmazione regionale. In questa fase di transizione l'erogazione di servizi al lavoro è comunque avvenuta, in maniera più o meno regolata, attraverso una pluralità di soggetti: Cpl o sportelli provinciali o comunali, agenzie di formazione, agenzie interinali e di collocamento privato, altri punti servizio informali (centri di aiuto di associazioni, sindacati, parrocchie, enti religiosi e di volontariato).

Tabella 4-21. Distribuzione nell'impiego di enti che erogano servizi al lavoro. Valori % e assoluti

<i>Ente erogatore</i>	Orientamento di base		Consulenza orientativa		Accompagnamento al lavoro	
	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.
Agenzie interinali o di collocamento privato	20,5	159	18,7	99	12,0	33
Centro di formazione	21,6	168	27,5	146	31,0	85
Centro per l'impiego o sportelli provinciali o comunali	54,7	425	50,2	266	52,2	143
Punti di servizio informali	3,2	25	3,6	19	4,7	13
Totale complessivo	100,0	777	100,0	530	100,0	274

Sempre e solo rispetto a coloro che hanno dichiarato di aver usufruito di qualche servizio al lavoro (per un totale di 1581 unità di servizi al lavoro effettivamente erogati: 777 servizi di orientamento di base, 530 unità di consulenza orientativa e 274 unità di accompagnamento al lavoro) è emerso che **la maggior parte di tali servizi (circa il 50%, sulle tre categorie di servizi) sia stata erogata dai centri per l'impiego o da sportelli provinciali o comunali, seguiti dai centri di formazione (intorno al 25%, con leggere variazioni rispetto ai singoli servizi erogati: si passa dal 21,6% per l'orientamento di base al 31,0% per i servizi di accompagnamento al lavoro) e dalle agenzie interinali o di collocamento privato (intorno al 15%, anche in questo caso con un range di variazione, che va dal 12,0% per l'accompagnamento al lavoro e il 20,5% per l'orientamento di base).** Non è emersa dalla nostra indagine alcuna vocazione specifica da parte degli enti succitati nell'erogazione di un particolare servizio al lavoro (il centro per l'impiego e gli sportelli provinciali e comunali fanno la parte del leone rispetto all'erogazione di tutti i succitati servizi al lavoro) sebbene i centri di formazioni sembrerebbero leggermente più propensi ad offrire servizi di accompagnamento al lavoro e le agenzie interinali e di collocamento privato a fornire servizi di orientamento di base. Infine, è stato chiesto agli utenti che hanno ricevuto almeno uno dei suddetti servizi al lavoro, di esprimerne il supposto livello di utilità rispetto all'inserimento lavorativo secondo una scala di valori che va da 0 (nessuna utilità) a 5 (grande utilità).

Tabella 4-22. Livello di utilità attribuito ai singoli servizi al lavoro. Valori %

<i>Livello di utilità</i>	0	1	2	3	4	5	TOT	TOT VA
Orientamento di base	7,7	21,4	14,5	22,1	16,0	18,3	100,0	777
Consulenza orientativa	4,3	22,1	13,0	23,4	15,8	21,3	100,0	530
Accompagnamento al lavoro	4,4	14,2	10,9	21,5	17,5	31,4	100,0	274

Come si vede in Tabella 4-22, il servizio al lavoro considerato più utile ai fini dell'inserimento lavorativo è quello di accompagnamento al lavoro, al quale il 31,4% dei rispondenti al questionario ha attribuito il massimo livello di utilità (5). A cascata, ma con grande distacco rispetto al primo, si attestano la consulenza orientativa (21,3%) e infine l'orientamento di base (18,3), che vantano simili distribuzioni percentuali dei giudizi di utilità espressi dai beneficiari in corrispondenza dei livelli che vanno da 1 a 5; mentre l'orientamento di base si distingue come il servizio che vanta la maggior porzione di risposte in corrispondenza del livello 0, associato ad un'utilità nulla nella visione dei rispondenti.

5 UN NUOVO APPROCCIO PER LO STUDIO DELL'IMPATTO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il presente capitolo propone una nuova modalità di analisi degli impatti della formazione professionale, particolarmente utile in quei contesti in cui non sia possibile identificare un appropriato gruppo controfattuale. La metodologia proposta si basa sulla modellistica ad equazioni strutturali.

5.1 DA MODELLI PROBABILISTICI A MODELLI STRUTTURALI

Le valutazioni di Placement condotte nelle annualità 2007-2013 hanno permesso di valutare l'impatto netto delle politiche formative della Regione Piemonte attraverso un disegno quasi sperimentale, caratterizzato da un campione di trattati ed uno di controllo, con caratteristiche molto simili a quelle dei formati. Per via delle specifiche debolezze dell'utenza della formazione professionale, l'identificazione di un adeguato gruppo controfattuale è risultata complessa. Per controllare il *selection bias* (Heckman *et al.*, 1999), ovvero eventuali differenze sistematiche fra il gruppo dei formati e dei non formati, si è scelto di selezionare il campione controfattuale dai *drop-out* e dai *no-show* (Bell *et al.*, 1995); grazie a questa scelta è stato possibile escludere mediante appositi test l'esistenza di un significativo *bias* di selezione (Ragazzi, 2014). Nonostante questi accorgimenti statistici, vi è il forte sospetto che i trattati abbiano caratteristiche parzialmente differenti dal gruppo di controllo, dato che le variabili utili per descrivere lo svantaggio individuale sono spesso latenti, ovvero non direttamente osservabili. Un altro elemento che lascia insoddisfatti rispetto all'interpretazione del fenomeno è connesso alla descrizione degli esiti occupazionali: infatti, il fenomeno è multidimensionale e proprio per questo le misurazioni che si basano su un'unica variabile, come accade nel caso dei modelli probit applicati in queste analisi di placement, lasciano parzialmente insoddisfatti.

Per i motivi appena descritti, si è scelto di integrare l'analisi di impatto, sperimentando una nuova metodologia per studiare il fenomeno in oggetto con un approccio multidimensionale: la modellistica ad equazioni strutturali (*Structural Equation Modelling* - SEM, Tenenhaus *et al.*, 2005). Essa è capace di offrire descrizioni affidabili e sistematiche di variabili latenti multidimensionali. Il fenomeno indagato – nel nostro caso l'impatto delle condizioni individuali e delle politiche - viene espresso attraverso insiemi di indicatori compositi (CI) nei tre livelli osservati di *input*, *output* e *outcome*. Come accennato, le precedenti analisi non sono state in grado di cogliere lo svantaggio iniziale degli utenti in formazione professionale, tipicamente derivante da un difficile *background* socio-economico e da bassi livelli di istruzione. Nello specifico nessun gruppo di variabili potenzialmente rilevanti, tra cui le variabili familiari, quelle relative alle dotazioni e al *network* di conoscenze individuali non sono risultate significative nelle stime probit nell'influenzare l'occupabilità (Nosvelli *et al.*, 2012; Benati *et al.*, 2014 a,b). La modellistica SEM ha le potenzialità per ovviare a tale difficoltà per due ordini di motivi. In primo luogo essa è in grado di esprimere le singole variabili latenti (dunque non osservabili direttamente) considerando congiuntamente una serie di indicatori manifesti parziali (detti modello esterno). Questi indicatori elementari possono risultare non significativi se considerati separatamente ma trattati congiuntamente nel modello SEM contribuiscono a quantificare la variabile latente. In secondo luogo il SEM adotta una visione sistematica del fenomeno, capace di valutare le relazioni tra diverse variabili multidimensionali latenti. Tale caratteristica è molto importante nei casi in cui la soluzione adottata dai valutatori per misurare l'impatto delle politiche formative ponga le sue basi nell'approccio del valore aggiunto (Wainer, 2004; Lissitz, 2005; OECD, 2008), caratterizzato dalla comparazione tra condizioni di ingresso e di uscita dell'individuo. Pertanto, la scelta di utilizzare SEM quale base metodologica per interpretare il fenomeno in oggetto risulta utile per diversi motivi, in particolare: (i) la possibilità di ottenere, una stima del valore di tutte le variabili latenti per ogni individuo; (ii) la possibilità di confrontare indicatori sistemici nello spazio e nel tempo; e (iii) la possibilità di stimare le relazioni ipotizzate fra le variabili senza fare ipotesi circa la loro distribuzione nei dati.

In questo capitolo descriveremo l'applicazione sperimentale della metodologia SEM per valutare la formazione iniziale attraverso l'impiego dei dati primari derivanti dalla *survey* condotta su 622 giovani studenti, che hanno completato con successo un percorso di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) in Regione. L'intento è quello di valutare l'impatto della Formazione Professionale sulla valorizzazione del capitale umano dei formati e sulla loro occupabilità. La scelta di avviare questa sperimentazione metodologica con i percorsi dedicati ai giovani in obbligo d'istruzione è legata al fatto che in tale ambito risulta impossibile realizzare una valutazione di efficacia basata su tecniche controfattuali. Infatti, poiché i giovani in età di obbligo d'istruzione devono per legge essere inclusi in un percorso di istruzione, risulta impossibile costruire un campione di controllo composto da non trattati. L'applicazione del metodo SEM potrà contribuire a colmare tale lacuna evidenziando l'incremento di capitale umano determinato dalla politica formativa.

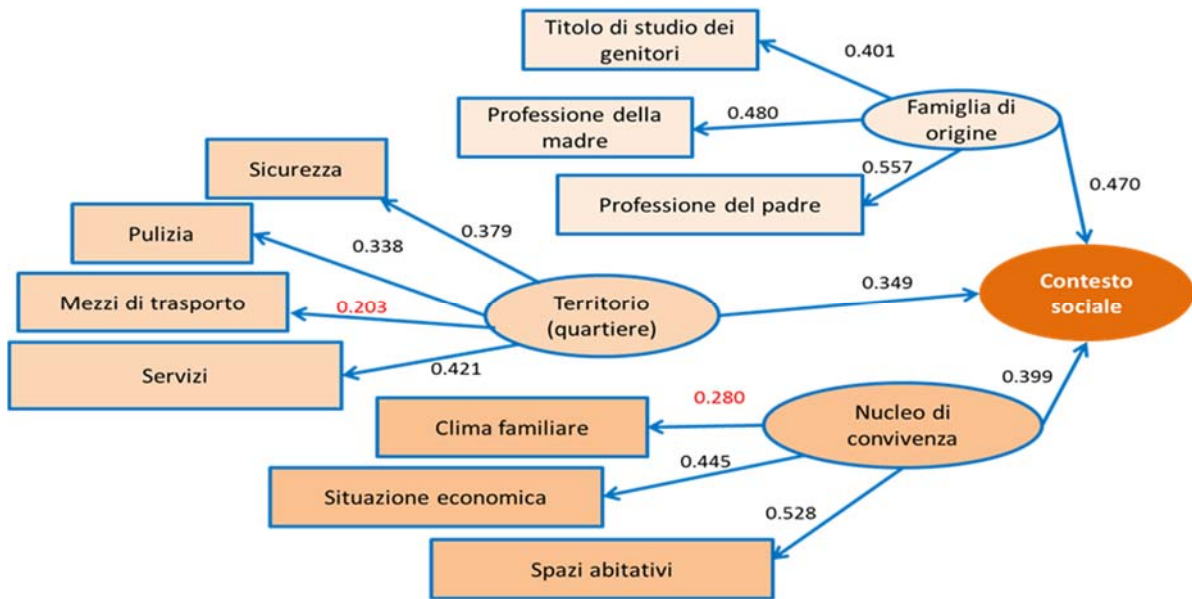
5.2 UN MODELLO STRUTTURALE PER LA FORMAZIONE INIZIALE

Il modello ad equazioni strutturali adottato e descritto in Figura 3-1 è orientato ad individuare una strategia di valutazione della politica atta a cogliere l'eventuale aumento dell'occupabilità degli individui che frequentano la formazione professionale. Il modello è composto da 14 variabili latenti che descrivono la multidimensionalità del capitale umano in ingresso e l'occupabilità dei formati in percorsi di obbligo di istruzione. Studi simili, che hanno utilizzato la metodologia SEM (Dagum e Slottje, 2000; Vittadini *et al.*, 2003; Dagum *et al.*, 2007), definiscono il capitale umano come un costrutto multidimensionale non osservabile, generato dalle capacità individuali, dagli investimenti in istruzione e dall'ambiente familiare e sociale dei singoli soggetti. Adattando parzialmente questo modello al caso della formazione professionale, si definisce il capitale umano come un indicatore composito costituito da tre componenti: contesto sociale, profilo individuale e percorso educativo pregresso. Il capitale umano dei formati dovrebbe aumentare dopo la formazione professionale impattando, insieme alle strategie di ricerca del lavoro e all'utilizzo dei servizi al lavoro, sull'occupabilità individuale, che risulta essere l'*outcome* del modello. Questo blocco di *outcome* è ispirato al modello di De Battisti *et al.* (2014), nel quale l'occupabilità personale è definita quale abilità di cogliere e realizzare opportunità di carriera ed è costituita dal capitale sociale, dalla proattività e dall'autoefficacia. Nel contesto della nostra valutazione, il capitale umano in ingresso, arricchito dal patrimonio acquisito con la formazione professionale, richiama il concetto di capitale sociale, caratterizzato da componenti familiari e professionali, mentre la proattività è descritta dalle strategie di ricerca del lavoro e dall'utilizzo dei servizi al lavoro. È infatti dimostrato che entrambe le componenti aumentano la probabilità di occupazione dei formati (Sella, 2014).

Figura 5-1: Modello ad equazioni strutturali per la formazione iniziale

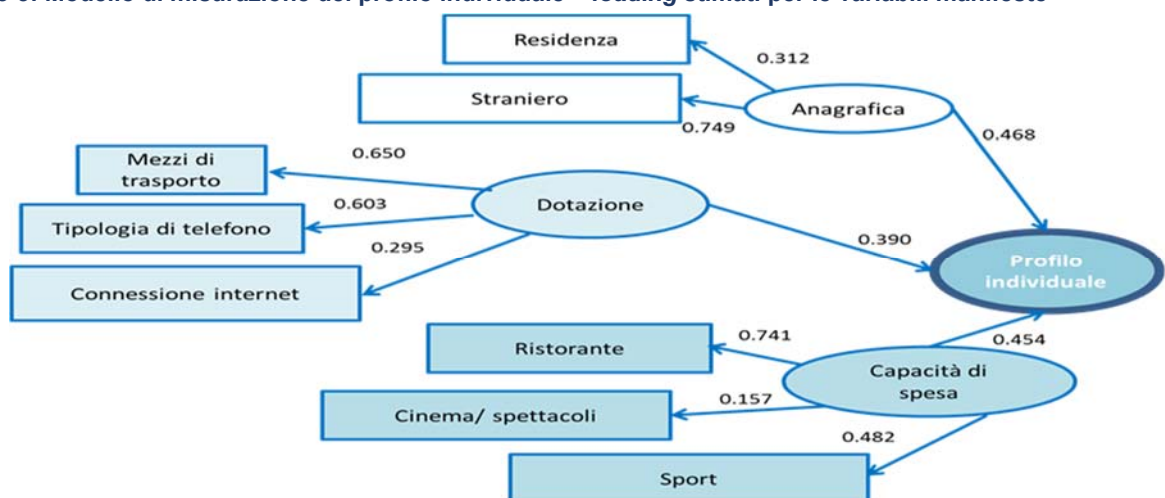


Per quanto concerne la misurazione del modello, nella Figura 5-2 sono riportate le variabili manifeste (identificate dai rettangoli) impiegate per misurare il contesto sociale dei formati, definito dalle informazioni che riguardano sia la famiglia di origine, sia il nucleo attuale di convivenza (quasi sempre coincidenti per i formati in obbligo di istruzione), oltre alle informazioni relative al quartiere di residenza. Il sottoblocco della famiglia di origine è giustificato dalle evidenze in merito al perpetrarsi fra le generazioni dello svantaggio in ambito di istruzione (Wossman, 2003). Il sottoblocco del nucleo di convivenza, invece, è ispirato all'effetto che la famiglia convivente ha sugli investimenti in istruzione e misura la percezione degli studenti rispetto al clima familiare e alla situazione economica (Dagum *et al.*, 2007). Infine, il sottoblocco relativo al territorio rappresenta una *proxy* dello svantaggio socio-economico, dato il ruolo che esso assume nell'accumulo di capitale umano, soprattutto per i giovanissimi (Lauro e Ragazzi, 2011).

Figura 5-2: Modello di misurazione del contesto sociale – *loading* stimati per le variabili manifeste

I coefficienti mostrati in figura si chiamano tecnicamente *loading* e raccontano il legame che ciascuna variabile manifesta (rettangoli) ha con la propria variabile latente (ovaloni), ovvero la forza con cui le variabili manifeste misurano il concetto latente sotteso. Nella figura, i *loading* non significativi al livello di confidenza del 95% sono indicati in colore rosso. Ad esempio, l'impatto della famiglia di origine nella formazione del capitale umano individuale si riflette significativamente nel titolo di studio dei genitori e nella loro occupazione. Tra queste, la variabile più significativa è la condizione professionale del padre. I giudizi relativi ai mezzi di trasporto disponibili, invece, non riflettono significativamente le caratteristiche del territorio, al contrario dei giudizi su sicurezza, pulizia e servizi disponibili.

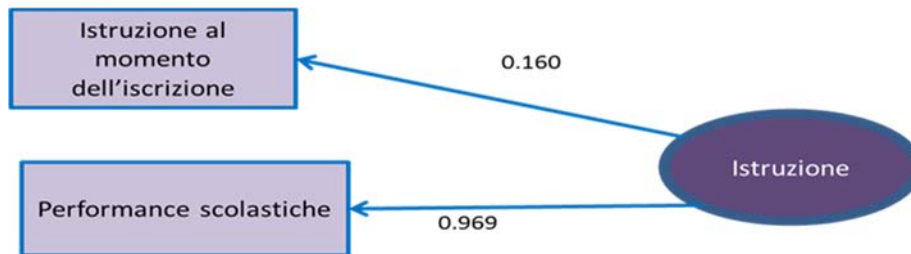
Come è possibile osservare nella Figura 5-3, il profilo individuale dei formati è invece esplorato tramite le dotazioni personali a disposizione (soprattutto tipologia di telefono e mezzi di trasporto utilizzati, mentre la disponibilità di connessione internet ha un ruolo minore, perché si tratta di una tecnologia molto diffusa), le variabili anagrafiche (residenza e soprattutto nazionalità) e la capacità di spesa (spesa nei ristoranti, spesa per la pratica sportiva e, in ultima posizione, spesa per cinema e spettacoli).

Figura 5-3: Modello di misurazione del profilo individuale – *loading* stimati per le variabili manifeste

A completamento del blocco relativo al capitale umano in ingresso è importante descrivere l'istruzione pregressa (Dagum *et al.*, 2007). È infatti noto che il disagio scolastico sperimentato nel percorso di studi precedenti può gravemente inficiare sia il successo formativo, sia le seguenti prestazioni sul mercato del lavoro. Tale risultato è anche confermato dal modello probit nel paragrafo 2.2.3, dove si osserva (in entrambe le versioni, semplice e con interazioni) l'impatto significativamente negativo dei fallimenti scolastici

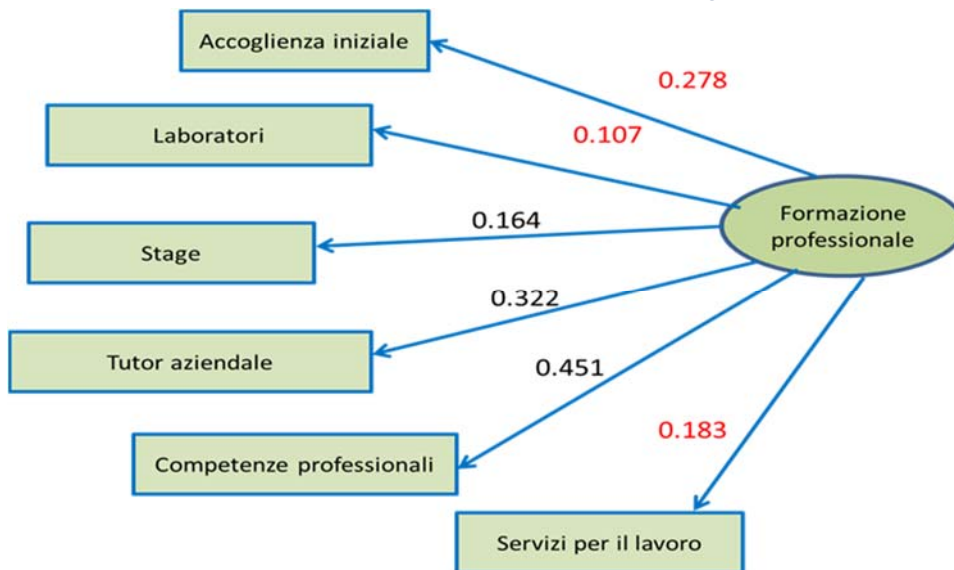
pregressi sull'occupabilità individuale. specifico Nel modello SEM, come indicato in Figura 5-4, si considerano il percorso educativo precedente l'iscrizione al corso di formazione e, soprattutto, le *performance* scolastiche auto-percepite. Anche in questo caso, l'istruzione al momento dell'iscrizione ha un *loading* molto basso, trattandosi di una variabile abbastanza livellata fra i giovani in formazione iniziale.

Figura 5-4: Modello di misurazione per l'istruzione – *loading* stimati per le variabili manifeste



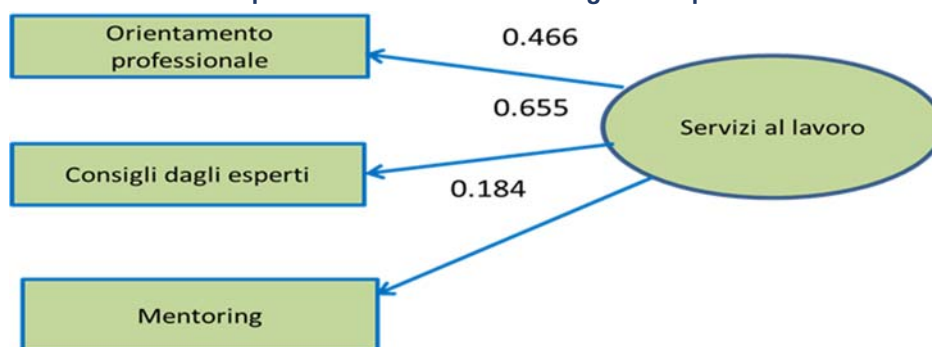
Abbandonando la descrizione del contesto sociale dell'individuo, le Figura 5-5 e Figura 5-6 riportano le stime dei modelli di misura delle variabili di politica sociale (formazione iniziale, servizi al lavoro) impattanti sull'*outcome* finale, ovvero sull'occupabilità, intesa in senso ampio quale integrazione socio-lavorativa del formato. Il blocco della formazione professionale viene misurato attraverso l'abilità dell'agenzia formativa nell'accogliere gli studenti, nel rispondere ai loro bisogni formativi con strutture e servizi, nel supporto alla transizione dalla formazione al mercato del lavoro (Benati *et al.*, 2013), ma le variabili manifeste risultate significative si riferiscono tutte all'ambito di addestramento lavorativo del formato (*stage*, tutor aziendale, trasmissione di competenze professionali).

Figura 5-5: Modello di misurazione per la formazione professionale – *loading* stimati per le variabili manifeste



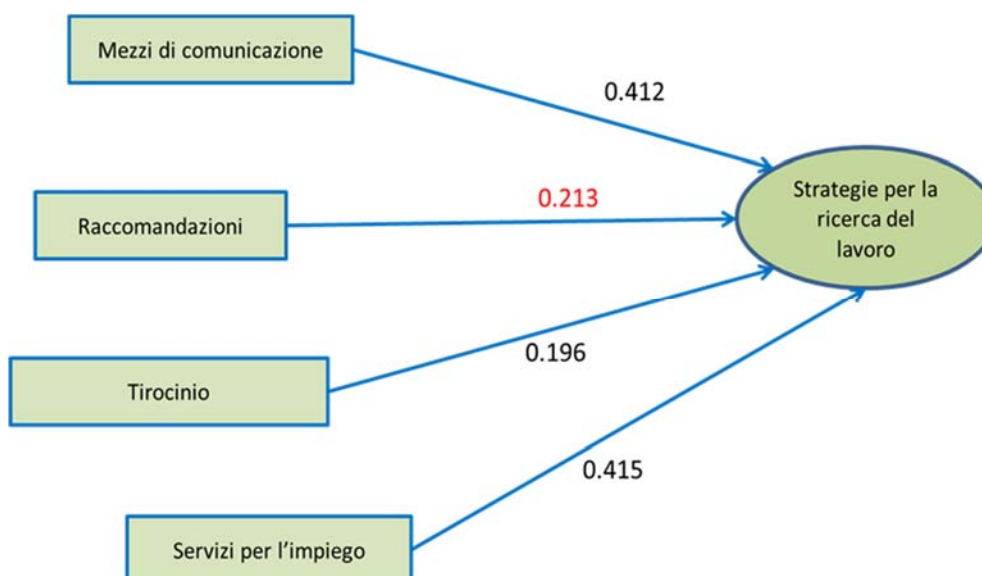
Quanto ai servizi per il lavoro, si tratta di servizi fruiti al di fuori dell'ambito formativo, durante la ricerca di un impiego, e comprendono: orientamento professionale, consulenza di esperti e *mentoring*. Fra questi, il *mentoring* riflette in misura minore il contenuto dei servizi, meglio rappresentati dall'orientamento professionale e dal consiglio dei consulenti.

Figura 5-6: Modello di misurazione per i servizi al lavoro – *loading* stimati per le variabili manifeste



Infine, la Figura 5-7 esprime le strategie di ricerca di lavoro: fra queste, la segnalazione a datori di lavoro in forma di raccomandazione non appare significativa, mentre il concetto latente è meglio rappresentato dall'utilizzo sia di mezzi di comunicazione, sia di servizi per l'impiego durante il processo di ricerca dell'occupazione.

Figura 5-7: Modello di misurazione per le strategie di ricerca del lavoro – *loading* stimati per le variabili manifeste



5.3 UN QUESTIONARIO IDEATO PER L'APPLICAZIONE DEL METODO SEM

Nel questionario di placement per il rapporto 2014 sono state inserite delle sezioni atte a rilevare le variabili manifeste descritte nella precedente sezione, con le quali calcolare gli indicatori composti per esplorare le potenzialità della metodologia ad equazioni strutturali applicata al caso della formazione iniziale.

La somministrazione dei questionari è avvenuta tramite metodologia CATI (*Computer-Assisted Telephone Interview*). La *survey* ha permesso di raggiungere 622 giovani formati che hanno completato i corsi pluriennali di formazione iniziale in Regione Piemonte (vedi par. 1.2 e 1.3), al fine di valutare l'impatto della formazione professionale sul miglioramento del capitale umano in uscita e, conseguentemente, sulla loro occupabilità.

Per chiarire il nesso fra il modello ad equazioni strutturali e il questionario di rilevazione, la Tabella 5-1 raccorda gli indicatori composti del modello in **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** (es. contesto sociale, percorso, profilo individuale, ecc.) con le singole dimensioni che li compongono (sotto-blocchi, es. famiglia d'origine, nucleo di convivenza, territorio) e le rispettive variabili manifeste, le uniche effettivamente osservate. A lato di ciascuna variabile manifesta o indicatore elementare è indicata la domanda di riferimento nel questionario di rilevazione e la tipologia di variabile che ne deriva (cardinale, ordinale, scala). I dati raccolti sono stati utilizzati come base dati per il modello SEM, per stimare le singole

relazioni fra gli indicatori elementari e gli indicatori composti di riferimento (modello di misurazione), nonché le reciproche relazioni fra i diversi indicatori composti (modello strutturale), consentendo infine di valutare l'efficacia delle azioni di politica per favorire l'inserimento sociale ed economico del formato.

Tabella 5-1. Schema di collegamento tra indicatori composti, variabili manifeste e domande del questionario

Indicatore Composito	Dimensione	Variabile manifesta	Domanda questionario	Tipo variabile	
Contesto sociale	Famiglia d'origine	Titolo di studio dei genitori	11. Qual è il titolo di studio più alto dei tuoi genitori?	Ordinale	
		Professione dei genitori	12. e 12b). Che lavoro fa tuo padre/madre?	Ordinale	
		Territorio di origine del padre**	13. Tuo padre è nato ...	Ordinale	
	Nucleo di convivenza	Composizione**		14. Come era composta la tua famiglia quando frequentavi il corso? (genitori)	Ordinale
				15. Quando frequentavi il corso con quante persone vivevi (escluso te)?	Cardinale
		Clima familiare	16a). Pensando al periodo in cui frequentavi il corso, come definiresti la tua situazione familiare?	Scala	
		Situazione economica	16b). Pensando al periodo in cui frequentavi il corso, come definiresti la situazione economica della tua famiglia?	Scala	
		Spazi abitativi	16c). Pensando al periodo in cui frequentavi il corso come definiresti la casa in cui vivevi?	Scala	
		Territorio (quartiere)	Sicurezza	17a). Come giudichi il quartiere in cui vivi quanto a ...?	Scala
	Pulizia		17b). come giudichi il quartiere in cui vivi quanto a ...?	Scala	
	Trasporti/collegamenti		17c). come giudichi il quartiere in cui vivi quanto a ...?	Scala	
	Attività commerciali e servizi		17d). come giudichi il quartiere in cui vivi quanto a ...?	Scala	
	Spazi verdi**		17e). come giudichi il quartiere in cui vivi quanto a ...?	Scala	
	Percorso	Istruzione	Giudizio soggettivo anno precedente	7. Ripensando al tuo ultimo anno di scuola prima della formazione professionale, come andavi?	Scala
			Voto licenza media**	8. Con che voto sei uscito dalle medie?	Cardinale
Percorso di arrivo			6. Ti sei iscritto alla formazione professionale dopo... (medie/superiori)	Ordinale	

Indicatore Composito	Dimensione	Variabile manifesta	Domanda questionario	Tipo variabile	
		RipetENZE elementari**	9. Ti è capitato di ripetere degli anni alle elementari?	Cardinale	
		RipetENZE medie**	10. Ti è capitato di ripetere degli anni alle medie?	Cardinale	
Profilo individuale	Anagrafica	Residenza	Calcolato tramite dati amministrativi (MonViso) confrontando la provincia di residenza e di nascita	Binaria	
		Straniero	Calcolato tramite dati amministrativi (MonViso)	Binaria	
	Dotazione	Abitazione**	18. Al momento dell'iscrizione al corso a tua casa era...?	Ordinale	
		Mezzi di trasporto	19. Al momento dell'iscrizione al corso come ti spostavi abitualmente?	Ordinale	
		Comunicazioni	20. Al momento dell'iscrizione al corso che telefono usavi abitualmente?	Ordinale	
		Internet	21. Al momento dell'iscrizione al corso quante ore al giorno usavi internet?	Ordinale	
	Capacità di spesa	Ristorante/pub/disco	22a). Al momento dell'iscrizione al corso quanto spesso vai al ristorante/pub/discoteca?	Scala	
		Cinema/spettacoli	22b). Quanto spesso vai a cinema/spettacoli/eventi sportivi/teatro/concerti/musei?	Scala	
		Sport	22c). Quanto spesso fai attività sportiva a pagamento?	Scala	
		Viaggi/vacanze**	23. Al momento dell'iscrizione al corso quanto tempo all'anno dedicavi a viaggi/vacanze?	Ordinale	
	Politiche	Formazione Professionale (utilità di...)	Accoglienza iniziale	25a). Come giudichi l'accoglienza e all'orientamento iniziale?	Ordinale
			Laboratori	25f). Come giudichi la qualità dei laboratori?	Ordinale
Stage			25g). Come giudichi l'utilità dello <i>stage</i> per il tuo percorso formativo?	Ordinale	
Tutor aziendale			25h). Come giudichi l'attenzione dedicata dal tutor aziendale allo <i>stage</i> ?	Ordinale	
Abilità professionali			25k). Come giudichi la tua esperienza riguardo all'utilità del corso ai fini lavorativi?	Ordinale	

Indicatore Composito	Dimensione	Variabile manifesta	Domanda questionario	Tipo variabile
	Servizi al lavoro	Servizi per il lavoro	25l). Come giudichi i servizi di accompagnamento al lavoro (orientamento, aiuto nella compilazione cv, ecc.) interni all'ente di formazione?	Ordinale
		Consigli dagli esperti	30b). Durante il tuo percorso formativo o successivamente allo stesso hai usufruito di servizi di consulenza orientativa (incontri personalizzati per la valutazione delle proprie competenze e la preparazione di colloqui di lavoro) ?	Ordinale
		Orientamento professionale	30c). Durante il tuo percorso formativo o successivamente allo stesso hai usufruito di servizi di accompagnamento al lavoro (servizi prolungati che accompagnano la persona nel processo di inserimento lavorativo, compresi tirocini)?	Ordinale
		<i>Mentoring</i>	30a).Durante il tuo percorso formativo o successivamente allo stesso hai usufruito di servizi di accompagnamento al lavoro?	Ordinale
	Strategia per la ricerca del lavoro	Mezzi di comunicazione	28d). Hai cercato lavoro dopo il corso Esaminando e/o pubblicando offerte sui mezzi di comunicazione?	Ordinale
		Appoggi/ segnalazioni lavorative	28e). Hai cercato lavoro dopo il corso chiedendo a familiari/amici/parenti/conoscenti?	Ordinale
		Tirocinio	28g). Hai cercato lavoro dopo il corso chiedendo all'azienda presso cui hai svolto lo <i>stage</i> ?	Ordinale
		Servizi per l'impiego	28h). Hai cercato lavoro dopo il corso contattando agenzie private per il lavoro o Centri per l'Impiego?	Ordinale

** Queste variabili sono state rilevate ma escluse dal modello finale per non compromettere l'unidimensionalità dei blocchi.

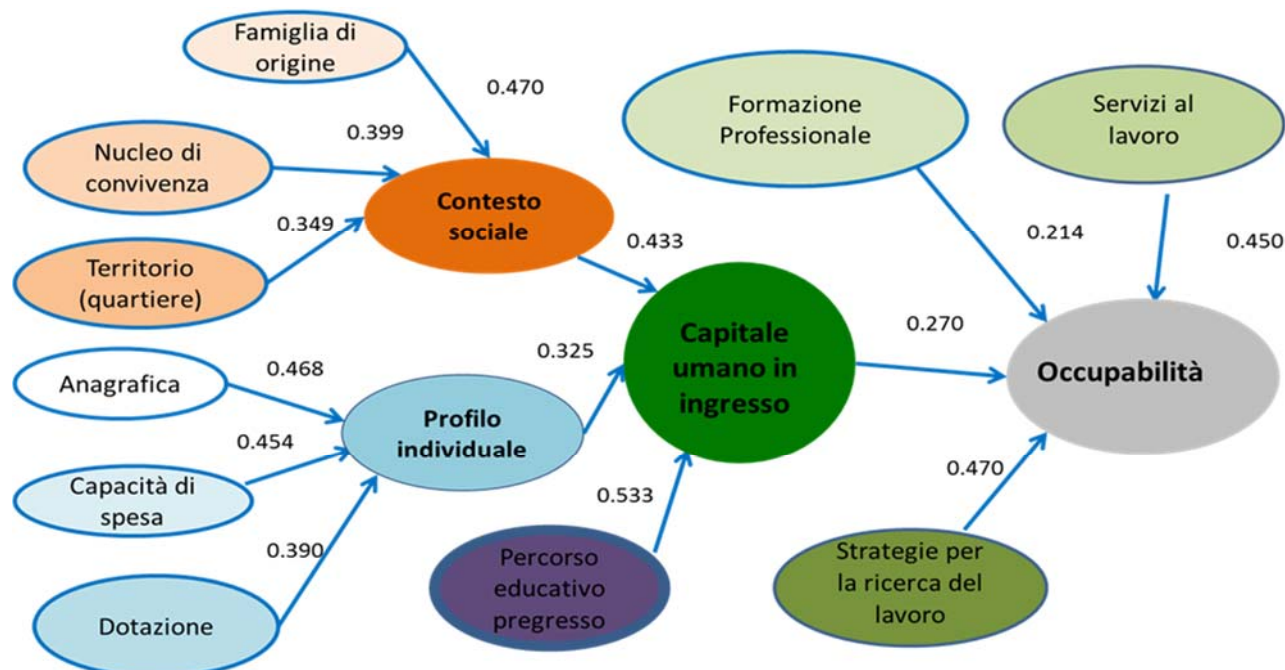
5.4 I RISULTATI DI SEM PER LA FORMAZIONE INIZIALE

Il modello strutturale sopra esposto è caratterizzato complessivamente da 14 variabili latenti, misurate da 33 variabili manifeste e stimate su un campione complessivo di 622 formati in azioni dell'Obbligo di Istruzione. Le stime SEM sono state effettuate con il pacchetto "plspm" (Sanchez e Trinchera, 2012) del *software open source* R, secondo la quantificazione non metrica proposta da Trinchera e Russolillo (2009) per stime in presenza di variabili manifeste di tipo ordinale e nominale.

Il modello proposto è definito "gerarchico" (Lohmöller, 1989), in quanto comprende blocchi di ordine superiore al primo che non sono misurati direttamente attraverso variabili manifeste proprie (es. capitale umano in ingresso, occupabilità, ma anche contesto sociale e dotazione iniziale). Perciò, si è scelto di

stimare il modello attraverso l'approccio *two step* proposto da Cataldo (2016), che impone la riflessività di tutti i modelli di misura. Ovvero, tutti i modelli esterni, che definiscono la relazione fra le variabili manifeste e il corrispondente concetto latente, sono stati stimati ipotizzando che ogni variabile manifesta rifletta il suo corrispondente concetto latente. I relativi *loading* sono stati riportati nelle figure dalla 5-2 alla 5-7.

Figura 5-8: Stima dei *path coefficient* del modello strutturale

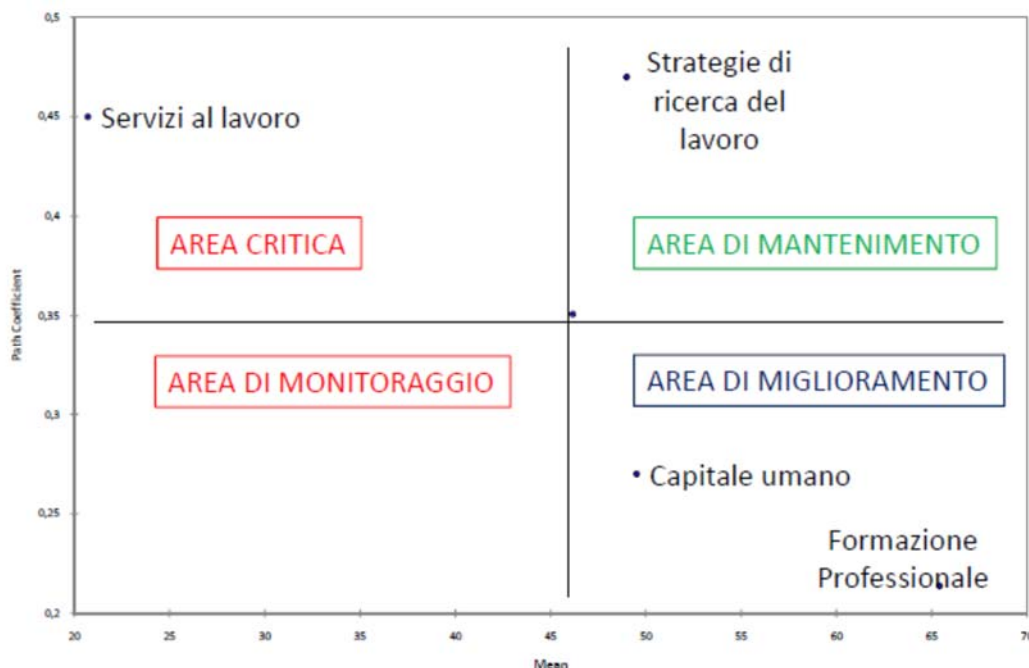


Una volta definiti i blocchi di misura, è stato stimato il modello strutturale o interno, di cui la Figura 5-7 descrive i coefficienti di *path*, ovvero gli impatti delle diverse variabili latenti nel modello ipotizzato, fino all'*output* finale. Ad esempio, si nota che il percorso educativo precedente e il contesto sociale hanno un impatto sul capitale umano in ingresso maggiore rispetto al profilo individuale (0,553 e 0,443 vs. 0,325). Al contempo, il modello descrive l'effetto che la formazione professionale ha (0,214) nell'aumentare l'impatto del capitale umano in ingresso (0,270) sull'occupabilità finale dei giovanissimi formati. Complessivamente, il modello mostra un indicatore di bontà soddisfacente (*Goodness of Fit*=0,6).

Una volta ottenuta la stima, è possibile utilizzare la modellistica SEM per delineare matrici di decisione che aiutino il *policy maker* ad identificare le aree che necessitano di maggiore intervento e quelle in cui l'intervento è in grado di apportare maggiori cambiamenti. In pratica, il diagramma tiene conto sia dell'impatto delle variabili latenti sulla variabile di *output* (*path coefficient*), sia del valor medio assunto dalle variabili latenti nel campione analizzato, ovvero del loro peso nella popolazione. Ad esempio, il pannello sinistro della Figura 5-9 evidenzia una criticità dei servizi al lavoro, che manifestano un buon impatto sull'occupabilità, ma che hanno un peso complessivamente troppo basso. La collocazione dei servizi al lavoro nell'area critica indica che un potenziamento della quantità e qualità dei servizi al lavoro avrebbe forti effetti sull'occupabilità dei formati, come già sostenuto in Sella (2014). Invece, nel caso del capitale umano (inteso sia come capitale in ingresso sia come formazione iniziale), ci troviamo in una situazione con elevati valori medi osservati ma basso coefficiente di *path*. Questo significa che non si tratta di aumentare l'accumulo di capitale (con ulteriori corsi, o migliorando la qualità di quelli esistenti) quanto piuttosto di migliorare la connessione fra competenze delle persone e mercato del lavoro.

Per quanto riguarda, invece, le componenti del capitale umano in ingresso, la matrice decisionale suggerisce di aumentare il peso del percorso educativo, ovvero di tentare di rafforzare l'esperienza scolastica precedente, e di migliorare l'impatto del profilo individuale (grafico non mostrato).

Figura 5-9: Matrici decisionali per l'occupabilità (pannello a sinistra) e per il capitale umano in ingresso (pannello a destra)



5.5 RIFLESSIONI CONCLUSIVE SULL'UTILIZZO DEI SEM NELLA VALUTAZIONE DELLE POLITICHE FORMATIVE

In conclusione, possiamo attestare la buona riuscita di questo primo esperimento di applicazione dell'approccio degli indicatori compositi ad equazioni strutturali nella valutazione dell'efficacia delle politiche formative. La metodologia degli indicatori compositi basati su modelli non è di immediata applicazione, in quanto richiede che gli strumenti di rilevazione (il questionario in particolare) siano progettati appositamente allo scopo. Precedenti sperimentazioni realizzate sui dati raccolti dalle prime *survey* hanno mostrato che non è possibile adattare all'impiego per il modello SEM dati costruiti in modo non adeguato. Per esempio, sono in grado di inficiare la stima di un modello sia l'eccessiva presenza di dati dicotomici (variabili categoriche), sia l'esistenza di un numero eccessivo di variabili in cui una grossa parte di osservazioni assume lo stesso valore (questo accade, per esempio, nel caso in cui una variabile derivi da una risposta che segue una domanda filtro, per cui a tutti coloro che rispondono no alla domanda filtro viene assegnato un certo valore, ad esempio zero).

Se si ha però la possibilità di costruire un disegno di valutazione adeguato, la stima del modello consente contemporaneamente di:

- calcolare il valore di ogni **indicatore composito** nel campione osservato
- calcolare la forza delle relazioni fra i vari indicatori compositi (**path coefficient**)
- calcolare per ogni individuo del campione il suo **score** per le varie variabili latenti (es. livello di occupabilità)
- stimare gli **score** delle variabili latenti (es. livello del capitale umano in ingresso) su individui non appartenenti al campione.

Tali risultati possono trovare ampi impieghi nella *governance* del sistema formativo. Per esempio, la stima degli **score** individuali potrebbe costituire uno strumento per la profilazione degli utenti che si iscrivono alla formazione (in modo da indirizzarli verso il tipo di percorso a loro più confacente) oppure per quelli in uscita, in modo da proporre loro i servizi al lavoro più adeguati.

Inoltre l'uso congiunto dei valori stimati per le variabili latenti e dei **path coefficient** all'interno delle matrici di decisione mostra su quali fronti concentrare gli sforzi per migliorare l'occupabilità dell'individuo e come integrare le politiche formative nel più ampio quadro delle politiche educative e del lavoro.

Tale opportunità risulta particolarmente preziosa nei casi in cui non sia possibile costruire un campione controfattuale e quindi procedere con tecniche classiche alla valutazione di impatto, in quanto il metodo SEM potrebbe permettere di apprezzare l'incremento della variabile obiettivo (nel caso in esame il capitale umano) pre- e post-intervento.

6 CONCLUSIONI

Il capitolo tira le fila dell'intero rapporto, proponendo una serie di elementi utili per la riflessione dei *policymaker* regionali e degli *stakeholder*. A tal fine i risultati sono riletti in forma sintetica considerando come varia l'efficacia delle iniziative considerate a seconda della tipologia di utenza o di azione.

6.1 QUAL È STATA L'EFFICACIA DELLE INIZIATIVE FORMATIVE VALUTATE

6.1.1 Quale è stato complessivamente l'impatto dei corsi di formazione professionale nell'anno formativo 2012/2013?

Gli occupati complessivi (compresi gli occupati in CIG) rappresentano per l'anno formativo oggetto di valutazione il 39,5% dei formati. Questo dato sembra interrompere un trend che era stato sistematicamente negativo in tutti i placement precedente: dal 43,4% del 2009/2010, al 40,2% del 2010/2011, si era arrivati al 36,6% del 2011/12. È anche diminuita la disoccupazione, dal 44,7% dello scorso placement al 42,6%, e anche la quota di soggetti in cerca di prima occupazione, transitata dall'11,1% al 9,2. Infine è anche in leggera crescita il numero di formati che decidono di proseguire gli studi, dal 5,2% al 6,1, senza però ancora recuperare i livelli riscontrati nel primo anno di questa indagine (7,3% complessivo). Sembra quindi confermato che la scelta di continuare a studiare, che ovviamente concerne prevalentemente i giovanissimi dell'obbligo di istruzione e, in misura minore, i giovani dei corsi di specializzazione, segue la crisi e non è anticiclica. In altri termini chi decide di continuare a studiare non lo fa perché le prospettive occupazionali sono scarse, anzi, in particolare nelle famiglie meno abbienti, lo stato di emergenza indotto dalla crisi economica ha spinto le persone a cercare lavoro con maggiore decisione, trascurando ulteriori prospettive di studio.

I dati sopra riportati rappresentano l'impatto lordo delle politiche formative analizzate. Per stimare l'impatto netto, depurandolo da effetti di composizione per la diversa caratterizzazione delle utenze, è necessario riferirsi al modello delle determinanti dell'occupabilità. Esso stima, per formati e non formati, la probabilità di trovare lavoro in base alle caratteristiche individuali e di percorso e, attraverso il calcolo degli AME, permette di enucleare l'effetto aggiuntivo della formazione sull'utenza. Tale effetto risulta altamente significativo e può essere quantificato in 17 punti percentuali di trovare lavoro dei formati rispetto ai non formati. Va sottolineato che il modello per il calcolo dell'efficacia teneva esplicitamente in considerazione la presenza di corsi (quelli per Operatore Socio Sanitario) con performance occupazionali nettamente superiori alla media. Il fatto che il coefficiente della variabile relativo alla frequenza ai corsi, escludendo tale particolare condizione, resti positivo e significativo, permette di concludere che l'effetto aggiuntivo si registra (almeno in media) anche per le altre tipologie di corsi.

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

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

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

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

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

6.1.3 Quali target hanno mostrato di beneficiare maggiormente degli interventi formativi?

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

- I giovani

I giovani sono significativamente svantaggiati sul mercato del lavoro. Lo si intuisce già osservando le differenti prestazioni delle azioni, caratterizzate da età media molto differente. Le azioni OI hanno un tasso di occupazione del 28,9%, le azioni di specializzazione, caratterizzate da un'utenza giovane ma non minorenni del 42%, mentre circa la metà dei formati lavora nelle azioni BAS, frequentate da un'utenza più adulta. Specularmente, il livello di disoccupazione è del 54,5% nei corsi OI, mentre nei corsi negli SPE è inferiore al 53% ed è pari a circa il 50% nei corsi BAS, ad attestare la difficoltà di collocazione lavorativa dei giovanissimi. Rispetto ai primi rapporti di placement tali differenziali sembrano comunque in riduzione.

Paragonando gli esiti delle fasce di età all'interno delle varie tipologie di azione, tutte le fasce d'età si collocano meglio in BAS, a conferma della buona performance occupazionale della tipologia. I livelli di soggetti attualmente in cerca di occupazione, invece, si attestano complessivamente sul 52,5% (in diminuzione) e toccano punte massime tra gli ultra 35enni specializzati (60%) e fra i giovanissimi in OI (60%), mentre il livello minimo si registra fra i 26-35enni in BAS (45,2%). Infine, il rientro in istruzione coinvolge praticamente la sola fascia dei giovani *under 26* in OI (15,1%), SPE (6,7%), e in BAS (3,6%).

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

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

Quest'anno per la prima volta il questionario di placement ha anche considerato il percorso di studi dell'individuo prima della formazione. Avendo osservato nelle analisi precedenti che il percorso individuale pre-formazione era in grado di spiegare molto dell'esito occupazionale. Tale informazione, se limitata solo alle esperienze lavorative, veniva però a mancare completamente nel caso dei giovani in obbligo di istruzione. Anche in tale prospettiva è quindi stato inserito nel modello una variabile dicotomica che segnala la presenza di ripetenze nel percorso scolastico. Essa si è rivelata significativa, e mostra il fatto che la dispersione scolastica è in grado di lasciare strascichi anche a grande distanza di tempo.

Come sempre, la valutazione di impatto netto non è applicabile ai giovani formati nell'ambito della direttiva Obbligo di Istruzione, per mancanza di un adeguato controfattuale. Quest'anno però, per la prima volta, si è sperimentato l'approccio SEM (*Structural Equation Modelling*), mediante il quale è possibile stimare un insieme di indicatori compositi e delle relazioni che li legano (si rimanda al capitolo 5, per una descrizione dei risultati e per una discussione della portata di tale sperimentazione). Tale modello ha permesso di isolare e quantificare le varie componenti del capitale umano in ingresso (profilo individuale, contesto sociale e percorso educativo), evidenziando altresì il ruolo avuto dalla formazione professionale nell'occupabilità dei formati,

- Le donne

L'analisi di statistica descrittiva mostra che le donne hanno, nel complesso, livelli di inserimento lavorativo comparabili a quelle dei corsisti maschi. In realtà tale dato medio nasconde discrepanze notevoli nelle varie tipologie di azioni. Le donne infatti hanno livelli di inserimento lavorativo più alto degli uomini nelle azioni di base (frequentate da un'utenza di età media più alta e con forte presenza di mestieri relativi alla cura della persona), mentre hanno performance nettamente peggiori nei corsi dell'obbligo e in quelli di specializzazione. Sarebbe dunque confermato anche da questi dati che il mercato del lavoro tende

ancora a penalizzare le giovani donne, per timore dei vincoli connessi ai loro impegni familiari. Inoltre queste statistiche devono aprire il dibattito al tema della segregazione settoriale, in quanto se è vero che le utenti della formazione professionale non paiono svantaggiate rispetto ai corsisti maschi, questo accade grazie all'impiego nei settori dei servizi alla persona, caratterizzata da ottime performance occupazionali anche in periodi di crisi, ma caratterizzati da scarse prospettive di progressione di carriera, stipendio e mansioni.

Anche il modello per l'analisi degli impatti netti mostra che le donne non paiono svantaggiate nel loro accesso al mercato del lavoro (indipendentemente dalla frequenza ai corsi). Nei placement 2010 e 2011 emergeva un netto svantaggio iniziale in termini di occupabilità compensato però da una maggiore efficacia dei corsi per le donne. A partire dal 2012 tale uguaglianza, almeno quantitativa, pare non risultare più dal saldo di queste due dinamiche differenti. L'occupabilità delle donne non formate, a parità di altre condizioni, non è significativamente diversa da quella degli uomini. Nel presente campione il puro effetto di genere pare scomparso, come dimostrato dal coefficiente della dummy di genere che, pur avendo il segno negativo atteso, risulta non significativo in tutte le formulazioni del modello. Evidentemente la maggiore selettività in ingresso ha fatto permanere nei corsi prevalentemente donne facilmente occupabili per le loro caratteristiche personali, o per la loro disponibilità ad accettare lavori molto richiesti.

Considerando nel dettaglio l'efficacia della formazione per le donne, emerge che essa, mentre incrementa significativamente la probabilità di trovare un impiego degli uomini, ha un impatto significativo solo per le donne straniere. In media le donne aumentano la loro probabilità di trovare lavoro del 12% grazie alla formazione, mentre i corsisti uomini hanno un miglioramento del 20%.

- Gli stranieri

In generale, per gli stranieri formati nel presente placement non si registra più uno svantaggio iniziale in termini di occupabilità. Infatti, come nel caso delle donne la variabile che contrassegna gli stranieri extracomunitari ha, come atteso, il segno negativo ma non è significativo. Al contrario gli stranieri comunitari (prevalentemente di nazionalità romena) sono avvantaggiati rispetto agli altri stranieri e rispetto agli italiani. Dal punto di vista dell'efficacia per questa annualità la formazione ha aumentato l'occupabilità degli stranieri, sia donne sia uomini. L'effetto marginale della formazione è praticamente doppio per gli stranieri che godono di un incremento di 27 punti percentuali nella probabilità di trovare lavoro, mentre tale miglioramento per gli italiani è solo del 13%.

- Altre condizioni individuali di debolezza

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

Un altro elemento che di percorso rilevante per determinare il livello di occupabilità individuale è connesso al **livello di istruzione**. Esso ha un impatto positivo, aumentando l'occupabilità a parità di altre variabili, ma solo nel caso degli italiani. Va anche sottolineato il fatto che i fallimenti scolastici (bocciature) che sono stati considerati come sintomo di disagio scolastico, hanno invece un forte effetto sugli esiti occupazionali dell'utenza tipica della formazione. Per quanto riguarda gli stranieri, le statistiche mostrano che essi hanno in genere titoli di studio più bassi, ma hanno incontrato meno frequentemente difficoltà di percorso durante gli studi rispetto agli italiani. Il diverso percorso di istruzione fra italiani e stranieri permette di fare alcune considerazioni. Da un lato gli stranieri hanno titoli di studio più bassi (o che non sono riconosciuti), ma questo non sembra essere un ostacolo, in quanto essi puntano a trovare un impiego in settori con alte performance occupazionali in cui in genere il titolo di studio è meno rilevante che l'esperienza pregressa e la rete relazionale in grado di facilitare l'inserimento lavorativo. La minor frequenza di ripetenze potrebbe invece rivelare due fenomeni diversi: da un lato il fatto che effettivamente alcuni sistemi scolastici, in contesti sociali completamente diversi, risultino meno esigenti e selettivi, ma anche dall'altro che in certi paesi in cui il livello di scolarità è più basso, la scuola è ancora un privilegio prima che un obbligo, per cui gli studenti sono caratterizzati da un livello di motivazione superiore. Questo, a livello qualitativo è in genere confermato anche dalla testimonianza degli operatori della formazione, che attestano che italiani e stranieri sono caratterizzati da difficoltà completamente differenti.

6.2 QUALI INDICAZIONI EMERGONO DAGLI APPROFONDIMENTI SPECIFICI DI QUESTO PLACEMENT?

Questo rapporto di *placement* contiene alcuni miglioramenti, in continuità con il lavoro degli anni precedenti e alcune sostanziali novità.

Dal punto di vista dell'approccio di analisi le novità hanno riguardato il disegno campionario e il questionario. Il disegno campionario ha fatto tesoro dei risultati delle edizioni precedenti, limitando la stratificazione e il ri-proporzionamento alle sole variabili significative per migliorare la stima o rilevanti per l'approfondimento; in particolare la stratificazione si è basata solo su tipo di azione e cittadinanza, mentre gli strati sono stati proporzionati in base a genere e classe di età. Una sobrietà di disegno campionario è necessaria per migliorare l'efficienza del campionamento, ma può essere adeguatamente raggiunta solo in presenza di una notevole conoscenza dei fenomeni studiati.

Per quanto riguarda lo strumento d'indagine, le edizioni precedenti avevano evidenziato diverse situazioni in cui il ricercatore si trovava a interpretare risposte non coerenti dei soggetti intervistati; la conseguenza era la perdita di informazioni. L'esperienza accumulata ha permesso di introdurre un ampio sistema di filtri e blocchi in caso di risposte incongruenti. Questo accorgimento ha consentito di migliorare la qualità complessiva del dato. Inoltre, è stata prevista una domanda filtro iniziale, per interrompere l'intervista nel caso il soggetto risulti occupato al momento dell'iscrizione al corso di formazione (dunque non eleggibile ai fini dell'indagine).

Per quanto riguarda i contenuti di analisi si richiama invece su due nuovi approfondimenti tematici, che si aggiungono all'approfondimento sulla transizione formazione/lavoro già proposto nell'edizione 2013 e qui realizzato in forma più estesa: l'analisi diacronica degli effetti delle politiche formative e l'indagine attraverso modelli ad equazioni strutturali.

Questo rapporto di *placement* ha studiato la dinamica temporale delle azioni finanziate. Sono stati presentati in chiave comparativa i dati e le analisi effettuate nelle quattro annualità del rapporto di Placement (formati 2010-2013). Questi ultimi, opportunamente letti e confrontati, consentono di mettere in luce una serie di cambiamenti occorsi nella programmazione e forniscono ulteriori ipotesi interpretative per la spiegazione degli esiti della FP.

L'analisi degli aspetti finanziari della programmazione, che non è stata modificata nei suoi capisaldi ma solo nell'entità delle risorse assegnate a ogni voce, evidenzia la presenza di consistenti modifiche nella struttura. Queste rimodulazioni delle risorse hanno inevitabilmente causato un cambiamento nelle caratteristiche dell'utenza raggiunta dalle iniziative formative, osservabile nella composizione dell'universo. Per esempio cambia nel tempo la distribuzione di genere nell'utenza. Questi scostamenti non sono il frutto di scelte di *policy-making* su *target* specifici, ma piuttosto sono riconducibili a una diversa distribuzione delle risorse MdL per settore, ovvero al maggior peso relativo che settori più prettamente "maschili" hanno via via assunto nell'FP. Il cambiamento nelle caratteristiche dell'utenza raggiunta a sua volta si ripercuote negli esiti in termini di impatto.

La metodologia degli indicatori compositi basati su modelli (SEM) permette di ottenere descrizioni affidabili e sistematiche di variabili latenti multidimensionali. Il fenomeno indagato – nel nostro caso l'impatto delle condizioni individuali e delle politiche - viene espresso attraverso insiemi di indicatori compositi (CI) nei tre livelli osservati di *input*, *output* e *outcome*. Si tratta però di una tecnica che non è di immediata applicazione, in quanto richiede che gli strumenti di rilevazione (il questionario in particolare) siano progettati appositamente allo scopo. Precedenti sperimentazioni realizzate sui dati raccolti delle prime *survey* hanno mostrato che non è possibile adattare all'impiego per il modello SEM dati costruiti in modo non adeguato. Si è quindi deciso di includere nell'indagine di placement 2014 una serie di quesiti appositamente concepiti in vista di questo approccio, con l'idea di verificarne la percorribilità a fini valutativi.

In conclusione, rimandando al capitolo 5 per i risultati di dettaglio, possiamo qui attestare la buona riuscita di questo primo esperimento di applicazione dell'approccio degli indicatori compositi ad equazioni strutturali nella valutazione dell'efficacia delle politiche formative. Infatti, se si ha però la possibilità di costruire un disegno di valutazione adeguato, la stima del modello consente contemporaneamente di:

- calcolare il valore di ogni indicatore composito nel campione osservato
- calcolare la forza delle relazioni fra i vari indicatori compositi
- calcolare per ogni individuo del campione il suo *score* per le varie variabili latenti (es. livello di occupabilità)
- stimare gli *score* delle variabili latenti (es. livello del capitale umano in ingresso) su individui non appartenenti al campione.

Tali risultati possono trovare ampi impieghi nella *governance* del sistema formativo. Per esempio, la stima degli *score* individuali potrebbe costituire uno strumento per la profilazione degli utenti che si iscrivono alla formazione (in modo da indirizzarli verso il tipo di percorso a loro più confacente) oppure per quelli in uscita, in modo da proporre loro i servizi al lavoro più adeguati.

Inoltre l'uso congiunto dei valori stimati per le variabili latenti e dei *path coefficient* all'interno delle matrici di

decisione mostra su quali fronti concentrare gli sforzi per migliorare l'occupabilità dell'individuo e come integrare le politiche formative nel più ampio quadro delle politiche educative e del lavoro.

Tale opportunità risulta particolarmente preziosa nei casi, come quello dell'obbligo di istruzione, in cui non sia possibile costruire un campione, in quanto il metodo SEM potrebbe permettere di apprezzare l'incremento della variabile obiettivo (nel caso in esame il capitale umano) pre- e post-intervento.

7 APPENDICE STATISTICA: I RISULTATI DELL'INDAGINE

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

Tabella 7-1: Tassi di occupazione e successo per le diverse tipologie di azione e per genere

Tipo azione	Tasso di occupazione			Tasso di successo		
	F	M	Tot. tipo azione	F	M	Tot. tipo azione
OI	25,5	31,1	28,9	39,5	47,0	44,1
BAS	55,9	41,9	49,3	56,9	43,2	50,5
SPE	35,7	47,2	41,9	40,5	51,4	46,3
Tot. Genere	39,8	39,1	39,5	46,1	47,3	46,8

Tabella 7-2: Tassi di occupazione e successo per le diverse tipologie di azione e per classe d'età

Tipo azione	Tasso di occupazione				Tasso di successo			
	25-	26-35	36+	Tot. tipo azione	25-	26-35	36+	Tot. tipo azione
OI	28,9	-	-	28,9	44,1	-	-	44,1
BAS	39,1	52,2	54,4	49,3	42,4	52,8	54,4	50,5
SPE	41,3	46,1	35,4	41,9	49,2	47,6	36,4	46,3
Tot. classe età	33,5	48,9	48,4	39,5	45,1	50,0	48,7	46,8

Tabella 7-3: Stima degli occupati e intervalli di confidenza al 95 nel gruppo di controllo, per le diverse tipologie di azione e per il campione totale, in base alla nazionalità

Straniero (nazionalità)	Tipo azione					
	BAS			SPE		
	Occ.	-	+	Occ.	-	+
No	105	82	128	241	206	275
Si	57	35	80	20	8	31
Tot. tipo azione	167	134	199	260	223	297

Tabella 7-4: Distribuzione delle motivazioni di ritiro nel campione di controllo, per tipo di azione. Valori percentuali

<i>Motivo Ritiro</i>	BAS		SPE	
	V.A.	%	V.A.	%
Perché ha trovato lavoro nel frattempo	37	30,1	79	42,9
Per problemi familiari	27	22,0	24	13,0
Perché non era soddisfatto del corso o del periodo di tirocinio	10	8,1	31	16,8
Ha concluso il corso ma non ha ottenuto l'attestato finale	7	5,7	8	4,3
Per motivi di salute	20	16,3	10	5,4
Perché ha deciso di frequentare altri percorsi di formazione o studio	9	7,3	10	5,4
Altro	12	9,7	18	9,8
Non so	1	0,8	0	0,0
Rifiuta di rispondere	0	0,0	4	0,2
Tot.	123	100,0	184	100,0

Tabella 7-5. Numero di mesi lavorati dai formati per tipo di formazione e genere. Valori assoluti

<i>Mesi lavorati</i>	OI		BAS		SPE		Totale
	F	M	F	M	F	M	
0,00	140	165	67	86	101	82	641
1,00	7	22	8	16	6	8	67
2,00	10	30	15	15	14	18	102
3,00	12	27	9	9	19	27	103
4,00	10	19	13	12	12	15	81
5,00	11	18	17	18	10	9	83
6,00	13	23	24	17	16	23	116
7,00	5	6	5	4	3	13	36
8,00	1	7	6	7	12	11	44
9,00	4	9	9	9	6	12	49
10,00	31	52	108	55	53	72	371
Totale	244	378	281	248	252	290	1693

Tabella 7-6. Numero di mesi lavorati dai formati per tipo di formazione e genere. Valori percentuali

Mesi lavorati	OI		BAS		SPE		Totale
	F	M	F	M	F	M	
0	57,4%	43,7%	23,8%	34,7%	40,1%	28,3%	37,9%
1	2,9%	5,8%	2,8%	6,5%	2,4%	2,8%	4,0%
2	4,1%	7,9%	5,3%	6,0%	5,6%	6,2%	6,1%
3	4,9%	7,1%	3,2%	3,6%	7,5%	9,3%	6,1%
4	4,1%	5,0%	4,6%	4,8%	4,8%	5,2%	4,8%
5	4,5%	4,8%	6,0%	7,3%	4,0%	3,1%	4,9%
6	5,3%	6,1%	8,5%	6,9%	6,3%	7,9%	6,9%
7	2,0%	1,6%	1,8%	1,6%	1,2%	4,5%	2,1%
8	0,4%	1,9%	2,1%	2,8%	4,8%	3,8%	2,6%
9	1,6%	2,4%	3,2%	3,6%	2,4%	4,1%	2,9%
10	12,7%	13,8%	38,4%	22,2%	21,0%	24,8%	21,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 7-7. Numero di mesi lavorati dai formati per tipo di formazione ed età. Valori assoluti

Mesi lavorati	OI	BAS			SPE			Totale
	16-25	16-25	26-35	36+	16-25	26-35	36+	
0,00	305	56	41	56	75	53	55	641
1,00	29	9	6	9	8	5	1	67
2,00	40	9	12	9	19	8	5	102
3,00	39	6	6	6	29	13	4	103
4,00	29	7	9	9	10	12	5	81
5,00	29	8	14	13	8	6	5	83
6,00	36	14	15	12	18	16	5	116
7,00	11	1	1	7	8	6	2	36
8,00	8	3	5	5	12	10	1	44
9,00	13	6	6	6	6	10	2	49
10,00	83	32	46	85	59	52	14	371
Totale	622	151	161	217	252	191	99	1693

Tabella 7-8. Numero di mesi lavorati dai formati per tipo di formazione ed età. Valori percentuali

<i>Mesi lavorati</i>	OI	BAS			SPE			Totale
	16-25	16-25	26-35	36+	16-25	26-35	36+	
0	49,0%	37,1%	25,5%	25,8%	29,8%	27,7%	55,6%	37,9%
1	4,7%	6,0%	3,7%	4,1%	3,2%	2,6%	1,0%	4,0%
2	6,4%	6,0%	7,5%	4,1%	7,5%	4,2%	5,1%	6,1%
3	6,3%	4,0%	3,7%	2,8%	11,5%	6,8%	4,0%	6,1%
4	4,7%	4,6%	5,6%	4,1%	4,0%	6,3%	5,1%	4,8%
5	4,7%	5,3%	8,7%	6,0%	3,2%	3,1%	5,1%	4,9%
6	5,8%	9,3%	9,3%	5,5%	7,1%	8,4%	5,1%	6,9%
7	1,8%	0,7%	0,6%	3,2%	3,2%	3,1%	2,0%	2,1%
8	1,3%	2,0%	3,1%	2,3%	4,8%	5,2%	1,0%	2,6%
9	2,1%	4,0%	3,7%	2,8%	2,4%	5,2%	2,0%	2,9%
10	13,3%	21,2%	28,6%	39,2%	23,4%	27,2%	14,1%	21,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 7-9. Numero di mesi lavorati dai formati per tipo di formazione e nazionalità. Valori assoluti

<i>Mesi lavorati</i>	OI			BAS			SPE			Totale
	EU	ITA	NO_EU	EU	ITA	NO_EU	EU	ITA	NO_EU	
0,00	44	203	58	7	86	60	6	158	19	641
1,00		23	6	2	14	8		13	1	67
2,00	6	26	8	2	23	5		29	3	102
3,00	6	26	7	2	8	8	1	44	1	103
4,00	3	20	6	4	16	5	1	25	1	81
5,00	3	23	3	4	16	15		19		83
6,00	6	22	8	3	21	17	1	36	2	116
7,00	2	6	3	1	5	3	1	14	1	36
8,00	1	6	1	1	6	6	2	18	3	44
9,00	3	9	1	2	12	4		17	1	49
10,00	7	64	12	26	95	42	5	110	10	371
Totale	81	428	113	54	302	173	17	483	42	1693

Tabella 7-10. Numero di mesi lavorati dai formati per tipo di formazione e nazionalità. Valori percentuali

Mesi lavorati	OI			BAS			SPE			Totale
	EU	ITA	NO_EU	EU	ITA	NO_EU	EU	ITA	NO_EU	
0,00	54,3%	47,4%	51,3%	13,0%	28,5%	34,7%	35,3%	32,7%	45,2%	37,9%
1,00	0,0%	5,4%	5,3%	3,7%	4,6%	4,6%	0,0%	2,7%	2,4%	4,0%
2,00	7,4%	6,1%	7,1%	3,7%	7,6%	2,9%	0,0%	6,0%	7,1%	6,1%
3,00	7,4%	6,1%	6,2%	3,7%	2,6%	4,6%	5,9%	9,1%	2,4%	6,1%
4,00	3,7%	4,7%	5,3%	7,4%	5,3%	2,9%	5,9%	5,2%	2,4%	4,8%
5,00	3,7%	5,4%	2,7%	7,4%	5,3%	8,7%	0,0%	3,9%	0,0%	4,9%
6,00	7,4%	5,1%	7,1%	5,6%	7,0%	9,8%	5,9%	7,5%	4,8%	6,9%
7,00	2,5%	1,4%	2,7%	1,9%	1,7%	1,7%	5,9%	2,9%	2,4%	2,1%
8,00	1,2%	1,4%	0,9%	1,9%	2,0%	3,5%	11,8%	3,7%	7,1%	2,6%
9,00	3,7%	2,1%	0,9%	3,7%	4,0%	2,3%	0,0%	3,5%	2,4%	2,9%
10,00	8,6%	15,0%	10,6%	48,1%	31,5%	24,3%	29,4%	22,8%	23,8%	21,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 7-11. Transitati e non transitati, classificati per livello di istruzione. Valori assoluti e percentuali

Istruzione	TRANSITATI		NON TRANSITATI		Totale	
	VA	%	VA	%	VA	%
Fino licenza media inferiore	512	56,0%	402	44,0%	914	100,0%
Diploma di scuola secondaria superiore	320	68,5%	147	31,5%	467	100,0%
Qualifica professionale di I livello	102	65,4%	54	34,6%	156	100,0%
Laurea (triennale, specialistica, vecchio ordinamento)	116	75,3%	38	24,7%	154	100,0%
Percorsi post-laurea	2	100,0%		0,0%	2	100,0%
Totale	1052	62,1%	641	37,9%	1693	100,0%

8 QUESTIONARIO

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, sul corso di formazione a cui Lei si è iscritto nell'anno 2013. La Regione Piemonte desidera valutare l'utilità dei corsi che finanzia e avere suggerimenti per il miglioramento dei corsi. I dati raccolti saranno trattati in forma anonima e utilizzati per analisi generali e non sui singoli casi. Le verranno rivolte alcune domande sull'ambiente in cui vive, sul corso a cui ha partecipato e sul suo percorso lavorativo.

L'indagine coinvolge 2000 persone in Piemonte, che hanno partecipato ai corsi di formazione finanziati dalla Regione Piemonte e dal Fondo Sociale Europeo nel 2013. Se desidera avere informazioni più approfondite sulla ricerca posso darle i recapiti dei ricercatori che curano l'indagine (dott. Igor Benati (0116824937), dott.sa Lisa Sella (0116824926)).

Per prima cosa vorrei chiederle conferma su dove abita. A noi risulta che lei abiti in [INDIRIZZO RES] [COMUNE RES] [PROVINCIA RES], è corretto?

A. CONTESTO PERSONALE/FAMILIARE PRECEDENTE IL CORSO

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

1. Al momento di iscriversi al corso di formazione, qual era la sua condizione professionale (prevalente)?
 - a. Occupato (compresa CIG o chi aveva un lavoro che sarebbe iniziato in futuro)
 - b. Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione
[percepiva forme di sostegno al reddito? (mobilità, ASpl, mini ASpl, ecc.) SI NO]
 - c. In cerca di prima occupazione
 - d. Studente (ovvero iscritto a un corso scolastico/universitario)
 - e. Tirocinante/stagista
 - f. Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile)
 - g. Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione)
2. Stava cercando attivamente lavoro? Si intende lo svolgimento concreto di azioni di ricerca (invio CV, esame inserzioni, rivolgersi a Cpl o agenzie per il lavoro, ...) SI NO

[Se SI, da quanti mesi? N. |__|__|]
3. A che età ha iniziato a cercare attivamente lavoro? Anni |__|__|
4. Come definirebbe la sua situazione lavorativa nell'anno precedente l'iscrizione al corso?
 - a. Non ho mai lavorato prima di iscrivermi al corso
 - b. Non lavoravo in quel periodo
 - c. Ho lavorato per pochi giorni
 - d. Ho lavorato per qualche settimana
 - e. Ho lavorato per qualche mese
 - f. Ho lavorato per quasi tutto l'anno
5. Prima di iscriversi al corso, era soddisfatto della sua carriera lavorativa? |__|
6. Con che tipologia contrattuale aveva prevalentemente lavorato prima di iscriversi al corso?
 - a. Non aveva mai lavorato prima
 - b. Accordo informale con il datore di lavoro
 - c. Parasubordinato e altre forme contrattuali (contratto di collaborazione, contratto a progetto, lavoro domestico, coadiuvante familiare, lavoro intermittente, voucher)
 - d. Lavoro interinale

Questionario

- e. Tempo determinato (anche stagionale)
 - f. Tempo indeterminato (incluso apprendistato)
 - g. Lavoratore in proprio, libero professionista o imprenditore
7. Al momento di iscriversi al corso, che titolo di studio aveva?
- a. Fino licenza media inferiore
 - b. Qualifica professionale di I livello
 - c. Diploma di scuola secondaria superiore
 - d. Laurea (triennale, specialistica, vecchio ordinamento)
 - e. Percorsi post-laurea
- 7bis. Si è iscritto alla formazione professionale ...
- a. Arrivando direttamente dalle scuole medie
 - b. Dopo aver frequentato per qualche mese le superiori
 - c. Dopo aver completato uno o più anni di studio alle superiori
8. Facendo riferimento all'ultimo anno di scuola prima di iscriversi al corso di formazione, come andava a scuola?
9. Si ricorda il voto con cui ha conseguito la licenza media?
10. Le è capitato di ripetere degli anni di studio alle ...
- a. Elementari N. anni
 - b. Medie N. anni
 - c. Superiori N. anni

Famiglia di origine

11. Può indicare il titolo di studio più alto dei suoi genitori?
- a. Fino alla licenza elementare
 - b. Licenza media o avviamento **professionale**
 - c. Qualifica professionale
 - d. Diploma di scuola superiore
 - e. Diploma universitario, laurea o superiore
 - f. Non posso rispondere (*genitori assenti*)
12. Può indicare la professione che svolgeva suo padre ...
- ... quando si è iscritto al corso?
 - ... nella sua famiglia di origine, quando era in attività?
- a. Disoccupato
 - b. Occupato in Cassa Integrazione
 - c. Pensionato
 - d. Operaio
 - e. Impiegato/funziionario
 - f. Insegnante
 - g. Dirigente
 - h. Artigiano
 - i. Commerciante
 - j. Libero professionista
 - k. Imprenditore
 - l. Altro (specificare _____)
 - m. Non posso rispondere (*padre assente*)
- 12bis. Può indicare la professione che svolgeva sua madre ...
- ... quando si è iscritto al corso?
 - ... nella sua famiglia di origine, quando era in attività?
- a. Disoccupata
 - b. Occupata in CIG
 - c. Pensionata
 - d. Operaia
 - e. Impiegata/funziionaria
 - f. Insegnante

- g. Dirigente
- h. Artigiana
- i. Commerciante
- j. Libera professionista
- k. Imprenditrice
- l. Altro (specificare _____)
- m. Non posso rispondere (*madre assente*)

13. Al momento dell'iscrizione al corso, suo padre era ...
- a. Italiano che viveva in Piemonte
 - b. Italiano che viveva in altra regione italiana
 - c. Italiano che viveva all'estero
 - d. Straniero che viveva in Piemonte
 - e. Straniero che viveva in altra regione italiana
 - f. Straniero che viveva all'estero
 - g. Non posso rispondere (*cresciuto lontano dalla famiglia o padre deceduto*)

13bis. Lei da quanto tempo vive in Italia? N. anni

14. Come era composta la sua famiglia ...
... quando frequentava il corso?
... di origine?
- a. Famiglia monoparentale (con un solo genitore, quando un genitore è morto o non c'è)
 - b. Genitori non conviventi
 - c. Genitori conviventi
 - d. Altro (specificare _____)

Nucleo di convivenza al momento dell'iscrizione

15. Al momento dell'iscrizione al corso, con quante persone viveva? N.
16. Con riferimento al periodo dell'iscrizione al corso, come definirebbe i seguenti aspetti della sua vita quotidiana?
- a. La sua situazione familiare (1 clima poco sereno; 5 clima molto sereno)
 - b. La situazione economica in cui viveva (1 reddito insufficiente; 5 reddito molto soddisfacente)
 - c. La casa in cui viveva (1 casa poco spaziosa; 5 casa molto spaziosa)

Contesto territoriale al momento dell'iscrizione

17. Che giudizio dà al quartiere in cui viveva al momento dell'iscrizione riguardo ai seguenti aspetti?
- a. Sicurezza (si preoccupa a camminare per strada o a tornare tardi?)
 - b. Pulizia
 - c. Trasporti/collegamenti (può raggiungere facilmente coi mezzi o a piedi i suoi principali punti di interesse?)
 - d. Attività commerciali e servizi
 - e. Spazi verdi

Dotazioni al momento dell'iscrizione

18. Al momento dell'iscrizione al corso, la casa in cui viveva era:
- a. Centro di accoglienza/comunità (anche caserma)
 - b. Comodato d'uso gratuito
 - c. Popolare
 - d. In affitto (non se casa popolare)
 - e. Casa di proprietà (anche di uno dei conviventi o simili)
 - f. Altro (specificare _____)
19. Al momento dell'iscrizione al corso, in che modo si muoveva abitualmente?
- a. A piedi
 - b. In bicicletta
 - c. Con i mezzi pubblici
 - d. In motorino
 - e. In auto
 - f. Altro (specificare _____)

14. Al momento dell'iscrizione al corso, che telefono aveva a disposizione?
- Nessuno
 - Telefono fisso
 - Telefono cellulare
 - Smartphone/tablet
21. Al momento dell'iscrizione, quante ore al giorno usava internet, per vari usi compreso per Facebook/Twitter ecc. (da pc, smartphone, tablet, ecc.)?
- Mai
 - Non tutti i giorni
 - Fino a 1 ora al giorno
 - Fra 1 e 2 ore al giorno
 - Oltre le 2 ore al giorno

Capacità di spesa al momento dell'iscrizione

22. Quanto spesso dedicava il proprio tempo libero alle seguenti attività?
- Ristorante/pub/discotheca
 - Cinema/spettacoli/eventi sportivi/teatro/concerti/musei
 - Attività sportive a pagamento
23. Quanto tempo all'anno dedicava a viaggi/vacanze (esclusa la sua residenza abituale)
- Mai
 - Fino a una settimana
 - Da più di una settimana a 15 giorni
 - Da più di 15 giorni a un mese
 - Più di un mese

B. INFORMAZIONI SUL CORSO E SUL PERIODO IMMEDIATAMENTE SUCCESSIVO

24. Qual è il motivo principale per cui ha deciso di iscriversi al corso?
- Perché non riusciva a trovare lavoro
 - Perché voleva tornare a lavorare dopo un periodo di inattività (casalingo/a, malattia, etc.)
 - Per migliorare la sua condizione professionale (fare un lavoro più interessante, meglio pagato, ecc.)
 - Per crescita culturale e/o tecnico-professionale
 - Per ottenere un diploma/qualifica/attestato utili ai fini della carriera lavorativa
 - Perché ha seguito l'esempio di suoi amici o conoscenti
 - Perché ha seguito i consigli ottenuti durante un'attività di orientamento
- 24bis. Qual è il motivo principale per cui ha scelto la formazione professionale?
- Perché desiderava andare presto a lavorare
 - Perché preferiva imparare "facendo" (esercitandosi in laboratorio), piuttosto che studiando la teoria
 - Perché le piaceva l'idea di fare un mestiere pratico
 - Perché voleva frequentare un percorso breve
 - Perché non si trovava bene nella scuola di Stato
- 24tris. Qual è il motivo principale per cui ha abbandonato il corso o ha deciso di non iniziarlo?
- Perché ha deciso di frequentare altri percorsi di formazione o studio
 - Perché non era soddisfatto
 - Per motivi di salute (compresa gravidanza)
 - Per problemi familiari
 - Ha concluso il corso ma non ha ottenuto l'attestato finale
 - Altro (specificare _____)

25. Come giudica la sua esperienza riguardo ai seguenti aspetti del corso?

Supporto alla persona

- A. Utilità di accoglienza e orientamento iniziale
- B. Supporto alla soluzione di problemi individuali
- C. Sostegno allo studio/apprendimento
- D. Miglioramento della capacità di rapportarsi con gli altri (compagni di corso, superiori, etc.)

Qualità della formazione

- E. Qualità dell'insegnamento
- F. Qualità dei laboratori
- G. Utilità dello *stage* per il proprio percorso formativo
- H. Attenzione dedicata dal tutor aziendale allo *stage*
- I. Attenzione dedicata dal tutor del corso allo *stage*

Inserimento lavorativo

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

26. Che voto ha ricevuto al termine del corso? /100

27. Ricorda il numero di ore di *stage* che ha effettuato?

Ricerca di lavoro

28. Ha cercato lavoro dopo il corso? SI NO
- a. Non ho cercato lavoro perché non sapevo come e dove cercarlo SI NO
 - b. Non ho cercato perché mi hanno contattato o sono rimasto nella stessa azienda dello *stage* SI NO
 - c. Altro (specificare _____)
 - d. Esaminato e/o pubblicato offerte sui mezzi di comunicazione
 - e. Chiesto a familiari/amici/parenti/conoscenti
 - f. Contattato direttamente datori di lavoro (anche solo tramite invio di cv)
 - g. Chiesto all'azienda presso cui ha svolto lo *stage*
 - h. Contattato agenzie private per il lavoro o Centri per l'Impiego
 - i. Altro (specificare _____)

29. Qual è il territorio più distante in cui ha cercato lavoro?

- a. Città in cui vive
- b. Provincia
- c. Regione
- d. Italia
- e. Estero

Servizi per il lavoro

30. Durante il suo percorso formativo o successivamente allo stesso, ha usufruito di servizi di ... ?
- i. Orientamento di base (informazioni generiche sulle opportunità lavorative e/o formative, sulle modalità di ricerca di lavoro, incontri di gruppo per cv ecc.) SI NO
 - ii. Consulenza orientativa (incontri personalizzati per la valutazione delle proprie competenze e la preparazione di colloqui di lavoro) SI NO
 - iii. Accompagnamento al lavoro (servizi prolungati che accompagnano la persona nel processo di inserimento lavorativo, compresi tirocini) SI NO

30bis Ne ha usufruito prevalentemente presso ... ?

- a. Punti di servizio informali
- b. Agenzie interinali o di collocamento privato
- c. Centro di formazione
- d. Centro per l'impiego o sportelli provinciali o comunali

30ter È stato utile per trovare un lavoro?

C. CARATTERIZZAZIONE ATTIVITÀ LAVORATIVA NEL 2014

In questa parte ci riferiamo alla sua situazione recente, in particolare al mese di **ottobre 2014**.

31. Entro quanti mesi dalla fine del corso ha trovato lavoro? N. mesi |_|_|
32. Da gennaio a ottobre 2014, per quanti mesi ha lavorato? N. mesi |_|_|
33. Visto che le è capitato di lavorare durante l'anno successivo alla formazione, come giudica complessivamente la sua esperienza riguardo a ... Condizioni economiche |_|
- Mansioni assegnate e grado di autonomia nello svolgerle |_|
 - Coerenza con la formazione ricevuta nel corso |_|
 - Adeguatezza di quello che è stato imparato nel corso rispetto ai compiti sul posto di lavoro |_|
 - Prospettive di crescita e formazione sul campo |_|
 - Rapporto con i colleghi |_|
 - Rapporto con il datore di lavoro |_|
34. Qual era la Sua condizione professionale **prevalente** nell'ottobre 2014 e da quanti mesi questa risultava invariata?
- Occupato (compreso chi ha già un lavoro che inizierà in futuro) N. mesi |_|_|
 - Occupato in CIG specificare da quanti mesi N. mesi |_|_|
 - Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione N. mesi |_|_|
[percepiva forme di sostegno al reddito? (mobilità, ASpl, mini ASpl, ecc.) SI NO]
 - In cerca di prima occupazione N. mesi |_|_|
 - Studente N. mesi |_|_|
 - Tirocinante/stagista N. mesi |_|_|
 - Inattivo diverso da studente (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, in servizio civile) N. mesi |_|_|
 - Altro inattivo (non occupato che non cerca attivamente occupazione) N. mesi |_|_|
35. Che tipologia di lavoro aveva?
- Autoimpiego
 - Tempo indeterminato (tipico o standard)
 - Apprendistato (o altri contratti a causa mista, ad es. formazione e lavoro)
 - Tempo determinato a carattere non stagionale (tipico o standard)
 - Tempo determinato a carattere stagionale (tipico o standard)
 - Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione)
 - Lavoro intermittente
 - Lavoro accessorio (voucher)
 - Lavoro domestico
 - Coadiuvante familiare
 - Lavoro a progetto o collaborazione coordinata e continuativa
 - Collaborazione occasionale
 - Tirocinio, stage, praticantato e attività che non configurano un rapporto di lavoro (inclusi LSU – lavori socialmente utili)
 - Accordo informale con il datore di lavoro
 - Altro (specificare _____)
36. Quale era la durata del contratto/rapporto di lavoro?
- Meno di 15 giorni
 - Da più di 15 giorni fino a 3 mesi
 - Da più di 3 mesi a un anno
 - Da più di 1 anno a 3 anni
 - Più di 3 anni
 - Tempo indeterminato
 - Durata non definita
37. Quante ore lavorava effettivamente in media a settimana? N. |_|_|

38. Quanti addetti aveva l'impresa/ente/organismo in cui lavorava?
- Da 1 a 4 addetti
 - Da 5 a 14 addetti
 - Da 15 a 49 addetti
 - Da 50 a 249 addetti
 - 250 addetti e più
39. Quanto guadagnava mediamente al mese?
- Fino a €500
 - Da più di €500 a €800
 - Da più di €800 a €1000
 - Da più di €1000 a €1500
 - Più di €1500
40. Dove stava studiando?
- In un liceo
 - In un Istituto tecnico
 - In un Istituto Professionale di Stato
 - In un altro corso di formazione professionale regionale (*specificare _____*)
 - Scuola delle forze armate/polizia
 - Corso IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore)
 - Corso ITS (Istituti Tecnici Superiori)
 - Corso universitario o equipollenti (SUISM, conservatorio, accademia di belle arti)
 - Dottorato, master o specializzazione post laurea
41. Se è rientrato a scuola, in che classe è stato ammesso?
- In prima
 - In seconda o terza
 - In quarta con debiti formativi
 - In quarta senza debiti formativi
 - In quinta con debiti formativi
 - In quinta senza debiti formativi
42. Come si è trovato rispetto a quando frequentava la formazione professionale?
- Ha molte più difficoltà
 - Ha più difficoltà
 - Ha le stesse difficoltà
 - Ha meno difficoltà
 - Ha molte meno difficoltà
43. Per quale motivo ha deciso di tornare a scuola?
- Per interesse nelle materie di studio e per crescita culturale
 - Per completare la sua istruzione arrivando a un diploma
 - Perché pensa che un diploma possa aiutarla maggiormente a trovare un lavoro
 - Perché, durante il percorso di formazione professionale, ha ritrovato fiducia nelle sue capacità

L'ente di ricerca che sta realizzando quest'indagine si impegna ad inviarle una sintesi dei risultati. Può farle piacere riceverli? SÌ NO

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

1 BIBLIOGRAFIA

- AAVV (2010). Attività di valutazione in itinere del POR Marche. FSE ob.2 2007/2013. http://www.istruzioneformazioneelavoro.marche.it/fse/Rapporto%20di%20valutazione%202010_POR%20Marche%20FSE%202007_2013.pdf.
- AlmaLaurea (2012). *Condizione occupazionale dei Laureati - XIV indagine 2011*. <http://www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione10/volume.pdf>.
- AlmaLaurea (2010). *La qualità dei Master alla prova della valutazione*. http://www.almalaurea.it/universita/altro/valutazione_qualita_master/indagine_master.pdf.
- Antonelli, G., & Nosvelli M. (2002). *Monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro per una "nuova economia"*. Bologna: Il Mulino.
- Bell, S., Orr, L., Blomquist, J. & Cain, G. (1995). *Program Applicants as a Comparison Group in Evaluating Training Programs*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Benati, I., Nosvelli, M., Ragazzi, E., & Sella, L. (2012). *Gli esiti occupazionali delle politiche formative in Piemonte. 1° Rapporto Annuale di Placement 2011. Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2010*. Moncalieri: CNR-Ceris e Regione Piemonte. <http://www.digibess.it/fedora/repository/openbess:TO094-00286>.
- Benati, I., Ragazzi, E., & Sella, L. (2013). Valutare l'impatto della formazione professionale sull'inserimento lavorativo: lezioni da una ricerca in Regione Piemonte. *Rassegna Italiana di Valutazione* 16(56-57), 26–47.
- Benati, I., Lamonica, V., Ragazzi, E., Santanera, E., & Sella, L. (2014a). *Gli esiti occupazionali delle politiche formative in Piemonte. 3° rapporto annuale di placement*. Torino: CNR-Ceris e Regione Piemonte.
- Benati, I., Ragazzi, E., Santanera, E., & Sella, L. (2014b). *Gli esiti occupazionali delle politiche formative in Piemonte. 2° Rapporto annuale di placement*. Torino: CNR-Ceris e Regione Piemonte.
- Card, D., Kluve, J., & Weber A. (2010). Active labour market policy evaluations: a meta-analysis. *The Economic Journal*, 120, 452–477.
- Cataldo, R. (2016). *Developments in PLS-PM for the building of a System of Composite Indicators*. PhD thesis. University of Naples Federico II.
- Cecchi, D. (2003). *Il sistema formativo in Italia: ambiente familiare e stratificazione sociale*. <http://cecchi.economia.unimi.it/pdf/un15ita.pdf>
- Cicchitelli, G., Herzel, A., Montanari, G. E. (1992). *Il campionamento* Statistico. Bologna: Il Mulino.
- Ciravegna, D., Favro-Paris, M., Matto, M., & Ragazzi E. (1995). *La valutazione delle politiche attive del lavoro*. Torino: ISEDI.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- 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>.
- Dagum, C., & Slottje, D. J. (2000). A new method to estimate the level and distribution of household human capital with application. *Structural change and economic dynamics*, 11(1), 67–94.
- Dagum, C., Vittadini, G., & Lovaglio, P. G. (2007). Formative indicators and effects of a causal model for household human capital with application. *Econometric Reviews*, 26(5), 579–596.
- De Battisti, F., Gilardi, S., Siletti, & E., Solari, L. (2014). Employability and mental health in dismissed workers: the contribution of lay-off justice and participation in outplacement services. *Quality & Quantity*, 48(3), 1305–1323.
- De Koning, J., & de Munnik, R. F. (1991). *Evaluation of Manpower Policy: the Dutch Position*. In OECD *Evaluating Labour Market and Social Programmes. The state of a Complex Art*. Parigi: OECD.
- Dipartimento di Statistica e Matematica applicata all'Economia – Università di Pisa (2006). *IL FSE e la valutazione di placement*, <http://www.simurgricerche.it/images/stories/Relazioni/2-RapportoPlacement.pdf>.
- Falavigna, G., Ragazzi, E., & Sella, L. (2013). *Parcours formatifs et entrée dans le marché du travail pour les femmes. Analyse des différences homme-femme dans le cas des politiques de formation en Piémont* (CNR-Ceris WorkingPaper 2013/13). Torino: CNR-Ceris Istituto di ricerca sull'impresa e sullo sviluppo Disponibile da http://www.ceris.cnr.it/index.php?option=com_content&task=view&id=141&Itemid=64
- Greene, W.H. (1993) *Econometric Analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Heckman, J. (1976). The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and a simple estimator for such models. *Annals of Economic and Social Measurement*, 5, 475–492.
- Heckman, J., LaLonde, R., & Smith, J. (1999). The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs. In Ashenfelter, O., & Card, D. (eds). *Handbook of Labor Economics* (pp. 1865–2097). Amsterdam: North-Holland.
- 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: ISFOL.

- http://dspace-isfol.cilea.it/bitstream/10448/109/1/Gruppo%20placement_Questionario_bozza.pdf .
- Centra, M., & Falorsi D., (2007). *Strategie di campionamento per il monitoraggio e la valutazione delle politiche*. Roma: ISFOL.
- Kelm, L. (2000). Structural equation modeling. In Grimm, L. G., Yarnold, P. R. (eds.). *Reading and Understanding More Multivariate Statistics* (pp. 227-260). Washington, DC: American Psychological Association.
- Lalive, R., Van Ours, J.C., & Zweimüller, J. (2008). The impact of active labour market programmes on the duration of unemployment in Switzerland. *The Economic Journal*, 118, 235–257.
- Lalla, M. (2010). Il campionamento: teoria ed esercizi. Versione 2.0. Università di Modena e Reggio Emilia, http://www.economia.unimore.it/lalla_michele/StatisticaSociale/IntegraPar3-3Campionamento.pdf .
- Lalla, M. (2005). *Il disegno della seconda indagine sulle condizioni economiche e sociali delle famiglie nella Provincia di Modena*. Università degli Studi di Modena, Materiali di discussione.
- Lalla, M., Fiorani, G. (2003). Strategia di campionamento per l'indagine sulla valutazione dei corsi di formazione. <http://www.capp.unimo.it/pubbl/altrepubl/archivio/LallaFioraniCampionamentoIsfol.pdf> .
- Lauro, C., Lauro, M., & Ragazzi E. (2011). La metodologia della ricerca. In Lauro, C., & Ragazzi, E. *Rapporto Sussidiarietà 2010. Sussidiarietà e istruzione e formazione professionale* (pp. 73–114). Milano: Mondadori Università & Fondazione Sussidiarietà.
- Lauro, C., Ragazzi, E. (2011) *Rapporto Sussidiarietà 2010. Sussidiarietà e istruzione e formazione professionale*. Milano: Mondadori Università & Fondazione Sussidiarietà.
- Lauro, C., Ragazzi, E. (2010). *Sussidiarietà e istruzione tecnico-professionale in Italia. Note metodologiche per la ricerca* (CNR-Ceris WorkingPaper 2010/6). Torino: CNR-Ceris Istituto di ricerca sull'impresa e sullo sviluppo. Disponibile da <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. Hoboken: Wiley.
- Lissitz, R. (Ed.) (2005). *Value-added models in education: Theory and applications*. Maple Grove, MN: JAM Press.
- Lohmöller, J. B. (1989). *Latent Variable Path Modeling with Partial Least Squares*. Heidelberg: Physica-Verlag
- Marchionne, F. (2008). Indagini Placement e valutazione delle politiche per l'occupabilità. *Collana Focus ISFOL*, 5.
- Martini, A. (2006). Metodo sperimentale, approccio controfattuale e valutazione degli effetti delle politiche pubbliche. *Rivista Italiana di Valutazione*, 34, 1–11.
- Martini, A., & Garibaldi, P. (1993). L'informazione statistica per il monitoraggio e la valutazione degli interventi di politica del lavoro. *Economia & Lavoro*, 27(1), 3–22.
- Martini, A., & Sisti, M. (2009). *Valutare il successo delle politiche pubbliche*. Bologna: Il Mulino.
- Mocetti, S. (2007). *Scelte post-obbligo e dispersione scolastica nella scuola italiana*, SIEP XIX Conferenza, <http://www-3.unipv.it/websiep/wp/200704.pdf>
- Nosvelli, M. (2011). *Abbandono scolastico e ingresso nel mercato del lavoro dei teen agers* (CSCC Working Paper 2011/3). Milano: Università Cattolica. Disponibile da http://centridiricerca.unicatt.it/scienze_cognitive_comunicazione_csc0311.pdf
- Nosvelli, M. (2008). Il fenomeno della dispersione in Italia. In Ragazzi, E. (ed.). *Perché nessuno si perda. La Piazza dei Mestieri, un modello per contrastare la dispersione scolastica* (pp.49–65). Milano: Guerini e Associati.
- Nosvelli, M. (2002). Le politiche formative e l'inserimento lavorativo in Emilia Romagna. In Antonelli, G., & Nosvelli M. *Monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro per una "nuova economia"* (pp. 207–236). Bologna: Il Mulino.
- Nosvelli, M., Ragazzi, E., & Sella, L. (2012). *Gli esiti occupazionali delle politiche formative in Piemonte. 1° rapporto annuale di placement*. Torino: CNR-Ceris e Regione Piemonte.
- OECD (1991). *Evaluating Labour Market and Social Programmes. The State of a Complex Art*, Parigi: OECD.
- OECD (2008). *Measuring improvements in learning outcomes*. Parigi: OECD.
- Pellizzari, M. (2004a). Do friends and relatives really help in getting a good job?. *CEP Discussion Paper*, 623.
- Pistaferrì, L. (1999). Informal networks in the Italian labor market, *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 58(3-4), 355–375.
- Provincia di Torino (2007). *Azioni di assistenza tecnica al POR Ob. 3 – FSE 2000-2006, Misura F.2. Realizzazione di un'indagine customer satisfaction e un'indagine di follow-up finalizzate al monitoraggio qualitativo delle attività formative*. Torino.
- Ragazzi, E. (ed.) (2008). *Perché nessuno si perda. La Piazza dei Mestieri, un modello per contrastare la dispersione scolastica*. Milano: Guerini e Associati.
- Ragazzi, E. (2014). Effectiveness Evaluation Of Training Programmes For Disadvantaged Targets. *Procedia: social & behavioral sciences*, 141. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814036374>.
- Ragazzi, E., Nosvelli, M., Sella, L. (2012). *Gli esiti occupazionali delle politiche formative in Piemonte – 1° rapporto annuale di placement 2011 – Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2010*. Torino: CNR-Ceris & Regione Piemonte. ISBN 978-88-98193-01-1

- Ragazzi, E., & Sella, L. (2011). L'Assetto Istituzionale dell'Istruzione Professionale in Italia. In Lauro, C., & Ragazzi, E. *Sussidiarietà e Istruzione e Formazione Professionale - Rapporto sulla Sussidiarietà 2010* (21–70). Milano: Mondadori Università & Fondazione Sussidiarietà.
- Ragazzi, E., Sella, L. (2013a). *L'efficacità des politiques de formation: méthodes pour l'évaluation de l'impact*. (CNR-Ceris WorkingPaper 2013/14). Torino: CNR-Ceris Istituto di ricerca sull'impresa e sullo sviluppo. Disponibile da http://www.ceris.cnr.it/index.php?option=com_content&task=view&id=142&Itemid=64
- Ragazzi, E., & Sella L. (2013b). *Una valutazione di impatto delle politiche formative regionali: il caso piemontese* (CNR-Ceris WorkingPaper, 2013/15). Torino: CNR-CERIS Istituto di ricerca sull'impresa e sullo sviluppo. Disponibile da http://www.ceris.cnr.it/index.php?option=com_content&task=view&id=143&Itemid=64
- Ragazzi, E., & Sella, L. (2013c). Migration and work: the cohesive role of vocational training policies. (CNR-Ceris WorkingPaper 2013/16). Torino: CNR-Ceris Istituto di ricerca sull'impresa e sullo sviluppo. Disponibile da http://www.ceris.cnr.it/index.php?option=com_content&task=view&id=144&Itemid=64
- Ragazzi, E., Vitali, G. (2005). *I fabbisogni formativi dei soggetti deboli*. Milano: Franco Angeli.
- Regione Lazio (2006). Indagini di placement. http://www.dps.tesoro.it/documentazione/snv/piani_valutazione/lazio/13_indag_placement_04_porob3fse_00_06.pdf
- Reyneri, E., (2005). *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna: Il Mulino.
- Scott, J. (2003). *Analisi delle reti sociali*. Roma: Carocci.
- Sanchez, G., & Trinchera, L. (2012). *plspm: Partial Least Squares data analysis methods*. R package version 0.2-2, URL <http://CRAN.R-project.org/package=plspm>
- Sella, L. (2014). Enhancing Vocational Training Effectiveness Through Active Labour Market Policies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 141, 1140–1144, doi: 10.1016/j.sbspro.2014.05.192.
- Sestito, P. (2002). *Il mercato del lavoro in Italia: com'è, come sta cambiando*. Bari: Laterza.
- Tenenhaus, M., Esposito Vinzi, V., Chatelin, Y. M., Lauro C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics and Data Analysis*, 48, 159–205.
- Trinchera, L., & Russolillo, G. (2009) Role and treatment of categorical variables in PLS path models for composite indicators. *Proceedings of the 6th international conference on partial least squares and related methods*.
- Unioncamere, Unione Europea & Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2010). *Sistema informativo EXCELSIOR*. Roma: Unioncamere. <http://excelsior.unioncamere.net/>
- Vittadini, G., Dagum, C., Lovaglio, P. G., & Costa, M. (2003). A method for the estimation of the distribution of human capital from sample surveys on income and wealth. *Proceedings of American Statistical Association, Educational Statistics Section*.
- Wainer, H. (2004). Introduction to a special issue of the journal of educational and behavioral statistics on value-added assessment. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 29(1), 1–3.
- White H. (2011). *Impact evaluation - The experience of the Independent Evaluation Group of the World Bank*. Independent Evaluation Group, The World Bank.
- Wößmann, L. (2003). Schooling resources, educational institutions and student performance: the international evidence. *Oxford bulletin of economics and statistics*, 65(2), 117–170.

