



ISMERI EUROPA

# Servizio di valutazione unitaria dei programmi co-finanziati con Fondi dell'Unione Europea nel periodo di programmazione 2014-2020

I Rapporto tematico di valutazione – I risultati di PIPOL

Versione 1.0

30 APRILE 2018

*Il presente documento è il Primo Rapporto tematico del servizio di valutazione unitaria dei programmi co-finanziati con Fondi dell'Unione Europea nel periodo di programmazione 2014-2020, affidato dalla Regione Friuli Venezia Giulia ad Ismeri Europa.*

*Il gruppo di lavoro per il servizio di valutazione è composto da: Andrea Naldini (Coordinamento), Marco Pompili (FESR, analisi trasversali e coordinamento), Andrea Ciffolilli (FESR), Carlo Miccadei, Francesco Pastore (FSE), Luca Rossi e Francesco Ciccarella (FEASR).*

*Si ringrazia l'Autorità di Gestione del POR FSE, la Dott.ssa Ketty Segatti, gli uffici regionali e il NUVV per il supporto e le informazioni fornite. Si ringraziano inoltre Chiara Pellizzaro, Carlos Corvino e Francesca Pedron, responsabili del sistema di monitoraggio NETFORMA e del sistema ERGONET, per aver fornito i dati necessari e aver interagito a più riprese con il valutatore. Si ringraziano infine tutti i partecipanti a PIPOL che hanno risposto all'indagine on-line.*

*Le informazioni e le analisi contenute nel documento sono il risultato del lavoro dei membri del team del servizio e non necessariamente riflettono le opinioni della Regione Friuli Venezia Giulia. Il team di valutazione resta il solo responsabile di eventuali errori o omissioni.*

## Glossario

AdG	Autorità di Gestione
ATT	Effetto medio sui trattati
CdS	Comitato di Sorveglianza
COB	Comunicazioni obbligatorie
CPI	Centri per l'impiego
DGR	Delibera di Giunta regionale
FSE	Fondo Sociale Europeo
FVG	Friuli Venezia Giulia
GDC	Gruppo di controllo
GG	Garanzia Giovani
IeFP	Istruzione e formazione professionale
IFTS	Istruzione e formazione tecnica superiore
Meuro	Milioni di euro
MIA	Misure di inclusione attiva
NEET	Giovani che non lavorano e non sono in educazione e formazione
NUVV	Nucleo valutazione e verifica degli investimenti pubblici
OI	Organismi intermedi
OS	Obiettivi specifici
OT	Obiettivi tematici
PAC	Piano di Azione e Coesione
PAI	Piano di azione individuale
PI	Priorità di investimento
PIPOL	Piano integrato di politiche per l'occupazione ed il lavoro
PMI	Piccole e medie imprese
POR	Programma operativo regionale
PPO	Pianificazione periodica delle operazioni FSE
PRA	Piano di Rafforzamento amministrativo
PS	Programmi specifici FSE
PSM	Propensity score matching
QBA	Qualificazione di base abbreviata
RAA	Rapporto annuale di attuazione
SRA	Strutture regionali attuative
UE	Unione Europea
Vexa	Valutazione ex-ante

# Indice

<b>Introduzione</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Conclusioni della valutazione</b> .....	<b>8</b>
<b>2. Il Programma PIPOL: caratteristiche e funzionamento</b> .....	<b>14</b>
<b>3. Le domande di valutazione e l'ambito di analisi</b> .....	<b>17</b>
3.1. Le domande di valutazione .....	17
3.2. L'ambito di analisi.....	18
<b>4. Caratteristiche degli interventi e delle persone raggiunte nel primo triennio 2014-2016</b> .....	<b>19</b>
4.1. Le problematiche del mercato del lavoro in FVG .....	19
4.2. Le caratteristiche degli interventi finanziati.....	21
4.2.1. <i>I tirocini</i> .....	21
4.2.2. <i>I percorsi formativi</i> .....	22
4.3. Le caratteristiche dei destinatari .....	24
<b>5. Gli effetti sull'occupazione</b> .....	<b>27</b>
5.1. Una rassegna delle valutazioni su interventi di politiche attive del lavoro in Italia .....	27
5.2. La metodologia di analisi .....	32
5.3. I dati utilizzati.....	34
5.4. L'analisi descrittiva .....	35
5.4.1. <i>Le differenze nelle caratteristiche delle persone prima dell'intervento</i> .....	35
5.4.2. <i>Le differenze nelle variabili occupazionali di risultato</i> .....	37
5.5. I risultati dell'analisi di impatto.....	41
5.5.1. <i>L'effetto medio sui trattati (ATT)</i> .....	41
5.5.2. <i>L'effetto in base al periodo di avviamento di PIPOL</i> .....	44
5.5.3. <i>Gli effetti differenziati per caratteristiche dei destinatari</i> .....	45
5.5.4. <i>Gli effetti differenziati per caratteristiche degli interventi</i> .....	52
<b>6. Gli effetti sull'occupabilità</b> .....	<b>57</b>
6.1. Il concetto di occupabilità .....	57
6.2. La metodologia di analisi .....	59
6.3. I risultati emersi dall'indagine.....	60
6.3.1. <i>Motivazioni e atteggiamenti iniziali dei partecipanti</i> .....	60
6.3.2. <i>La conoscenza del programma PIPOL</i> .....	62
6.3.3. <i>I servizi di orientamento specialistico</i> .....	63
6.3.4. <i>Risultati di PIPOL sull'occupabilità relativa dei partecipanti</i> .....	63
6.3.5. <i>Confronto tra le dimensioni dell'occupabilità e indice sintetico di occupabilità</i> .....	70
6.3.6. <i>Il miglioramento percepito nelle proprie competenze</i> .....	72
6.3.7. <i>Il gradimento rispetto ai servizi ricevuti</i> .....	75
<b>Bibliografia</b> .....	<b>79</b>
<b>Appendice</b> .....	<b>81</b>
A-Questionario somministrato nell'indagine online .....	81
B-Tabelle e Grafici .....	85
Capitolo 3.....	85
Capitolo 4.....	85
Capitolo 5.....	86
Capitolo 6.....	90

## Indice delle tabelle

Tabella 1 Sintesi degli impatti di PIPOL nel suo complesso e degli interventi formativi e di tirocinio .....	11
Tabella 2 Occupati in FVG, 2008-2017, per genere, settore ed età (in migliaia e variazione %) .....	19
Tabella 3 Disoccupati in FVG, 2008-2017, per genere, tipo di disoccupazione ed età (in migliaia e variazione %) .....	20
Tabella 4 Percorsi di formazione e tirocini avviati con PIPOL nel 2014-2016 .....	21
Tabella 5 Indennità mensile, durata e ore settimanali medie, per tipo di tirocinio.....	21
Tabella 6 Tipologia di percorsi formativi finanziati con PIPOL nel periodo 2014-2016 e loro durata media.....	23
Tabella 7 Motivi per partecipare a percorsi formativi PIPOL, per tipologia di formazione (Valori %) .....	24
Tabella 8 Caratteristiche dei destinatari PIPOL, per tipologia di intervento (valori %) .....	25
Tabella 9 Caratteristiche dei destinatari PIPOL, per tipologia di tirocinio e di percorso formativo (valori %) .....	26
Tabella 10 Rassegna di alcune valutazioni di impatto di politiche formative realizzate in Italia .....	30
Tabella 11 Differenze medie nelle caratteristiche dei trattati e del gruppo di controllo .....	36
Tabella 12 Differenze medie nella condizione occupazionale dei trattati e non trattati.....	38
Tabella 13 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione. Varie variabili occupazionali .....	42
Tabella 14 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione a gennaio 2018, in base al tipo di intervento e al tempo trascorso dall'avvio delle azioni.....	45
Tabella 15 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione per genere.....	47
Tabella 16 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per classe di età .....	49
Tabella 17 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per cittadinanza .....	50
Tabella 18 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per titoli di studio .....	52
Tabella 19 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per tipo di formazione .....	53
Tabella 20 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per tipo di tirocinio .....	54
Tabella 21 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per settore ATECO dei tirocini .....	55
Tabella 22 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per settore tecnologico del tirocinio.....	56
Tabella 23 Confronto tra caratteristiche dei destinatari di PIPOL e dei rispondenti all'indagine - % .....	60
Tabella 24 Canali attraverso i quali si è appreso di PIPOL - % .....	62
Tabella 25 Destinatari e non dei servizi di orientamento specialistico, per tipo di intervento (2718 casi) – Valori % .....	63
Tabella 26 Distribuzione del risultato in termini di Occupabilità (indice complessivo) per caratteristiche delle persone e dei percorsi frequentati – valori % .....	72
Tabella 27 Risorse finanziarie totali di PIPOL e risorse finanziarie degli interventi oggetto della valutazione tematica.....	85
Tabella 28 Tassi di occupazione per diversi target di popolazione.....	85
Tabella 29 Tassi di disoccupazione per diversi target di popolazione.....	85
Tabella 30 Caratteristiche dei tirocinanti, per tipologia di tirocinio PIPOL (valori %).....	85
Tabella 31 Test delle differenze medie nelle caratteristiche dei trattati, distinti tra beneficiari di formazione e tirocinio, e del gruppo di controllo.....	86
Tabella 32 Tasso di occupazione lordo per qualifica professionale. Gruppo dei trattati e gruppo di controllo – prima del matching - %.....	87
Tabella 33 Transizioni dalla provincia di residenza a quella di lavoro per coloro che a gennaio risultano occupati. Gruppo dei trattati e gruppo di controllo – prima del matching .....	87
Tabella 33 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione per durata della formazione in aula .....	89

## Indice delle figure

Figura 1 Schema di sostegno PIPOL .....	15
Figura 2 NEET 15-29 in migliaia (scala sx) e loro incidenza (scala dx) sulla popolazione 15-29 in FVG .....	20
Figura 3 Distribuzione dei tirocini PIPOL e degli occupati a livello regionale (FVG 2015) per settore ATECO .....	22
Figura 4 Distribuzione dei percorsi di formazione PIPOL per ambito formativo .....	23
Figura 5 Tasso di occupazione lordo nel tempo, nel gruppo dei trattati e dei non trattati .....	39
Figura 6 Tasso di occupazione lordo a gennaio 2018, per ambito di formazione .....	40
Figura 7 Tasso di occupazione lordo a gennaio 2018 per gli uomini e le donne, trattati e non trattati .....	46
Figura 8 Tasso di occupazione lordo dei trattati con età inferiore e superiore a 30 anni .....	48
Figura 9 Tasso di occupazione lordo dei trattati e non trattati per titolo di studio .....	51
Figura 10 Azioni di ricerca di lavoro nei 3 mesi precedenti la partecipazione a PIPOL per età e titolo di studio - (2521 casi su 2730) .....	61
Figura 11 Motivi della partecipazione a PIPOL - (2730 casi su 2730) .....	62
Figura 12 Frequenza voti degli item della "Adattabilità professionale" (2300 casi su 2730) .....	64
Figura 13 Frequenza voti degli item del Coping attivo (2300 casi su 2730) .....	65
Figura 14 Frequenza voti degli item del Coping passivo (2300 casi su 2730) .....	67
Figura 15 Frequenza voti degli item della "Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro" (2300 casi su 2730) .....	69
Figura 16 Giudizi medi (scala da 1 a 6) nei quattro ambiti dell'occupabilità e nell'indice complessivo di occupabilità - (2300 casi su 2730) .....	70
Figura 17 Voti medi per competenze acquisite (2290 casi) .....	73
Figura 18 Voti medi per competenze acquisite per percorso PIPOL seguito .....	73
Figura 19 Voti medi dei partecipanti alla formazione sul miglioramento delle competenze, per tipo di formazione .....	74
Figura 20 Voti medi su competenze acquisite per titolo di studio .....	75
Figura 21 Ripeterebbe o meno l'esperienza PIPOL (2090 casi) – valori % .....	75
Figura 22 Giudizio di soddisfazione su diversi elementi del tirocinio (da 1 a 6) .....	76
Figura 23 Giudizio di soddisfazione su diversi elementi della formazione (da 1 a 6) .....	77
Figura 24 Condizione occupazionale auto percepita .....	78
Figura 25 Distribuzione per intensità tecnologica dei settori dei tirocini PIPOL e della media regionale. Manifattura a sx e servizi a dx (%) .....	86
Figura 26 Tassi di occupazione lordi nel tempo. Differenze tra destinatari di formazione (sx), di tirocinio (dx) e gruppo di controllo (linea tratteggiata) .....	87
Figura 27 Supporto comune nelle stime del PSM a 5 osservazioni (sx) e a 15 (dx), per la variabile "occupato a gennaio 2018" .....	88
Figura 28 Check per il Mahalanobis matching e per diversi gruppi di trattati. Variabile di risultato "occupato a gennaio 2018" .....	89
Figura 29 Confronto tra destinatari totali di PIPOL e rispondenti al questionario in relazione alla tipologia di attività (formazione, tirocinio o entrambi) .....	90
Figura 30 Deviazioni standard tra le risposte ai singoli item della dimensione Adattabilità professionale – 2300 casi su 2730 .....	90
Figura 31 Deviazioni standard tra le risposte ai singoli item della dimensione Coping attivo – 2300 casi su 2730 .....	90
Figura 32 Deviazioni standard tra le risposte ai singoli item della dimensione Coping passivo – 2300 casi su 2730 .....	91
Figura 33 Deviazioni standard tra le risposte ai singoli item della dimensione Ricerca del lavoro – 2300 casi su 2730 .....	91

## Introduzione

---

Il presente documento costituisce il I° Rapporto tematico del servizio di “valutazione unitaria dei programmi co-finanziati con Fondi dell’Unione Europea nel periodo di programmazione 2014-2020”<sup>1</sup>.

Il Rapporto tematico si focalizza sugli interventi finanziati con PIPOL, *il Piano integrato di politiche per l’occupazione e per il lavoro*, adottato dalla Regione Friuli Venezia Giulia nel 2014. PIPOL integra diverse risorse finanziarie: oltre che dal Fondo sociale Europeo (FSE) PIPOL è finanziato dalle risorse del PON IOG, del Piano di azione e coesione (PAC) e da risorse regionali.

La finalità della valutazione tematica è duplice: da un lato verificare gli impatti del programma sull’occupazione per un gruppo di destinatari che avevano terminato gli interventi entro il 2016; dall’altro analizzare gli effetti sull’occupabilità dei destinatari degli interventi, al di là dell’effettivo inserimento nel mercato del lavoro.

L’analisi degli impatti occupazionali ha seguito l’approccio valutativo di tipo controfattuale. Questa analisi è integrata da un’indagine qualitativa, realizzata tramite questionario on-line rivolto ai destinatari di PIPOL, per l’analisi dei suoi effetti sull’occupabilità. La metodologia segue quanto indicato nella nota metodologica consegnata alla Regione nel novembre 2017; gli aggiustamenti metodologici che si sono resi necessari nel corso delle analisi sono indicati nel rapporto.

Il rapporto è strutturato in sei capitoli. Nel primo capitolo si riportano le principali conclusioni emerse; nel secondo capitolo si presentano le modalità di funzionamento di PIPOL. Nel terzo capitolo si illustrano le domande della valutazione, mentre nel quarto capitolo si offrono alcune evidenze descrittive sulle caratteristiche degli interventi e dei partecipanti. Nel quinto capitolo si riportano i risultati dell’analisi controfattuale relativi agli effetti sull’occupazione degli interventi analizzati (tirocini e formazione), infine nel sesto capitolo vengono illustrati i risultati emersi dall’indagine diretta sull’occupabilità.

I principali risultati della valutazione sono anche sintetizzati in un Executive Summary fornito separatamente dal rapporto, in inglese e in italiano.

La redazione del rapporto ha visto la collaborazione dei seguenti esperti del team di valutazione: il capitolo 1 è frutto della condivisione di tutto il gruppo di lavoro, i capitoli 2 e 3 sono a cura di Marco Pompili e Carlo Miccadei, il capitolo 4 di Marco Pompili, il capitolo 5 di Marco Pompili e del Prof. Francesco Pastore, il Capitolo 6 di Carlo Miccadei e Marco Pompili.

---

<sup>1</sup> Lotto 1: Valutazione unitaria del FEASR – Fondo Europeo Agricolo per lo sviluppo rurale, FESR – Fondo Europeo di Sviluppo regionale, FSE – Fondo Sociale Europeo.

# 1. Conclusioni della valutazione

---

## *Il quadro di riferimento*

La presente valutazione tematica analizza gli effetti di PIPOL, il Piano integrato di politiche per l'occupazione e per il lavoro lanciato dalla Regione Friuli Venezia Giulia nel 2014.

PIPOL integra diverse risorse finanziarie, tra cui il Fondo sociale Europeo, ed ha tra i suoi obiettivi quello di favorire la transizione dal mondo della scuola e dell'università a quello del lavoro, dotando i destinatari di un bagaglio di competenze utili per affrontare il mercato del lavoro e favorire l'inserimento occupazionale. Il programma finanzia diverse misure di politica attiva del lavoro e raggiunge diversi target di popolazione suddivisi per fasce<sup>2</sup>.

La valutazione concentra l'attenzione sulla prima fase di PIPOL, dal 2014 ad aprile 2018, in particolare sugli interventi di formazione e tirocinio extra-curricolare completati entro la fine del 2016. L'obiettivo è comprendere l'impatto di PIPOL sull'inserimento occupazionale dei destinatari, ma anche i risultati del programma in termini di miglioramento dell'occupabilità delle persone. Per rispondere alle domande si è fatto ricorso a due metodologie di analisi: l'approccio metodologico controfattuale (*Propensity score matching*) è stato utilizzato per l'analisi degli impatti occupazionali; in questa analisi il gruppo di controllo è rappresentato da coloro che si sono iscritti a PIPOL nel 2014-2016 ma non hanno mai avviato azioni<sup>3</sup>. Per l'analisi dei risultati di PIPOL sull'occupabilità è stata realizzata un'indagine qualitativa rivolta agli utenti, adottando l'approccio "AVO-Giovani" predisposto dall'Isfol (ora Inapp).

Oggetto della valutazione sono gli interventi realizzati da 7.175 persone, di cui 4.059 femmine e 3.116 maschi. Di queste, 3.911 persone hanno partecipato a interventi formativi, 2.945 a tirocini e 319 persone hanno realizzato sia tirocini che formazione.

**I tirocini sono nella maggior parte dei casi (73%) tirocini di inserimento**, durano mediamente poco meno di 6 mesi e presentano un orario medio settimanale di 38 ore, quindi si tratta prevalentemente di tirocini a tempo pieno. Nel 20% dei casi i tirocini sono svolti nel comparto manifatturiero, seguito dal comparto del commercio e delle attività professionali, scientifiche e tecniche, che pesano rispettivamente il 17% ed il 15% del totale; tutti gli altri comparti pesano meno del 10% del totale.

Dei 4.962 percorsi formativi realizzati fino alla fine del 2016 **più del 40% sono relativi a percorsi di formazione permanente**, quasi un quinto del totale è invece relativo alla formazione professionalizzante. Più del 15% dei percorsi è dedicato alla formazione per formare competenze coerenti con il repertorio delle qualificazioni regionali, mentre i percorsi di formazione di qualificazione di base abbreviata (QBA) rappresentano il 10% del totale, così come la formazione linguistica. La formazione di qualificazione di base abbreviata è quella con i percorsi formativi più lunghi.

---

<sup>2</sup> Fascia 1, giovani di 15-19 anni a rischio dispersione scolastica o formativa o drop-out (non oggetto di analisi in questo studio); Fascia 2, giovani NEET sotto i 30 anni; Fascia 3, under 30 con diploma o qualifica professionale conseguita da meno di 12 mesi; Fascia 4, under 30 con titolo di studio universitario conseguito da meno di 12 mesi; Fascia 5, destinatari FVG Progetto occupabilità, ovvero lavoratori disoccupati o a rischio disoccupazione (anche percettori di ammortizzatori sociali) e lavoratori in regime di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

<sup>3</sup> Per garantire maggiore robustezza ai risultati, abbiamo applicato diverse metodologie di selezione del gruppo di controllo, quali il propensity score matching (PSM) e il metodo di Mahalanobis. Le variabili usate per calcolare il PSM includono: genere, età in anni, livello d'istruzione, nazionalità, luogo di residenza, cittadinanza. Un elemento di ricchezza dei nostri dati consiste nella possibilità anche di misurare la presenza di esperienza lavorativa pregressa rispetto all'inizio del programma. Il metodo di Mahalanobis di selezione del gruppo di controllo è ancora più rigoroso, in quanto seleziona nel pool delle osservazioni dei soggetti che non partecipano al programma un certo numero di osservazioni che siano esattamente identiche, dal punto di vista delle caratteristiche osservate, al gruppo obiettivo.

**Nel complesso quasi il 57% del totale dei destinatari di PIPOL al 2016 appartiene al genere femminile.** L'età media dei destinatari è di circa 30 anni, inferiore nel caso dei tirocini (26 anni), come era lecito attendersi, rispetto agli interventi formativi, dove l'età media è di circa 34 anni. Gli stranieri sono mediamente il 10% del totale dei destinatari. **Il 45% dei destinatari è in possesso di un diploma di scuola superiore, mentre poco più di un quarto dei destinatari è in possesso di una laurea o più; i rimanenti hanno licenza di scuola media o un titolo inferiore.** I destinatari di tirocinio tendono ad avere un più elevato livello di istruzione in media.

### ***Gli impatti occupazionali***

***Qual è stato l'impatto degli interventi di PIPOL, per i diversi target, in termini di inserimento occupazionale?***

***Gli impatti occupazionali sono buoni nel complesso, elevati e significativi per i tirocini, più modesti, ad oggi, per la formazione***

Il tasso di **occupazione lordo**, cioè misurato prima dell'analisi controfattuale, è a gennaio 2018 pari a **circa il 60% per il gruppo dei trattati, 10 punti in più del gruppo di controllo.** L'occupazione è per lo più a tempo determinato (84% dei casi), senza distinzioni rilevanti tra il gruppo dei trattati e non trattati. I destinatari dei tirocini o di percorsi che integrano formazione e tirocinio presentano un vantaggio rispetto al gruppo di controllo superiore a quello dei destinatari della sola formazione.

**L'impatto netto di PIPOL è pari al 5-5,5%,** vale a dire che i destinatari di PIPOL hanno una probabilità superiore al gruppo di controllo di essere occupati a gennaio 2018. Il dato è in linea con quello trovato da studi che adottano un metodologia simile.

**L'impatto maggiore è presente nei tirocini o nei percorsi che integrano la formazione ed il tirocinio.** Il valore aggiunto del tirocinio discende dalla difficoltà che i giovani ed i giovani-adulti italiani hanno a sviluppare le competenze lavorative che richiedono esperienza on-the-job. Molti giovani hanno buone conoscenze teoriche, ma scarse competenze lavorative. È soprattutto questa la componente che spiega l'impatto positivo medio del programma. **I tirocini evidenziano anche un effetto positivo sulla probabilità di avere una occupazione a tempo indeterminato (+3%).**

**I percorsi formativi non evidenziano un impatto sulla probabilità di essere occupato a gennaio 2018, piuttosto il loro valore aggiunto consiste nella maggiore probabilità dei trattati di avere almeno un avviamento al lavoro dopo il 2016.** Il risultato è in parte dovuto all'effetto *lock-in*, vale a dire la tendenza di chi fa la formazione a rinviare la ricerca di lavoro. Tale effetto è stato identificato più volte in letteratura, la quale evidenzia anche come la formazione mostri i suoi effetti nel medio-lungo periodo. Una prima indicazione in questo senso viene anche dalla nostra indagine: se si concentra l'attenzione sui **solli partecipanti alla formazione** che hanno avviato le attività di PIPOL **da più di tre anni, infatti, anche la formazione evidenzia effetti positivi** in termini di probabilità occupazionali, nell'ordine del 3%.

Sulla base delle caratteristiche dei destinatari analizzate, si osservano i seguenti risultati:

- **per le donne si ha un effetto maggiore e statisticamente significativo rispetto agli uomini (6% contro 5%);** sia i tirocini, in termini di condizione occupazionale a gennaio 2018, che la formazione, in termini di probabilità di avere un avviamento dopo il 2016, presentano effetti maggiormente positivi per il genere femminile. La differenza non è molto ampia e potrebbe anche essere dovuta alla dinamica del mercato del lavoro, che negli ultimi anni ha favorito la crescita occupazionale femminile più di quella maschile;
- **i giovani under 30 sono favoriti rispetto agli over 30 (+6% contro +4%), ma non nei percorsi di tirocinio,** dove anzi l'effetto per gli over 30 è anche più elevato di quello dei

giovani;

- **i cittadini stranieri traggono un beneficio maggiore dal programma rispetto** agli italiani. Il risultato è valido per i diversi tipi di intervento analizzati. La formazione per gli stranieri evidenzia anche un effetto positivo sulla probabilità di essere occupato a gennaio 2018, che in generale i percorsi formativi non hanno, come visto sopra;
- **chi ha un livello di istruzione più basso (inferiore alla laurea) tende a trarre maggior beneficio da PIPOL.** Anche in questo caso il risultato vale sia per la formazione che per i tirocini. Anzi, la formazione nel breve periodo sembra avere effetti negativi sui laureati; questo è probabilmente dovuto al fatto che l'effetto *lock-in* per i laureati è più elevato che per gli altri, in quanto i laureati, trattati o meno, hanno in partenza maggiori chance occupazionali sul mercato del lavoro di altri target. Questa interpretazione è confortata dai risultati sull'occupabilità, secondo i quali i laureati tendono ad avere un impatto minore.

L'analisi ha anche verificato se alcune caratteristiche dei percorsi finanziati incidono sugli effetti. Le principali evidenze sono le seguenti:

- **la formazione finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale genera un impatto positivo e statisticamente significativo sulla probabilità di essere occupato a gennaio 2018;** la formazione linguistica ha un effetto negativo, ma va considerato che questa formazione non è finalizzata all'occupazione e gli stessi destinatari dichiarano, al momento della loro iscrizione ai corsi, che le loro aspettative non sono tanto quelle di trovare lavoro quanto quelle di migliorare le proprie competenze;
- in parte legato al punto precedente è il risultato relativo alla durata dei corsi di formazione: infatti i **percorsi formativi più lunghi e strutturati tendono ad evidenziare gli effetti maggiori sulla performance occupazionale;** i corsi di durata inferiore alle 200 ore hanno addirittura un impatto negativo, probabilmente perché non incidono in modo significativo sullo sviluppo delle competenze;
- per quanto riguarda i tipi di tirocinio, **quelli di inserimento, cioè la maggior parte del totale, hanno un impatto superiore a quello dei tirocini formativi e di orientamento,** che comunque hanno effetti positivi sulle chance occupazionali. Questo è abbastanza in linea con le aspettative, dato che i tirocini di inserimento, almeno nel breve, hanno lo scopo principale di avvicinare il potenziale lavoratore alle aziende e far crescere le loro abilità per quel conteso lavorativo, mentre i tirocini di orientamento hanno un maggiore contenuto formativo;
- per quanto riguarda i settori in cui sono svolti i tirocini, è particolarmente alto **l'impatto dei tirocini nel settore manifatturiero e, leggermente più basso, nelle costruzioni. I tirocini nel settore dei servizi hanno un impatto più basso, ma pur sempre positivo.** Da rilevare che nel comparto dei servizi l'impatto è piuttosto basso, contrariamente a quanto ci si potrebbe attendere, nei tirocini realizzati in contesti lavorativi appartenenti ai servizi ad alta conoscenza (servizi finanziari, legali, alle imprese, pubblica amministrazione). Da rilevare però che tra il 2014 ed il 2016 la domanda di lavoro regionale in questi settori è diminuita più che aumentata, pertanto un risultato basso ma comunque positivo evidenzia un valore aggiunto dello strumento.

Nella tabella successiva vengono sintetizzati i principali risultati. Complessivamente, l'analisi di impatto evidenzia un effetto positivo del programma PIPOL, ad oggi in particolare dei tirocini.

**Tabella 1 Sintesi degli impatti di PIPOL nel suo complesso e degli interventi formativi e di tirocinio**

Tipo di intervento	Impatti occupazionali
<b>PIPOL nel suo complesso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Positivo sulla probabilità di occupazione a gennaio 2018 (+5-5,5%)</li> <li>- Per coloro che hanno avviato PIPOL da più di tre anni l'effetto è anche superiore (+7%)</li> <li>- Per le donne si ha un effetto maggiore che per gli uomini</li> <li>- L'effetto è superiore per quelli con meno di 30 anni che per gli altri (+6% contro +4%)</li> <li>- Per gli stranieri l'effetto è 3-4 volte superiore di quello emerso per gli italiani (che evidenziano in ogni caso un effetto positivo)</li> <li>- L'effetto positivo sulle probabilità occupazionali è evidente solo per i possessori di titolo di scuola superiore o titoli più bassi</li> </ul>
<b>Tirocini</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Molto positivo sulla probabilità di essere occupato a gennaio 2018 (+13-14%)</li> <li>- Limitatamente positivo anche sulla probabilità di avere un lavoro a tempo indeterminato (+3% circa)</li> <li>- Le donne hanno maggiori risultati occupazionali a gennaio rispetto agli uomini</li> <li>- Non vi sono effetti differenziati per l'età, anzi gli over 30 evidenziano effetti superiori ai più giovani</li> <li>- Per gli stranieri l'effetto del tirocinio è molto elevato e significativo, +30%</li> <li>- L'impatto è positivo anche sui laureati, ma molto inferiore rispetto ai possessori di titoli di studio inferiori (7% contro 16-17%)</li> <li>- I tirocini di inserimento hanno effetti più elevati di quelli di orientamento</li> <li>- I tirocini realizzati nell'ambito del comparto manifatturiero hanno i maggiori impatti</li> </ul>
<b>Formazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non evidenzia effetti sulla probabilità di essere occupato a gennaio 2018</li> <li>- Ha però un effetto positivo sulla probabilità di avere almeno un avviamento dopo il 2016 (+3%)</li> <li>- Per i solo trattati con formazione che hanno iniziato PIPOL da più di tre anni si evidenzia un effetto positivo anche sulla probabilità di essere occupato a gennaio 2018</li> <li>- Le donne hanno una maggiore chance degli uomini di avere almeno un avviamento dopo il 2016</li> <li>- Per gli stranieri la formazione ha effetti positivi non solo sulla chance di avere un avviamento dopo il 2016, ma anche di essere occupato a gennaio 2018</li> <li>- Per i laureati nel breve periodo la formazione ha un effetto negativo</li> <li>- Percorsi formativi più lunghi e la formazione per la qualifica hanno effetti positivi sulla probabilità di essere occupato a gennaio 2018, mentre i percorsi di formazione linguistica e la formazione di repertorio evidenziano effetti negativi ad oggi</li> </ul>

Fonte: elaborazione Ismeri Europa

## ***I risultati sull'occupabilità***

***Qual è stato l'effetto sull'occupabilità dei partecipanti a PIPOL, in particolare dei giovani?***

***I risultati in termini di occupabilità sono apprezzabili, soprattutto nella dimensione dell'adattabilità***

Il miglioramento indotto da PIPOL sull'occupabilità individuale, in termini di rafforzamento auto-percepito di attitudini e atteggiamenti funzionali alla ricerca del lavoro, **è risultato complessivamente più che sufficiente.**

I risultati **più positivi emergono per la dimensione dell'adattabilità**, che è anche la dimensione maggiormente considerata tra le numerose e diverse posizioni teoriche in materia di occupabilità. L'indice medio che coglie gli effetti sulla predisposizione all'adattamento è abbondantemente sopra la sufficienza (pari a 3,7 su una scala da 1 a 6). I risultati positivi emergono soprattutto per quanto concerne la capacità delle persone di pianificare, la loro apertura al cambiamento e la predisposizione all'apprendimento, mentre il gradimento del quarto fattore, l'"immagine del futuro", è molto più bassa. Questa netta divaricazione con gli altri fattori della medesima dimensione, suggerisce che vi sia una generalizzata sfiducia nel futuro rispetto alla quale il programma può fare poco.

La dimensione del **coping attivo** (capacità di una persona di mettere in campo uno sforzo cognitivo e comportamentale adeguato per gestire situazioni impegnative), e in misura inferiore quella del **coping passivo** (evitare atteggiamenti elusivi di fronte alle opportunità che si presentano), sono quelle che ottengono risultati **non del tutto positivi**. Data la natura dell'indagine (retrospettiva e senza poter identificare il livello di occupabilità di partenza, prima di PIPOL) il risultato potrebbe essere determinato da due circostanze: a- la difficoltà di esprimersi da parte dei rispondenti su questioni meno concrete di quelle relative alle altre dimensioni dell'occupabilità; b- il fatto che PIPOL non può migliorare atteggiamenti pro-attivi di ricerca del lavoro che erano propri dei destinatari già prima di frequentare il programma. Un meccanismo di sfiducia nel funzionamento del mercato del lavoro e del futuro, visto sopra per una componente dell'adattabilità, potrebbe aver influenzato negativamente anche il giudizio sul coping attivo.

Il risultato complessivo sull'occupabilità, va precisato, è frutto di una notevole **polarizzazione delle opinioni**. Nell'indice complessivo di occupabilità individuale il campione si divide tra un 60% che giudica l'efficacia del programma medio-alta (43%) e alta (17%), e un 40% che invece ritiene di aver ottenuto un beneficio nullo (11%) o comunque insufficiente (29%). Le polarizzazioni si riproducono in tutte le dimensioni dell'occupabilità esaminate (adattabilità, coping attivo, coping passivo e autoefficacia nella ricerca del lavoro), con accentuazioni più forti nelle strategie di coping.

**Le caratteristiche dei partecipanti solo in parte aiutano a spiegare i risultati.** Questo significa che PIPOL funziona sufficientemente bene in relazione all'occupabilità delle persone per gruppi di popolazione molto diversi tra loro. La differenza più rilevante riguarda la cittadinanza, con gli stranieri che registrano un risultato sulla propria occupabilità sistematicamente migliore della media. In misura più limitata alcuni risultati appaiono correlati al livello di istruzione (i diplomati tendono a dare giudizi migliori mentre i laureati giudizi peggiori) e all'età, nel senso che i più giovani evidenziano risultati più positivi. Potrebbero sussistere altri fattori latenti, difficili da individuare e aventi a che fare con le storie personali e lavorative pregresse, che condizionano gli incrementi di occupabilità.

**Alcune differenze si hanno in relazione agli strumenti di policy e alla composizione dei percorsi all'interno di PIPOL.** Se da un lato non ci sono particolari differenze sull'occupabilità per i destinatari della formazione e per quelli dei tirocini, si osserva che l'integrazione della formazione e dei tirocini si associa a risultati migliori. Entro i percorsi formativi, quelli più performanti e con migliori risultati sull'occupabilità sono i percorsi di formazione per la qualificazione, mentre si riscontrano risultati abbastanza inferiori per la formazione permanente. Un elemento di attenzione

è il ruolo dell'orientamento specialistico: quando presente l'efficacia percepita dai rispondenti sull'occupabilità è sistematicamente migliore che quando assente; l'associazione è anche statisticamente significativa.

In generale, emerge che sull'occupabilità delle persone influisce non tanto il singolo strumento di policy ma l'insieme delle attività svolte all'interno di PIPOL, il che dimostra l'importanza, per migliorare l'occupabilità, della presa in carico ossia dell'inserimento delle persone in un articolato percorso di supporto.

---

### **Implicazioni di policy**

Le conclusioni raggiunte in questo studio sono per molti versi simili a quelle di altri paesi e anche di altri studi condotti in Italia. La maggiore efficacia delle forme di tirocinio rispetto alla formazione professionale in aula, ad esempio, è un dato che spesso ricorre nella letteratura sulla valutazione degli interventi di policy. Essa discende dalla natura sequenziale del nostro sistema di istruzione che forma molto bene le componenti teoriche ed astratte del capitale umano, lasciando lacune in termini di competenze lavorative, che richiedono appunto l'esperienza in azienda per svilupparsi appieno.

Dallo studio emergono anche possibili implicazioni per il miglioramento degli interventi PIPOL, soprattutto alla vigilia della seconda fase del programma (maggio 2018):

- i risultati dei tirocini suggeriscono di **valorizzare percorsi, anche all'interno di interventi formativi, che favoriscano il contatto con il mondo delle del lavoro**. Questa strategia sarebbe almeno da percorrere nei target più "deboli" e con maggiori difficoltà nell'inserimento del mercato del lavoro;
- in prospettiva più ampia dovrebbe essere considerata l'opportunità di **introdurre germi del sistema duale nel sistema di istruzione/formazione**, un percorso solo in parte avviato in Italia con l'alternanza scuola-lavoro e che potrebbe costituire uno strumento ad alto valore aggiunto, almeno nelle realtà dinamiche del paese, come il Friuli Venezia Giulia;
- il rafforzamento dell'**occupabilità** è un passaggio funzionale, almeno in parte, all'ingresso del mercato del lavoro e fondamentale per dotare le persone degli strumenti necessari ad affrontare le transizioni inevitabili tra un lavoro e l'altro. A questo proposito l'indagine rileva che **margini di miglioramento su questo versante ci possono essere**. Un elemento che emerge come importante, anche se richiederebbe approfondimenti ulteriori di analisi, è relativo ai servizi di orientamento specialistico, che quando presente si associa a migliori risultati sull'occupabilità. L'impostazione della seconda fase di PIPOL conferma opportunamente lo strumento dell'orientamento specialistico. **Nella fase di implementazione esso dovrebbe essere maggiormente diffuso;**
- **al fine di un monitoraggio on-going su alcuni elementi dell'occupabilità**, in fase di iscrizione al programma, tra le informazioni che il sistema di monitoraggio raccoglie, potrebbe essere utile chiedere ai partecipanti alcune domande per definire il livello di occupabilità in entrata delle persone. Domande che poi dovrebbero essere ripetute in sede di uscita dagli interventi (ad esempio da parte dei soggetti attuatori), al fine di verificare gli eventuali progressi;
- **l'analisi di impatto andrebbe ripetuta nel tempo**. Questo aiuterebbe a comprendere alcuni elementi che sono rimasti incerti al momento: per i tirocini, se l'effetto permane o tende a svanire nel tempo; per la formazione, se effetti più consistenti si manifesteranno nel medio-lungo periodo, in linea con quanto indicato dalla letteratura.

## 2. Il Programma PIPOL: caratteristiche e funzionamento

Nel gennaio 2014, preso atto della crisi che stava colpendo con forza le fasce giovanili della popolazione, la Regione Friuli Venezia Giulia (FVG) adottava il *Piano d'azione per il sostegno all'accesso, rientro o permanenza nel mercato del lavoro* (DGR 93/2014), il quale, integrando fonti di finanziamento regionali e comunitarie, si rivolgeva a specifici gruppi target con tre linee progettuali sperimentali. Successivamente, dopo l'avvio del PON Iniziativa per l'Occupazione Giovanile (IOG), la Regione ha lanciato il *Piano integrato di politiche per l'occupazione e per il lavoro* - PIPOL<sup>4</sup> allo scopo di ricondurre in un unico e coerente quadro le diverse iniziative. PIPOL ha tra i suoi obiettivi quello di favorire la transizione dal mondo della scuola e dell'università a quello del lavoro, dotare i destinatari di un bagaglio di competenze utili per affrontare il mercato del lavoro e favorire l'inserimento occupazionale.

PIPOL si caratterizza per l'innovazione delle misure di politica attiva del lavoro<sup>5</sup>, per le modalità di attuazione (*cooperazione attuativa*) che puntano a integrare le competenze di una pluralità di attori pubblici e privati (servizi regionali per il lavoro e dell'orientamento, sistema scolastico, università, agenzie formative accreditate, i servizi sociali territoriali), nonché per il contributo congiunto di più fonti di finanziamento.

Dall'approvazione nel 2014, PIPOL è giunto al 28° aggiornamento (DGR 582 del 15 marzo 2018)<sup>6</sup> del piano iniziale e conta su uno stanziamento di 71,5 milioni di euro, di cui 30,6 milioni di euro del POR FSE 2014-2020. PIPOL è articolato nelle seguenti progettualità:

- *PON IOG FVG*, rappresenta l'attuazione regionale del PON IOG gestita dal FVG in qualità di organismo intermedio (19,3 Meuro);
- *FVG Progetto giovani*, rappresenta la specifica risposta del FVG agli orientamenti comunitari in tema di occupazione giovanile ed è finanziato dal POR FSE 2014-2020, nell'ambito dell'asse Occupazione, obiettivo specifico 8.1 (22,4 Meuro);
- *FVG Progetto occupabilità*, prosegue le esperienze consolidate dal 2009 nell'ambito del FSE riguardanti iniziative di orientamento e formazione volte alla ricollocazione dei lavoratori disoccupati; il progetto è finanziato dal POR FSE 2014-2020, nell'ambito dell'asse Occupazione (26,5 Meuro);
- *IMPRENDERÒ 4.0*, che mira alla promozione della cultura imprenditoriale e al sostegno dei processi di creazione d'impresa e lavoro autonomo, ed è finanziato sotto gli obiettivi specifici 8.1 (aumentare l'occupazione giovanile), 8.5 (favorire l'inserimento lavorativo dei disoccupati) e 8.2 (aumentare l'occupazione femminile) del POR FSE (1,4 Meuro);
- *FIXO YEI Azioni in favore dei giovani NEET in transizione istruzione-lavoro*, prevede misure informative, di orientamento e tirocini extracurricolari anche in mobilità geografica nell'ambito di Garanzia Giovani.

Nel loro insieme le misure rivolte ai giovani, vale a dire PON IOG FVG, FVG Progetto Giovani, FIXO YEI e la parte di IMPRENDERO' destinata all'utenza giovanile, costituiscono Garanzia Giovani FVG.

I target di PIPOL derivano dalla suddivisione dei giovani tra 15 e 30 anni in 4 fasce in base alla condizione di NEET, al titolo di studio e al tempo trascorso dal suo conseguimento, mentre una quinta fascia di utenza comprende i lavoratori disoccupati o a rischio di disoccupazione, non

---

<sup>4</sup> DGR 731 del maggio 2014.

<sup>5</sup> Tra le azioni innovative si ricordano soprattutto FVG Progetto giovani che è stato avviato nella fase di transizione tra vecchia e nuova programmazione anticipando, in via sperimentale, la successiva Garanzia Giovani nazionale; FVG Progetto occupabilità, invece, riprende le positive esperienze di formazione dei disoccupati e dei lavoratori a rischio avviate nel 2009 nell'ambito del *Piano d'azione per la ricollocazione lavorativa di disoccupati*, introducendo una serie di modifiche migliorative a partire dal 2014.

<sup>6</sup> Con delibera 194 del 2018 la Regione ha avviato la seconda fase di PIPOL, a valere sugli anni 2018-2020. La seconda fase non è oggetto di analisi della presente valutazione.

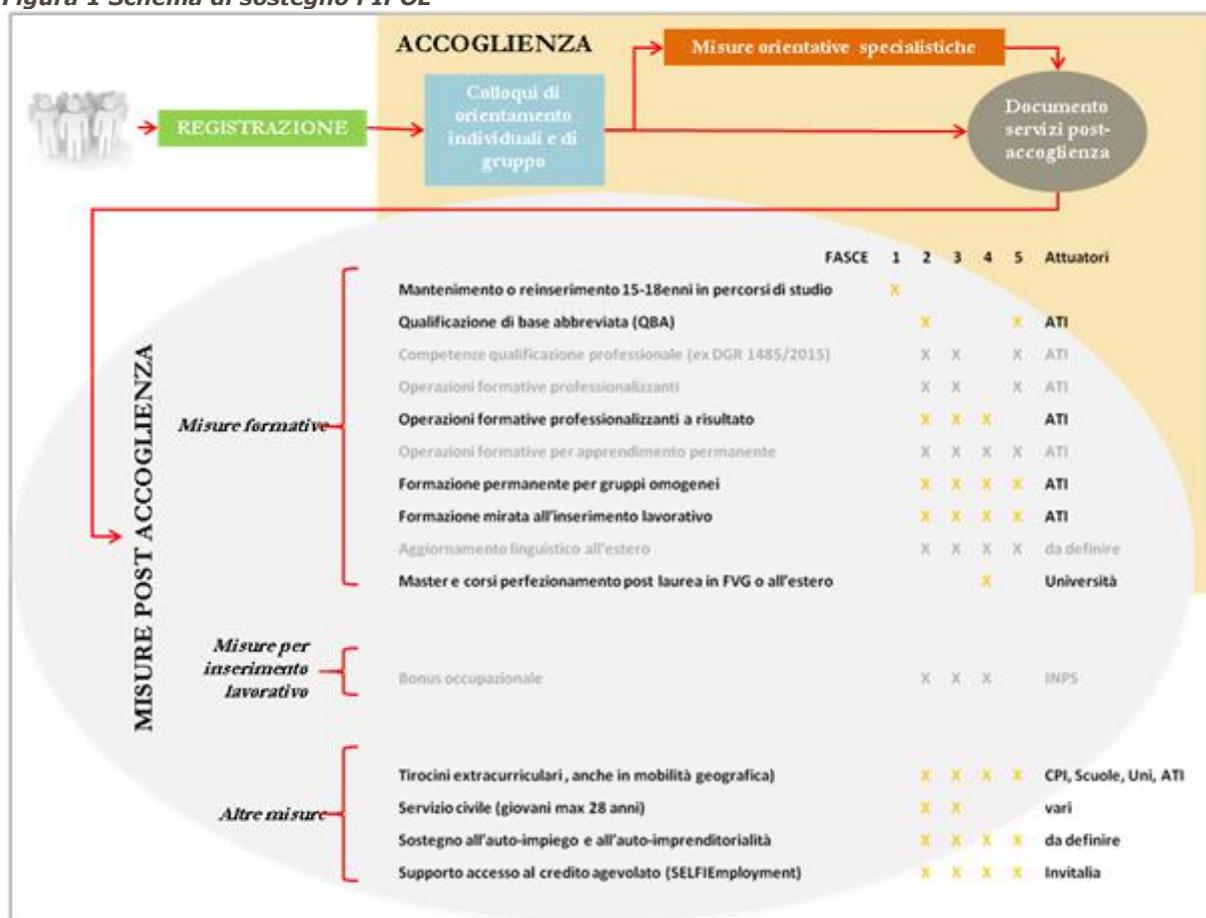
rientranti nelle fasce precedenti e destinatari dell'iniziativa PIPOL FVG Progetto occupabilità<sup>7</sup>.

L'accesso a PIPOL è regolato da una procedura a sportello tramite la quale sono accertati i requisiti di ammissibilità previsti per ciascuna fascia di utenza. Concretamente PIPOL è stato avviato a metà 2014 (le prime iscrizioni a PIPOL risalgono a maggio 2014).

Il percorso PIPOL prevede tre fasi, diversificate al loro interno per fascia di utenza (figura successiva).

La prima fase è la registrazione, che avviene per tutti on-line o rivolgendosi ai CPI, ma può essere erogata anche dai Centri di orientamento regionali (COR) per le Fasce 2 e 3, e anche dagli Istituti scolastici e i Centri di formazione professionale per la sola Fascia 3. Per la fascia 4 la registrazione può avvenire anche presso le Università. Per la Fascia 1, comprendente giovani per lo più minorenni e a rischio dispersione scolastica, la registrazione è regolata da un apposito accordo tra la Regione e l'Ufficio scolastico regionale (USR).

**Figura 1 Schema di sostegno PIPOL**



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su documentazione amministrativa della Regione FVG

La seconda fase, l'accoglienza, avviene tramite colloqui individuali o di gruppo, ai quali, per alcuni utenti, si possono aggiungere ulteriori misure di orientamento specialistico<sup>8</sup>, a loro volta

<sup>7</sup> In dettaglio, al momento della registrazione a PIPOL gli utenti vengono suddivisi nelle seguenti fasce: Fascia 1, giovani di 15-19 anni a rischio dispersione scolastica o formativa o drop-out; Fascia 2, giovani NEET sotto i 30 anni; Fascia 3, under 30 con diploma o qualifica professionale conseguita da meno di 12 mesi; Fascia 4, under 30 con titolo di studio universitario conseguito da meno di 12 mesi; Fascia 5, destinatari FVG Progetto occupabilità, ovvero lavoratori disoccupati o a rischio disoccupazione (anche percettori di ammortizzatori sociali) e lavoratori in regime di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

<sup>8</sup> Orientamento specialistico, percorsi di rimotivazione alla formazione e al lavoro, visite per la conoscenza e la scoperta economica del territorio, percorsi di preparazione interculturale e Validazione delle competenze acquisite nel servizio civile.

differenziate per fascia. L'esito della fase di accoglienza è il *profiling* dell'utente e la redazione del Piano di Azione Individuale (PAI) recante i servizi di post accoglienza di cui potrà beneficiare l'utente.

I servizi post accoglienza prevedono un primo blocco di "Misure formative" finalizzate all'acquisizione di qualifiche professionali o a colmare gap specifici di competenze, delle quali sono attive 6 su 10 (in grassetto nella figura)<sup>9</sup>. Il secondo blocco sono le "Misure per l'inserimento lavorativo", che in realtà consiste solo in un Bonus occupazionale (le altre misure sono state soppresse) sottoforma di sgravio contributivo per l'impresa, la cui intensità dipende dall'indice di *profiling*, che è attualmente sospeso su indicazione del Ministero del lavoro. Infine il terzo blocco post accoglienza è denominato "Altre misure" e comprende 4 misure: tirocini extracurricolari anche in mobilità geografica, il servizio civile (solo per i giovani fino a 28 anni), il sostegno all'auto-impiego e all'auto-imprenditorialità attraverso il progetto IMPRENDERO' e, infine, il credito agevolato dell'iniziativa nazionale SELFIEmployment.

L'attuazione delle misure è affidata per la maggior parte alle 4 ATI provinciali selezionate nel 2014 e costituite da raggruppamenti di privati accreditati. Per il resto, sono previsti una pluralità di attori, oltre alle ATI e ai CPI, come promotori dei tirocini extracurricolari<sup>10</sup>, le Università di Udine e Trieste per i corsi post universitari, l'INPS per il Bonus occupazionale e Invitalia per l'accesso al credito.

E' inoltre importante sottolineare gli elementi di garanzia per l'utente che PIPOL ha mutuato dallo schema di Garanzia Giovani, in virtù dei quali l'accoglienza deve essere assicurata entro 60 giorni dalla registrazione, mentre l'avvio dei servizi di post accoglienza entro 4 mesi dalla stipula del documento individuale (PAI).

Le Misure formative vengono periodicamente modulate dalla Regione attraverso l'emanazione di linee guida per le ATI e la successiva chiamata di progetti in base alla numerosità dell'utenza e dei fabbisogni formativi individuati.

---

<sup>9</sup> Alcune delle misure attualmente non attive erano state attivate negli anni precedenti, ma poi disattivate.

<sup>10</sup> Per maggiori informazioni si rimanda all'approfondimento sul sistema di gestione dei tirocini all'interno del Rapporto di valutazione esteso del 2017 (Ismeri Europa, 2017).

## 3. Le domande di valutazione e l'ambito di analisi

---

### 3.1. Le domande di valutazione

In accordo con l'Autorità di Gestione del POR FSE, le domande di valutazione individuate sono:

- *Qual è stato l'impatto degli interventi di PIPOL, per i diversi target, in termini di inserimento occupazionale?*
- *Qual è stato l'effetto sull'occupabilità dei partecipanti a PIPOL, in particolare dei giovani?*

La prima domanda richiede di verificare se la partecipazione a PIPOL abbia favorito o meno il conseguimento di un'occupazione, al netto di ciò che sarebbe avvenuto non prendendo parte al programma PIPOL. In altri termini ci si chiede in che misura la partecipazione a PIPOL abbia aumentato la probabilità di trovare lavoro. La stima dell'impatto, inoltre, tiene conto dell'eterogeneità degli effetti, vale a dire si evidenziano le differenze d'impatto per i diversi gruppi di destinatari, sulla base alle loro caratteristiche socio-anagrafiche e in particolare alla dimensione di genere.

D'altra parte, considerato che scopo di PIPOL non è solo favorire l'inserimento lavorativo ma anche accrescere i livelli di occupabilità, sarebbe limitante basare il giudizio valutativo esclusivamente sugli effetti occupazionali netti. Di conseguenza, il rapporto tematico analizza anche il contributo del Programma al miglioramento dell'occupabilità dei partecipanti, intendendo per occupabilità *"l'intreccio tra il capitale umano, sociale e psicologico della persona – mediato dalle variabili situazionali – che consente all'individuo di porsi/riproporsi nel mercato del lavoro con un personale progetto professionale aderente al contesto"* (Grimaldi & al., 2014).

Per rispondere alle domande si è fatto ricorso a due metodologie di analisi: l'approccio controfattuale per l'analisi degli impatti occupazionali e l'indagine qualitativa della percezione degli utenti per l'analisi dell'occupabilità. Sebbene le due metodologie abbiano scopi diversi, i risultati dell'analisi dell'occupabilità offrono elementi d'interpretazione per l'analisi dei risultati controfattuali. Elementi tecnici relativi alle metodologie seguite vengono precisati nei capitoli 5 e 6.

Da un punto di vista teorico possono essere diversi i fattori che influenzano il successo di questo tipo di politiche attive del lavoro:

- secondo le classiche argomentazioni provenienti da (Becker, 1962), il miglioramento del *capitale umano*, grazie alle esperienze formative, è il canale che migliora le possibilità occupazionali delle persone<sup>11</sup>;
- le qualifiche delle persone, grazie ad esperienze formative e di avvicinamento al mondo del lavoro, possono essere maggiormente avvicinate alle necessità delle imprese, in modo da ridurre il *mismatch tra domanda ed offerta di lavoro* (Calmfors, 1994). Questo è particolarmente valido nel caso dei tirocini perché costituirebbero un'occasione di testare le conoscenze teoriche apprese nel sistema educativo-formativo;
- le politiche attive del lavoro, come formazione e tirocini, migliorano *l'empowerment dei destinatari*, sotto molteplici punti di vista: una maggiore consapevolezza delle proprie possibilità, una maggiore abilità nella lettura del mercato del lavoro e delle possibili azioni di ricerca, maggiori informazioni sul mercato del lavoro. Questo favorisce una maggiore ricerca attiva del lavoro da parte dei destinatari e quindi una maggiore probabilità di successo (Calmfors, 1994).

D'altro canto, vi possono essere anche elementi che agiscono in senso contrario:

---

<sup>11</sup> Il ragionamento di fondo è che gli individui maggiormente formati e con maggiore capitale umano sono anche i più produttivi e per questo il mercato dovrebbe "valutarli" di più, in termini salariali, e assumerli prima degli altri.

- ad esempio, nel breve periodo le politiche formative possono essere caratterizzate dal “*lock-in effect*”, ossia una riduzione della propensione alla ricerca di lavoro durante la realizzazione delle attività formative e quindi un minore inserimento nel mercato del lavoro (Van Ours, 2004);
- inoltre, soprattutto per la formazione, in molti programmi vi possono essere requisiti “impliciti” necessari per una efficace partecipazione alle attività formative (si pensi ad alcuni soft skills, come l’autodisciplina, il controllo di se, un atteggiamento positivo), requisiti che non sono conosciuti ex-ante dai policy makers. Pertanto, il processo di selezione potrebbe essere guidato più da criteri di equità e ampia partecipazione, con l’effetto che la formazione potrebbe non avere un ritorno positivo per tutti i partecipanti, ma solo per alcuni di essi;
- infine, soprattutto per i giovani, ripetute esperienze in interventi di politica attiva potrebbe avere effetti indesiderati, in quanto il “segnale” che arriva ai potenziali datori di lavoro è quello di essere intrappolati in esperienze formative (“*scarring effect*”) (Cerulli-Harms, 2017)<sup>12</sup>.

Su quali dei fattori positivi o negativi prevalgono non vi è un consenso unanime in letteratura (si veda più avanti il capitolo 5).

### 3.2.L’ambito di analisi

L’unità di analisi della valutazione è il destinatario finale che ha concluso le attività entro dicembre 2016. Questa scelta è stata fatta per avere al momento dello studio un lasso di tempo adeguato (un anno o più) per verificare gli effetti degli interventi<sup>13</sup>, ma anche per comprendere gli effetti sui comportamenti e sugli atteggiamenti in termini di occupabilità.

In secondo luogo, la valutazione focalizza l’attenzione sugli interventi che hanno una esplicita finalità di inserimento nel mercato del lavoro, pertanto non tutti i potenziali destinatari di PIPOL sono considerati nell’indagine: in particolare, la Fascia 1, rappresentata da giovani di 15-19 anni a rischio dispersione scolastica o formativa o drop-out, non viene considerata poiché gli interventi ad essa rivolti hanno una finalità di reinserimento nel circuito della formazione.

In accordo con la Regione, si è deciso inoltre di focalizzare l’attenzione su interventi quanto più omogenei per finalità e modalità di implementazione; in particolare la valutazione analizza le azioni di “formazione” ed i “tirocini extracurricolari” rivolti alle Fasce 2, 3, 4 e 5, escludendo pertanto gli interventi di orientamento, servizio civile, il reinserimento in istruzione/formazione dei 15-19enni, il bonus occupazione e il supporto all’auto-imprenditorialità.

Gli interventi terminati entro il 31 dicembre 2016 sono pari a 8.881, di cui 3.361 tirocini, 4.962 interventi formativi e altri 558 interventi non oggetto della presente valutazione.

I destinatari degli interventi di formazione e tirocinio, oggetto della nostra valutazione, sono 7.175 persone di cui 4.059 femmine e 3.116 maschi. 3.911 persone hanno partecipato a interventi formativi, 2.945 a tirocini, mentre 319 persone hanno realizzato sia tirocini che formazione. I destinatari che hanno completato gli interventi rappresentano in media il 9% dei disoccupati regionali nel biennio 2015-2016, pari a circa 41 mila persone.

Rispetto al budget finanziario totale del programma PIPOL, pari a 71,5 Milioni di Euro, gli interventi oggetto di analisi assorbono 22,4 Milioni di Euro, di cui 14,2 finanziati con il PAC, 6,9 con il PON e 1,3 con il POR FSE 2014-2020 (si veda Tabella 27 in appendice).

---

<sup>12</sup> Infine, possono esserci anche effetti di “spiazzamento”, dovuti al fatto che le imprese e i settori che utilizzano i lavoratori coinvolti nei progetti di politiche attive possano crescere, a svantaggio di altre imprese e altri lavoratori.

<sup>13</sup> Come evidenziato dalla letteratura, infatti, solo nel medio-lungo periodo (un anno dal termine degli interventi) si riscontrano effetti degli interventi formativi e similari. Cfr. (Card & al., 2015).

## 4. Caratteristiche degli interventi e delle persone raggiunte nel primo triennio 2014-2016

### 4.1. Le problematiche del mercato del lavoro in FVG

Come sottolineato nel primo Rapporto di valutazione del 2017 (Ismeri Europa, 2017)<sup>14</sup> negli ultimi anni la dinamica occupazionale a livello regionale è tornata a migliorare, sebbene il numero degli occupati non si attesti ancora sui livelli del 2008. Le principali tendenze sono le seguenti:

- gli occupati sono cresciuti di 10 mila unità dal 2014 al 2017 (+2,1%) e tale crescita è più elevata per il genere femminile (+3,7%) che per gli uomini (+1%);
- la crescita occupazionale si concentra nelle fasce alte di età;
- tra i settori l'agricoltura è cresciuta in modo significativo, anche se il suo peso è basso rispetto all'occupazione totale. I servizi presentano l'evoluzione più positiva dopo il settore agricolo con 14 mila occupati in più (+4,3%); anche l'industria, dopo periodi di forte contrazione, presenta una variazione positiva, pari all'1,7%. Le costruzioni sono il comparto che vede anche negli ultimi anni una forte contrazione, pari a 9 mila persone in meno dal 2014 al 2017.

**Tabella 2 Occupati in FVG, 2008-2017, per genere, settore ed età (in migliaia e variazione %)**

	2008	2014	2015	2016	2017	Variazione 2014-2017
<b>Totale FVG</b>	519	495	496	499	505	2,1
<b>Uomini</b>	300	280	283	281	283	0,8
<b>Donne</b>	218	215	213	218	222	3,7
<b>Agricoltura</b>	12	14	13	15	16	18,5
<b>Industria</b>	136	123	123	125	125	1,7
<b>Costruzioni</b>	38	32	30	26	23	-26,3
<b>Servizi</b>	332	326	329	333	340	4,3
<b>15-24 anni</b>	29	21	20	21	21	-0,1
<b>25-34 anni</b>	123	86	84	84	83	-2,4
<b>35-44 anni</b>	174	148	142	137	136	-8,2
<b>45-54 anni</b>	136	158	160	162	162	2,5
<b>55-64 anni</b>	48	71	80	85	91	28,1
<b>65 anni e più</b>	8	11	11	11	12	3,2
<b>Nord-Est</b>	5.068	4.947	4.943	5.028	5.094	3,0
<b>Italia</b>	23.090	22.279	22.465	22.758	23.023	3,3

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Istat

La crescita dell'occupazione vista sopra, combinata con le tendenze demografiche negative, si riflette nel tasso di occupazione per la fascia di età 15-64 anni, che nel 2017 ha raggiunto il livello pre-crisi, pari al 66%. Per le donne, dal 2014 al 2020 il tasso di occupazione cresce di tre punti, da 55% a 58%, una variazione un po' superiore a quella degli uomini. Il differenziale di genere in ogni caso non muta sostanzialmente, il tasso di occupazione femminile è, infatti, pari all'80% di quello maschile. Il tasso di occupazione nel 2017 è ancora piuttosto basso per i giovani sotto i 30 anni (36%, era il 47% nel 2008), con una evoluzione dal 2014 positiva ma limitata rispetto all'andamento del tasso di occupazione complessivo. Il miglioramento, inoltre, è concentrato esclusivamente nella fascia di età 25-29, mentre per i ragazzi sotto i 25 anni il miglioramento nel tasso di occupazione non c'è stato tra il 2014 ed il 2017 (vedi Tabella 28 in appendice).

<sup>14</sup> Si veda anche (Corvino, 2017).

L'avvio della programmazione 2014-2020 coincideva con un picco nelle dimensioni del fenomeno della disoccupazione (43 mila disoccupati nel 2014). Dal 2014 le principali tendenze emerse sono le seguenti:

- il miglioramento è stato inizialmente graduale, poi più accentuato e al 2017 il numero di disoccupati è sceso di 7 mila unità rispetto ai livelli del 2014, pari a -15%;
- la riduzione del numero di disoccupati ha riguardato sia gli uomini che le donne, sia pure, in quest'ultimo caso, in misura inferiore (i disoccupati maschi sono diminuiti del 24%, contro il 6% delle donne);
- non si assiste ad una riduzione del numero di non occupati senza esperienze precedenti, segno che il primo ingresso nel mercato del lavoro è ancora piuttosto difficoltoso.

**Tabella 3 Disoccupati in FVG, 2008-2017, per genere, tipo di disoccupazione ed età (in migliaia e variazione %)**

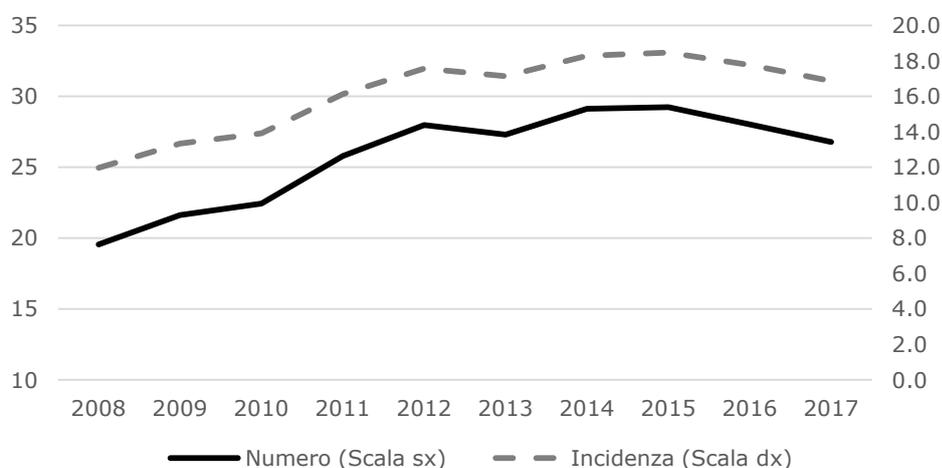
	2008	2014	2015	2016	2017	Variazione 2014-2017
<b>Totale FVG</b>	23	43	43	41	36	-15,4
<b>Uomini</b>	8	22	20	18	17	-24,3
<b>Donne</b>	15	21	23	23	20	-6,0
<b>disoccupati ex-occupati</b>	11	23	25	21	18	-22,8
<b>disoccupati ex-inattivi</b>	8	12	10	11	10	-14,3
<b>disoccupati senza esperienza di lavoro</b>	4	8	8	9	8	4,5
<b>Nord-Est</b>	177	412	387	365	340	-17,4
<b>Italia</b>	1.664	3.236	3.033	3.012	2.907	-10,2

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Istat

Il tasso di disoccupazione ha continuato a migliorare anche nel 2017, passando dal 7,5% al 6,7% (era il 4,3% nel 2008). La riduzione è avvenuta sia per gli uomini che per le donne, anche se per queste ultime in modo meno pronunciato, pertanto il differenziale con il tasso di disoccupazione maschile è tornato a crescere dal 2014 al 2017. I giovani hanno un tasso di disoccupazione al 19%, in miglioramento rispetto al 2014, ma sempre pari a quasi il triplo del tasso di disoccupazione complessivo (vedi Tabella 29 in appendice).

I giovani NEET (15-29 anni) sono 26,7 mila nel 2017 e sono diminuiti di 2,3 mila unità (-8%) tra il 2014 ed il 2017 (figura successiva). La loro incidenza sulla popolazione di 15-29 anni di età è pari al 16,9%, un dato simile a quello delle regioni del Nord-est e più basso di quello nazionale.

**Figura 2 NEET 15-29 in migliaia (scala sx) e loro incidenza (scala dx) sulla popolazione 15-29 in FVG**



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Istat

## 4.2. Le caratteristiche degli interventi finanziati

Gli interventi finanziati da PIPOL e terminati entro il 2016 sono pari a 3.361 percorsi di tirocinio extra-curriculare e 4.962 percorsi formativi, di cui più della metà avviati nel 2015, nello specifico il 66% dei percorsi di formazione e il 54% dei tirocini totali.

**Tabella 4 Percorsi di formazione e tirocini avviati con PIPOL nel 2014-2016**

Tipo di interventi	2014	2015	2016	Totale	Valori assoluti
<b>Formazione</b>	13%	66%	20%	100%	4.962
<b>Tirocini*</b>	6%	54%	40%	100%	3.361
<b>Totale</b>	10%	61%	28%	100%	<b>8.323</b>

\*di cui 2.795 percorsi finanziati dal PON.

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio

### 4.2.1.1 tirocini

Dei tirocini extracurricolari finanziati con PIPOL, la maggior parte (73%) è relativa a tirocini di inserimento, mentre il 27% riguarda tirocini con finalità di formazione e orientamento. L'elevata percentuale di tirocini di inserimento è coerente con il maggiore ricorso, negli ultimi anni, a questo tipo di strumento, come rilevato già da passate indagini regionali e nazionali (Pascolini, 2016). I tirocini di inserimento, infatti, sono per lo più rivolti ai disoccupati e inoccupati (nel 94% dei casi), mentre i tirocini di orientamento sono per lo più rivolti ai neodiplomati o neolaureati (93% dei casi)<sup>15</sup>, in particolare a questi ultimi.

I tirocini PIPOL durano mediamente poco meno di 6 mesi e presentano un orario medio settimanale di 38 ore, quindi si tratta prevalentemente di tirocini a tempo pieno (i tirocini in part-time, cioè fino a 24 ore, sono meno del 5% del totale). L'indennità mensile per il partecipante ammonta mediamente a poco meno di 550 euro.

**Tabella 5 Indennità mensile, durata e ore settimanali medie, per tipo di tirocinio**

Tipo di tirocini	Indennità mensile (Euro)	Durata tirocinio in giorni	Orario medio settimanale in ore
<b>Tirocinio di inserimento/reinserimento</b>	546,2	159,0	38,1
<b>Tirocinio formativo e di orientamento</b>	555,1	158,7	37,9
<b>Totale</b>	<b>548,4</b>	<b>158,9</b>	<b>38,1</b>

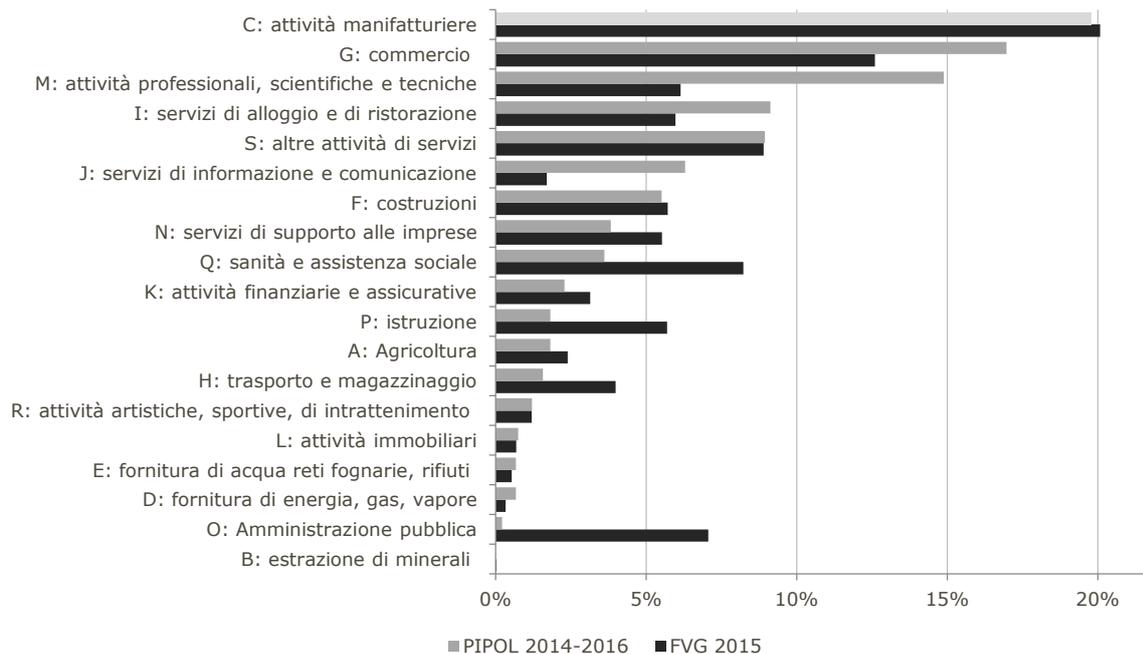
Nota: i dati sono relativi ai 2795 tirocini PON. Per gli altri tirocini i dati di monitoraggio di NETFORMA non contengono le stesse informazioni.

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio

Osservando i settori economici degli enti che hanno ospitato i tirocinanti si osserva che il settore manifatturiero è quello che ha assorbito il maggiore numero di tirocini nel periodo 2014-2016, il 20% del totale. Seguono poi il comparto del commercio e le attività professionali, scientifiche e tecniche, che pesano rispettivamente il 17% e il 15% del totale. Gli altri comparti sono tutti inferiori al 10% (figura successiva). La figura mostra una discreta correlazione tra i settori di inserimento dei tirocinanti e quelli presenti a livello regionale, evidenziando quindi come la distribuzione dei tirocini rifletta le dinamiche della domanda di lavoro. Va in ogni caso rilevato come in PIPOL i settori del commercio e soprattutto delle attività professionali abbiano un peso maggiore del loro peso a livello regionale e di come all'opposto sia quasi assente in PIPOL il settore della pubblica amministrazione.

<sup>15</sup> Si veda Tabella 30 in appendice. La tabella evidenzia anche lo scarso peso, in PIPOL, dei tirocini rivolti ai soggetti svantaggiati, disabili o richiedenti asilo (1%), inferiore a quanto riscontrato da indagini precedenti sul totale dei tirocini regionali e non solo di quelli PIPOL; si veda (Pascolini, 2016).

**Figura 3 Distribuzione dei tirocini PIPOL e degli occupati a livello regionale (FVG 2015) per settore ATECO**



Nota: settori ordinati sulla base del loro peso

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e su dati ISTAT (Conti economici territoriali)

Confrontando la distribuzione settoriale per livello tecnologico dei settori dei tirocini con quella media regionale in termini di occupati, si osserva come i tirocini PIPOL si siano concentrati, sia pure di poco, nei settori avanzati del comparto manifatturiero, mentre per quanto riguarda i servizi i tirocini PIPOL hanno riguardato per lo più professioni dei comparti a basso valore aggiunto di conoscenza (alberghi e ristoranti, trasporti, agenzie di viaggio, ecc...), almeno relativamente alla media regionale (si veda Figura 25 in appendice).

#### 4.2.2.1 percorsi formativi

Dei 4.962 percorsi formativi finanziati con PIPOL fino alla fine del 2016, più del 40% sono relativi a percorsi di formazione permanente (tabella successiva), finalizzata a sviluppare competenze utili a superare gli ostacoli che rendono problematico l'accesso o il rientro occupazionale e la cui offerta si struttura in percorsi predefiniti dalla Regione (gestione aziendale, lingue, tecnologie industriali, edilizia, ristorazione, informatica e agroalimentare).

Quasi un quinto dei percorsi è invece relativo alla formazione professionalizzante, finalizzata a sviluppare competenze specialistiche e strutturata su percorsi che prevedono sia formazione d'aula che stage (250 ore in entrambi i casi). Più del 15% sono dedicati alla formazione per formare competenze coerenti con il repertorio delle qualificazioni regionali, di cui alla DGR 1485/2015 e successive modificazioni.

I percorsi di formazione di qualificazione di base abbreviata (QBA) rappresentano il 10% del totale. Questi percorsi sono mirati a conseguire un attestato di qualifica professionale. Essi hanno una durata superiore a tutti gli altri percorsi, pari a 1000 ore, di cui almeno il 30% da spendere in attività di stage.

Anche la formazione linguistica rappresenta poco meno del 10%; tali percorsi sono di breve durata e consistono in esperienze di aggiornamento all'estero.

**Tabella 6 Tipologia di percorsi formativi finanziati con PIPOL nel periodo 2014-2016 e loro durata media**

Tipo formazione	Media dei percorsi in giorni	Media ore di formazione	Distribuzione %
<b>Formazione per QBA</b>	269,4	1043,9	10,7
<b>Formazione professionalizzante</b>	128,5	414,9	19,5
<b>Formazione permanente</b>	58,3	64,9	43,2
<b>Formazione da repertorio</b>	72,8	188,6	16,4
<b>Formazione linguistica</b>	50,2	130,7	9,8
<b>Altra formazione</b>	34,6	62,6	0,4
<b>Totale</b>	<b>95,9</b>	<b>264,2</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio

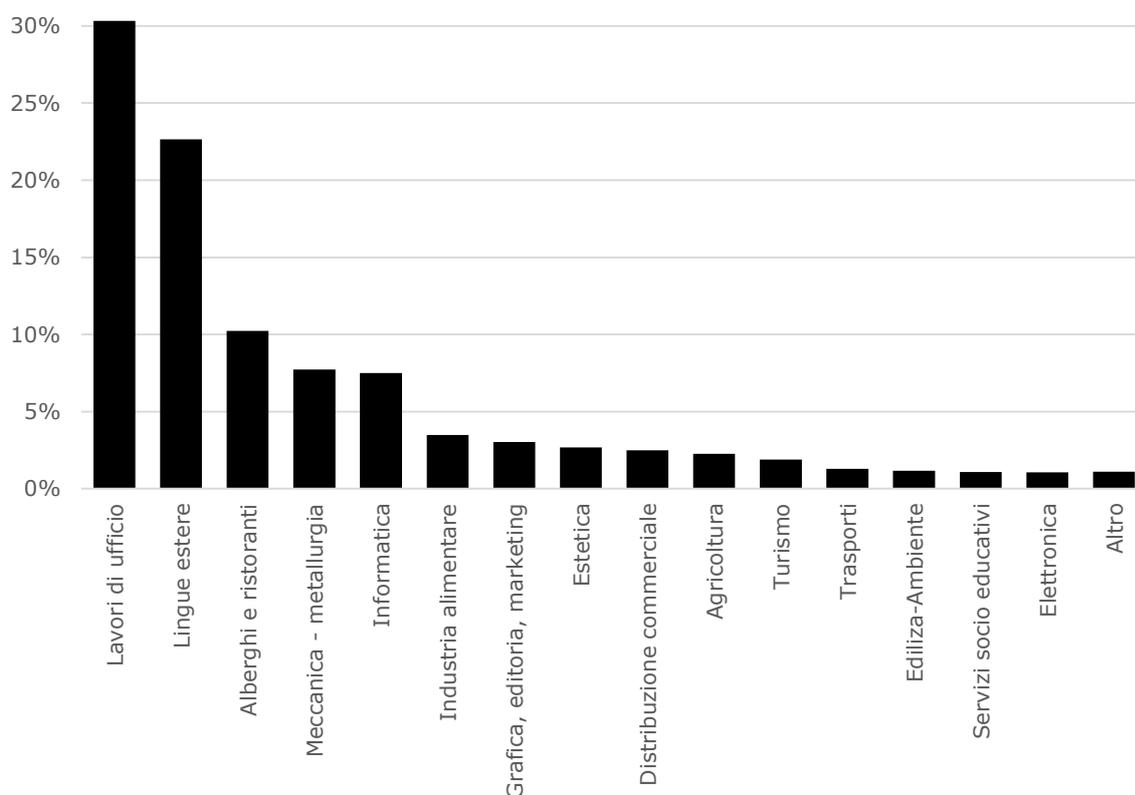
Come si vede dalla figura successiva, quasi un terzo dei percorsi totali (1.505 per esattezza) è focalizzato su competenze per formare figure di addetti ai lavori di ufficio, soprattutto figure specializzate nell'ambito della gestione delle pratiche commerciali e del personale.

Più del 20% dei percorsi riguarda l'ambito delle lingue estere, su cui intervengono tutti i percorsi esplicitamente dedicati alla formazione linguistica, ma anche alcuni percorsi della formazione permanente e della formazione da repertorio.

Seguono poi gli ambiti formativi per professioni legate al comparto degli alberghi e della ristorazione, della meccanica e della metallurgia (metà dei percorsi focalizzata su esperti in saldatura e carpenteria) e dell'informatica.

Gli altri ambiti formativi valgono tutti meno del 5% del totale dei percorsi finanziati.

**Figura 4 Distribuzione dei percorsi di formazione PIPOL per ambito formativo**



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio

Sulla base delle schede che i destinatari dovevano compilare al momento dell'iscrizione alle attività di PIPOL si evince che in più del 60% dei percorsi di formazione la partecipazione è avvenuta soprattutto con l'aspettativa di trovare lavoro, mentre nell'altro 30% l'attesa del partecipante era quella di migliorare le proprie competenze o di rimediare a deficit di competenze non acquisite nel

percorso di istruzione. Meno rilevanti sono gli interessi personali (7% dei casi) e ancora meno la spinta è venuta dalla possibilità di acquisire punteggio utile ai fini della carriera lavorativa o per altri motivi, come la presenza di rimborsi spese e borse di studio, l'aver tempo libero o l'aver amici e parenti che hanno fatto questa esperienza.

Tutte le tipologie dei percorsi formativi vedono questo tipo di motivazione alla partecipazione, con l'eccezione dei percorsi a finalità linguistica, dove prevale la finalità di migliorare le proprie competenze piuttosto che quella di trovare o ritrovare lavoro (tabella successiva).

**Tabella 7 Motivi per partecipare a percorsi formativi PIPOL, per tipologia di formazione (Valori %)**

Tipo formazione	Trovare lavoro	Competenze	Interesse personale	Carriera	Altri motivi	Totale
<b>Formazione QBA</b>	70	16	12	1	1	100
<b>Formazione professionalizzante</b>	69	22	7	1	1	100
<b>Formazione permanente</b>	63	30	5	1	1	100
<b>Formazione Repertorio</b>	64	21	12	1	1	100
<b>Formazione linguistica</b>	30	62	4	3	1	100
<b>Altra formazione</b>	78	22				100
<b>Totale</b>	62	29	7	1	1	100
<b>Casi</b>	<b>3.028</b>	<b>1.399</b>	<b>354</b>	<b>60</b>	<b>52</b>	<b>4.893</b>

Nota: 4893 casi con dati disponibili su 4962 percorsi totali di formazione

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio

### 4.3. Le caratteristiche dei destinatari

I destinatari di PIPOL oggetto della nostra indagine ammontano a 7.175 persone, di cui 3.911 hanno partecipato a interventi formativi, 2.945 a tirocini, mentre 319 persone hanno realizzato sia tirocini che formazione.

Nel complesso quasi il 57% del totale dei destinatari appartiene al genere femminile. Sia pure di poco la presenza femminile è più alta nei tirocini e nei percorsi integrati (formazione + tirocini) rispetto ai percorsi formativi.

L'età media dei destinatari è di circa 30 anni, inferiore nel caso dei tirocini (26 anni), come era lecito attendersi, rispetto agli interventi formativi, dove l'età media è di circa 34 anni (più della metà dei partecipanti alla formazione al momento di avvio del percorso ha più di 30 anni).

Gli stranieri sono mediamente il 10% del totale, in linea con la presenza straniera a livello regionale sulla popolazione totale (9% al 2015). Gli stranieri sono meno presenti nei percorsi di tirocinio rispetto a quelli formativi (7% versus 13%).

Il 45% dei destinatari è in possesso di un diploma di scuola superiore, mentre poco più di un quarto dei destinatari è in possesso di una laurea o più. Un 27% dei destinatari ha al più la licenza di scuola media inferiore o la qualifica professionale triennale. I destinatari di tirocinio tendono ad avere un più elevato livello di istruzione, così come coloro che hanno frequentato sia corsi di formazione che tirocini (tabella successiva).

**Tabella 8 Caratteristiche dei destinatari PIPOL, per tipologia di intervento (valori %)**

<b>Caratteristiche</b>	<b>Formazione</b>	<b>Tirocinio</b>	<b>Entrambi</b>	<b>Totale</b>
<b>Maschi</b>	44,7	42,2	39,5	43,4
<b>Femmine</b>	55,3	57,8	60,5	56,6
<b>&lt;=19</b>	2,6	7,2	1,6	4,4
<b>19-24</b>	23,1	40,5	33,9	30,7
<b>24-30</b>	20,3	37,5	41,7	28,3
<b>&gt;30</b>	54,0	14,9	22,9	36,6
<b>Italiani</b>	86,4	92,9	91,8	89,3
<b>Stranieri</b>	13,6	7,1	8,2	10,7
<b>Fino a licenza elementare</b>	3,2	0,5	0,0	2,0
<b>Scuola media inferiore o triennio professionale</b>	29,4	21,1	13,2	25,3
<b>Scuola superiore</b>	48,5	40,2	51,4	45,2
<b>Laurea o più</b>	18,9	38,2	35,4	27,5
<b>Numero di casi</b>	<b>3.911</b>	<b>2.945</b>	<b>319</b>	<b>7.175</b>

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio

Entrando più nel dettaglio (tabella successiva) delle diverse tipologie di intervento si osserva che nei tirocini di orientamento/formativo i destinatari tendono ad avere una età superiore rispetto ai destinatari del tirocinio di inserimento, in quanto molti più laureati tendono a scegliere il tirocinio formativo. Inoltre, la presenza di cittadini non italiani è piuttosto ridotto all'interno di questa misura in relazione al tirocinio di inserimento.

Per quanto riguarda la formazione si possono identificare le seguenti tendenze:

- una forte prevalenza del genere femminile nella *formazione linguistica*, a cui si associa anche un titolo di studio elevato (più della metà delle persone con laurea);
- una maggiore presenza di giovani nella *formazione professionalizzante*, il 44% dei destinatari è infatti sotto i 24 anni, contro una media complessiva dei partecipanti a percorsi formativi del 26%;
- una elevata presenza di destinatari stranieri nella *formazione per l'ottenimento di una qualifica* e nella *formazione legata ai repertori professionali regionali* (il 23% dei destinatari sono stranieri nel primo caso e quasi il 20% nel secondo caso). La formazione per repertorio si caratterizza anche per un'età dei destinatari mediamente più elevata delle altre tipologie di formazione;
- l'età elevata caratterizza anche, come era da attendersi, la formazione permanente, dove il 62% dei destinatari ha più di 30 anni.

**Tabella 9 Caratteristiche dei destinatari PIPOL, per tipologia di tirocinio e di percorso formativo (valori %)**

	Tipo tirocini*		Tipo formazione						
	Inserimento	Formativo	Professionalizzante	Per qualificata	Permanente	Linguistica	Repertorio	Altro**	
<b>Maschi</b>	44	42	45	48	43	39	49	40	
<b>Femmine</b>	56	58	55	52	57	61	51	60	
<b>&lt;=19</b>	9	5	6	3	1	1	3	0	
<b>19-24</b>	49	36	38	26	18	27	17	22	
<b>24-30</b>	38	57	26	27	19	35	14	18	
<b>&gt;30</b>	4	2	30	44	62	37	67	60	
<b>Italiani</b>	92	96	84	77	91	96	82	91	
<b>Stranieri</b>	8	4	16	23	9	4	18	9	
<b>Fino a licenza elementare</b>	0	0	5	2	2	0	6	0	
<b>Scuola media inferiore o triennio professionale</b>	25	6	27	45	29	5	32	16	
<b>Scuola superiore</b>	49	17	55	44	50	39	43	56	
<b>Laurea o più</b>	25	77	12	9	19	55	19	28	
<b>Casi</b>	<b>1.981</b>	<b>713</b>	<b>870</b>	<b>498</b>	<b>1.535</b>	<b>388</b>	<b>696</b>	<b>243</b>	

\*= Per i tirocini non si hanno informazioni sulla tipologia per tutti i percorsi

\*\*= In altro ci sono percorsi formativi di inserimento e percorso formativi di diverso tipo per una stessa persona

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio

## 5. Gli effetti sull'occupazione

---

In questa sezione presentiamo i risultati dell'analisi di impatto realizzata con l'approccio controfattuale. Il capitolo è strutturato nel seguente modo: il primo paragrafo presenta una rassegna della letteratura, con particolare riferimento a studi sulle politiche del lavoro in Italia; il secondo paragrafo delinea la metodologia di analisi utilizzata; infine, il terzo paragrafo riporta i risultati delle analisi.

### 5.1. Una rassegna delle valutazioni su interventi di politiche attive del lavoro in Italia

La letteratura, internazionale e nazionale, non presenta risultati univoci sugli effetti delle politiche attive del lavoro.

Card et. al. (Card & al., 2009), per esempio, analizzando 97 valutazioni realizzate tra il 1995 ed il 2007 trovano che gli interventi di formazione tendono ad avere risultati negativi o non significativi nel breve periodo (fino ad un anno dal termine degli interventi), ma presentano effetti maggiormente positivi nel lungo periodo. Gli stessi autori evidenziano come nel breve periodo programmi di assistenza e supporto alla ricerca di lavoro siano più efficaci di programmi di formazione, mentre programmi di occupazione nel settore pubblico tendono a avere effetti nulli o negativi.

Nel 2015 gli stessi autori hanno aggiornato il lavoro del 2009 e analizzato più di 200 valutazioni realizzate dal 2007 in poi (Card & al., 2015). Oltre a confermare alcuni risultati precedenti (effetti più robusti nel medio-lungo periodo per i programmi di formazione), da una lettura trasversale delle valutazioni emerge chiaramente che gli impatti tendono a differenziarsi per tipologia di target, con effetti maggiori per il target femminile e per i disoccupati di lunga durata. D'altra parte, risultati meno chiari si evidenziano per i programmi specificamente rivolti ai giovani. Si osserva anche che i programmi di politica attiva del lavoro sono più efficaci in periodi di crisi economica rispetto a fasi di espansione economica, soprattutto quelli di formazione e di rafforzamento delle competenze.

Un'altra recente meta analisi, realizzata da Melvin Vooren et. al. (Vooren & al., 2017), basata su 55 studi realizzati con metodi sperimentali o quasi sperimentali tra il 1990 ed il 2015 trova che le misure più efficaci tra le politiche attive del lavoro sono gli incentivi e i sussidi all'assunzione nel settore privato, che risultano più efficaci sia nel breve che nel lungo periodo, seguiti da interventi di tipo formativo. Nell'analisi di questi autori, a differenza dei lavori visti in precedenza, i servizi di supporto e accompagnamento alla ricerca di lavoro non evidenziano effetti positivi.

(Kluve & al., 2016) passa in rassegna 113 valutazioni su programmi specifici per il target dei giovani, implementati sia nei paesi avanzati che nei paesi in via di sviluppo. Nel complesso solo poco più di un terzo delle valutazioni mostrano risultati positivi dei programmi per i giovani, misurati o in termini di inserimenti occupazionali o di impatto sui salari. I risultati sono più positivi nei paesi in via di sviluppo, mentre nei paesi industrializzati non contano solo gli interventi realizzati, ma molto dipende dai diversi contesti di implementazione e dalle modalità di erogazione dei servizi. Alcune evidenze sottolineano che interventi che integrano diversi tipi di azioni hanno una maggiore probabilità di essere efficaci, così come sembrano favorire il successo sistemi efficaci di profilazione dei destinatari.

Anche a livello nazionale emergono risultati differenziati, come si evince da una disamina dei diversi studi condotti negli ultimi anni.

Irpel (Irpel, 2011) analizza gli interventi formativi finanziati dal POR FSE 2000-2006 in Toscana tra

il 2007 ed il 2008 e trova un effetto positivo sulla probabilità di essere occupati a tre anni di distanza dal termine del corso, con un differenziale positivo rispetto al gruppo di controllo pari al 10% per i disoccupati e al 20% per quelli in cerca di primo impiego. Solo per questi ultimi, però, l'impatto è positivo sulla probabilità di trovare un'occupazione stabile, mentre per il gruppo dei disoccupati gli interventi formativi non mostrano valore aggiunto nel facilitare l'ingresso ad un'occupazione stabile (Irpel, 2011). Tra i disoccupati, inoltre, gli effetti sono stati maggiori per i maschi (per le donne l'effetto è positivo, ma non significativo), con basso livello d'istruzione ed età avanzata, cioè sopra i trent'anni. Per gli inoccupati si osservano effetti positivi anche per coloro che sono in possesso di un diploma di scuola superiore e per i giovani sotto i vent'anni. Un elemento da rilevare è che per entrambi i gruppi target gli effetti sono maggiori quando i beneficiari entravano nel programma formativo in condizione di disoccupazione di lunga durata. Lo studio asserisce anche che alcune caratteristiche dei percorsi formativi incidono sugli effetti rilevati, in particolare per i disoccupati sembrano funzionare meglio i corsi di breve durata, mentre per gli inoccupati in cerca di prima occupazione i corsi più lunghi.

Le analisi Ismeri (Ismeri Europa, 2011) sulla Dote lavoro e formazione in Lombardia relative a percorsi FSE formativi e a servizi per il lavoro attuati tra il 2009 ed il 2010 hanno riscontrato, nel breve periodo (a meno di un anno dal termine del corso), un impatto nullo sulla probabilità occupazionale, *ma effetti positivi sull'empowerment* delle persone, infatti i destinatari della Dote avevano l'8% di probabilità in più di assumere atteggiamenti attivi di ricerca del lavoro rispetto ai non beneficiari della Dote. Non si evidenziavano differenze di rilievo tra la Dote formazione (che finanziava interventi formativi) e Dote lavoro (che poteva integrare alla formazione servizi di sostegno all'ingresso nel mercato del lavoro).

Interventi di work experience (borse lavoro e borse ricerca, le prime rappresentando il 70% del totale) finanziati dalla Regione Marche con il POR FSE 2007-2013 sono stati analizzati nel 2013 (Fondazione Brodolini, 2013) e le analisi evidenziano *un impatto positivo nei mesi successivi al termine dell'esperienza, che tende a svanire dopo un anno*. Le work experience hanno avuto anche un effetto positivo sulla quantità di lavoro, nel senso che i destinatari hanno lavorato 40-50 giornate in più del gruppo di controllo nei 12 mesi successivi all'intervento.

Mazzolini e Orlando (Mazzolini & Orlando, 2014), analizzando corsi di formazione di una regione italiana realizzati nel 2010 e 2011 e finanziati con il FSE, *non riscontrano effetti significativi sulla probabilità di trovare lavoro dopo la conclusione dei corsi*, neanche nel medio periodo. Applicando diverse metodologie di matching a 24 mesi dall'inizio del corso di formazione non emergono infatti effetti significativi. Questo risultato è vero però solo per i corsi di formazione finalizzati al reinserimento lavorativo, mentre la formazione post-obbligo/diploma evidenzia risultati piuttosto positivi e significativi a 18 mesi dal termine del corso, pari a circa il 16% di probabilità di essere occupati dei trattati superiore a quella dei non trattati.

Severati et al, (Severati & al., 2015), analizzando corsi di formazione post diploma per persone tra i 20 e 29 anni realizzati in diverse regioni italiane verso la fine degli anni 2000, *trovano effetti positivi in Piemonte (5%)*, a partire da 12 mesi dall'inizio del corso, ma riscontrano un effetto negativo sulla probabilità di trovare un impiego stabile. I destinatari più giovani, inoltre, evidenziano risultati migliori, mentre non si evidenziano risultati diversi per il sesso<sup>16</sup>.

Nella predisposizione del I° Rapporto di valutazione del Piano Italiano Garanzia Giovani (GG) l'Isfol (ora Inapp) ha valutato l'impatto occupazionale degli interventi realizzati da maggio 2014 a settembre 2015 (Isfol, 2016). In particolare ha concentrato l'attenzione sulla condizione di occupato al termine degli interventi (settembre 2015) e analizzato la differenza tra i trattati e un gruppo di controllo, composto da coloro che, iscritti, erano in attesa di ricevere un trattamento o di

---

<sup>16</sup> Sulla base degli stessi dati Mo Costabella evidenzia anche come gli effetti maggiori sono soprattutto per coloro che sono entrati nei percorsi formativi senza mai aver lavorato nei 24 mesi precedenti; questi hanno una probabilità di essere occupati a quattro anni dal percorso di formazione di 13 punti percentuali superiori alla probabilità del gruppo di controllo. (Mo Costabella, 2017)

essere presi in carico da oltre 120 giorni e da giovani non iscritti a Garanzia Giovani e con meno di 30 anni. I risultati delle analisi evidenziano *una probabilità di essere occupati dei destinatari della GG di 7,8 punti percentuali più elevata del gruppo di controllo, che diventa 8,9 punti considerando i soli interventi di tirocinio*<sup>17</sup>.

Recentemente Bazzoli et al, (Bazzoli & al., 2017) hanno esaminato diversi corsi di formazione finanziati in Trentino nel 2010-2011, con risorse del FSE e con risorse regionali. Per questi ultimi si osserva un impatto positivo a partire dai 12 mesi dalla fine dei corsi sulla probabilità di essere occupato (*a 24 mesi l'effetto è pari al 6%*); gli effetti sono più elevati per le donne e per i destinatari meno giovani, mentre non si riscontra alcun effetto per le donne straniere. Anche per i corsi finanziati con il FSE si riscontra un effetto positivo, superiore a quello della formazione regionale (dopo 24 mesi la probabilità di essere occupati per i trattati è il 27% più elevata di quella dei non trattati).

Alcuni ricercatori del JRC (Joint Research Centre) della Commissione Europea hanno valutato gli interventi di work experience per laureati realizzati nel 2013 dalla Regione Umbria con il POR FSE 2007-2013 e i loro impatti sulla probabilità di essere occupati nel 2015, quindi a due anni dall'inizio dei percorsi formativi. I risultati, ancora parziali<sup>18</sup>, evidenziano un effetto positivo, *pari a circa 12-14 punti percentuali di probabilità in più di essere occupato per il gruppo dei trattati* (Ghirelli & al., 2017).

Analizzando la formazione per disoccupati realizzata in Toscana nel periodo 2007-2013 e finanziata con il fondo sociale europeo alcuni ricercatori dell'Irpet (Duranti & Sciclone, 2017) hanno riscontrato un *effetto positivo sulla probabilità di essere occupato a 18 mesi circa dall'inizio dei corsi, pari all'8,2%; effetto che si riduce a 3,7% se si considera l'occupazione a tempo indeterminato*. Ad evidenziare gli effetti positivi maggiori sono i destinatari disoccupati più maturi, con un basso livello di educazione e in condizione di disoccupazione di lunga durata. Un elemento interessante è relativo al tirocinio: quando il tirocinio è integrato ai corsi di formazione i risultati sono maggiori (+11 punti percentuali di differenza tra trattati e non trattati).

Le differenze riscontrate nelle diverse analisi dipendono da molteplici fattori, sia di natura tecnica (numerosità dei campioni di analisi, identificazione del gruppo di controllo, ecc,) sia istituzionali (tipologie di interventi e loro funzionamento, caratteristiche dei destinatari in esame, ecc).

Si possono in ogni caso individuare alcuni elementi comuni alle valutazioni di impatto esaminate (si veda anche tabella successiva):

- una prevalenza del metodo del propensity score matching (PSM) per l'analisi di impatto<sup>19</sup>;
- un diffuso utilizzo di dati amministrativi, in particolare le Comunicazioni obbligatorie, per la costruzione delle carriere lavorative pre (in alcuni casi) e post intervento del gruppo dei trattati e del gruppo di controllo;
- l'utilizzo prevalente della variabile risultato definita come "probabilità di essere occupato ad un certo tempo dall'intervento";
- un effetto positivo sulla probabilità di essere occupato, quando presente, che si aggira intorno al 5-10%, comunque quasi mai sopra il 20% di differenziale tra gruppo dei trattati e gruppo di controllo.

---

<sup>17</sup> La valutazione effettua anche un confronto tra tirocini finanziati da GG e tirocini non GG ed evidenzia che la GG non ha un valore aggiunto, i tirocinanti di GG non hanno infatti performance occupazionali superiori a quelli che hanno realizzato un tirocinio non finanziato da GG.

<sup>18</sup> Le analisi dovranno essere approfondite in una seconda fase, che prevede l'analisi della storia lavorativa prima del programma dei destinatari, attualmente non inserita nelle analisi.

<sup>19</sup> L'utilizzo diffuso del PSM per l'analisi di impatto è un dato messo in evidenza anche dal JRC in una rassegna di valutazioni di impatto realizzate a livello accademico e all'interno del FSE 2007-2013 (Bratu & al., 2014).

**Tabella 10 Rassegna di alcune valutazioni di impatto di politiche formative realizzate in Italia**

Studio	Area geografica	Periodo di osservazione	Tipo di politica	Metodo	Numerosità del campione	Individuazione GDC*	Tipo di dati utilizzati	Variabile di risultato
<b>2011, Irpet</b>	Toscana	2007 - 2008	Corsi di formazione per disoccupati ed inoccupati (FSE 2000-2006)	Propensity score matching	758 trattati e 1.558 non trattati	Estratto dagli iscritti ai CPI	Dati di monitoraggio, indagine, CPI e COB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Probabilità di essere occupato (anche a tempo indeterminato) a circa 36 mesi</li> <li>- Durata di ricerca di un primo lavoro</li> </ul>
<b>2011, Ismeri Europa</b>	Lombardia	2009 - 2010	Interventi di formazione e servizi per il lavoro (FSE 2007-2013)	Propensity score matching	865 trattati e 200 non trattati	Estratto dagli iscritti ma non ammessi (per mere questioni amministrative)	Dati di monitoraggio, survey, COB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Probabilità di essere occupato (anche a tempo indeterminato) a circa 10 mesi</li> </ul>
<b>2013, Fondazione Brodolini</b>	Marche	2010	Borse lavoro e borse ricerca per disoccupati (FSE 2007-2013)	Propensity score matching	940 trattati e 856 non trattati	Estratto dagli iscritti ma non ammessi	Dati di monitoraggio, COB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Probabilità di avere un'esperienza di lavoro nei 12 mesi successivi</li> <li>- Probabilità di essere occupato (anche a tempo indeterminato) a 3,6,9,12 mesi dopo l'intervento</li> <li>- Numero di gg lavorati nei 12 mesi successivi all'intervento</li> </ul>
<b>2014, Mazzolini - Orlando</b>	Regione italiana	2010 - 2011	Corsi di formazione per l'inserimento (FSE 2007-2013)	Propensity score matching	193 trattati e 459 non trattati	Estratto dai non ammessi ai corsi	Dati di monitoraggio, CPI e COB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Probabilità di essere occupato a 3, 6, 12, 18 e 24 mesi</li> </ul>
<b>2015, Severati et al.</b>	Piemonte	2007-2011	Formazione "post-diploma"	Propensity score matching	2.208 trattati e 108.524 non trattati	Estratto dagli iscritti ai CPI	Dati di monitoraggio, CPI e COB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Probabilità di essere occupato (anche a tempo indeterminato) a 12, 24, 36 e 48 mesi</li> <li>- Numero di settimane lavorate in un anno, da dopo il corso fino al quarto anno successivo</li> </ul>
<b>2016, Isfol</b>	Italia	2014-2015	Interventi Garanzia Giovani (FSE 2014-2020)	Matching e Inverse Probability weighting	42.508 trattati e 183.000 non trattati	Estratto da iscritti ed in attesa di ricevere interventi e non iscritti a GG ma iscritti ai CPI	Dati di monitoraggio, CPI e COB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Probabilità di essere occupato al termine dell'intervento</li> </ul>
<b>2017,</b>	Trento	2010-2011	Formazione per	Propensity score matching	800 trattati e	Estratto dagli	Dati di	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Probabilità di essere</li> </ul>

<b>Bazzoli et al.</b>			disoccupati (FSE 2007-2013 e fondi ordinari)	score matching	258.000 non trattati per i corsi Agenzia Lavoro 114 trattati e 11.000 controlli per i corsi FSE	iscritti ai CPI	monitoraggio, CPI, COB, dati INPS sulle dichiarazioni dei redditi	occupato a 3,6, 12, 24, 36 mesi - Reddito medio da uno a tre anni dopo il corso
<b>2017, Ghirelli et al.</b>	Umbria	2013	Formazione per laureati (POR FSE 2007-2013)	Propensity score matching	574 trattati e 5.200 non trattati	Estratto dagli iscritti ai CPI	Dati di monitoraggio, CPI, COB	- Probabilità di essere occupato a 24 mesi dal corso
<b>2017, Duranti – Sciclone</b>	Toscana	2007-2013	Formazione e tirocini per disoccupati (FSE 2007-2013)	Propensity score matching	17.000 trattati e 330.000 non trattati	Estratto dagli iscritti ai CPI	Dati di monitoraggio, CPI, COB	- Probabilità di essere occupato (anche a tempo indeterminato) a 18 mesi dal corso

\*Nota: GDC è il Gruppo di controllo  
Fonte: elaborazione Ismeri Europa

## 5.2. La metodologia di analisi

Per stimare l'impatto di PIPOL viene adottato un approccio controfattuale che prevede di mettere a confronto un gruppo di trattati (i beneficiari del programma) con un gruppo di non trattati (gruppo di controllo)<sup>20</sup> il più possibile comparabile, per alcune caratteristiche rilevanti, con il primo.

*Una prima scelta metodologica* è stata quella di analizzare gli effetti degli interventi PIPOL realizzati entro dicembre 2016, nel loro insieme ma anche distinguendo tra gli interventi formativi e i tirocini. Infatti, se è vero che un obiettivo importante e trasversale di PIPOL è quello di accrescere le prospettive occupazionali dei partecipanti, i diversi interventi analizzati in questa sede (formazione e tirocini) possono avere logiche differenti e quindi potenzialmente gli effetti possono essere diversi. In particolare gli interventi formativi hanno in prevalenza un contenuto "educativo-formativo", mentre i tirocini si configurano come una esperienza professionale di breve durata, in cui ad una finalità educativa-formativa si associa una vera e propria esperienza nel lavoro e l'acquisizione di specifiche conoscenze ad esso connesse.

*Una seconda scelta metodologica* è relativa alla variabile da utilizzare per quantificare gli impatti. L'impatto, in questa parte dello studio<sup>21</sup>, viene misurato in termini di successo occupazionale dei destinatari degli interventi. La variabile risultato quindi consiste nell'appartenere allo stato di occupato in un momento determinato e successivo alla partecipazione al programma, nel nostro caso gennaio 2018. Abbiamo però utilizzato diverse declinazioni di questa variabile risultato, come si dirà più dettagliatamente nei prossimi paragrafi. Abbiamo definito, ad esempio, indicatori della qualità dell'occupazione, come l'occupazione a tempo indeterminato.

*Una terza scelta* ha riguardato il metodo da utilizzare per l'analisi di impatto. Nell'analisi controfattuale la sfida maggiore è limitare le *distorsioni da selezione* (*selection bias*) del gruppo di controllo, che determinerebbero una sottostima/sovrastima degli effetti. In altri termini, occorre assicurare che il campione e il gruppo di controllo differiscano per il trattamento o meno ricevuto dalla politica in esame, a parità delle altre condizioni che influiscono sull'occupabilità di un individuo (es. caratteristiche anagrafiche, formazione pregressa, precedenti esperienze lavorative, ecc.)<sup>22</sup>.

Per creare un ambiente di osservazione "quasi sperimentale", ovvero ridurre al minimo le differenze rilevanti tra trattati e non trattati, esistono diverse metodologie di analisi. La metodologia che abbiamo seguito nella valutazione è quella del matching, in particolare del *propensity score matching* (PSM). Questa è una tecnica di abbinamento statistico che individua il gruppo di controllo in soggetti non trattati aventi le caratteristiche osservabili più simili ai soggetti trattati.

### **Box: aspetti tecnici della metodologia utilizzata**

Seguendo Angrist and Pischke (2008), stimiamo il cosiddetto ATT (Average Treatment Effect on the Treated), vale a dire l'effetto medio del trattamento sui trattati. L'ATT rappresenta l'impatto del programma sui trattati in caso di partecipazione rispetto al caso controfattuale in cui gli stessi trattati non abbiano partecipato al programma. In altri termini, l'ATT dovrebbe cogliere l'eventuale differenza nello status occupazionale dei partecipanti nel caso partecipino rispetto al caso in cui gli stessi non partecipino. Almeno questa sarebbe la condizione nelle scienze fisiche, nelle quali gli esperimenti possono essere riprodotti cambiando alcune condizioni soltanto e tenendo costanti tutte le altre. Naturalmente, come sempre accade nel caso delle scienze sociali, la situazione controfattuale non è possibile poiché non si può osservare lo stesso individuo essendo stato beneficiario dell'intervento e contemporaneamente non essendolo stato.

La prassi comune degli studi di valutazione per ovviare alla impossibilità di osservare la situazione controfattuale consiste nel cercare un gruppo di controllo che imiti il gruppo obiettivo nel caso non

<sup>20</sup> Considerato inoltre che l'obiettivo principale è comprendere gli effetti sull'inserimento nel mercato del lavoro, come detto sopra l'analisi non prenderà in considerazione i beneficiari di PIPOL di prima fascia, che sono giovani sotto i 19 anni drop-out o a rischio di dispersione scolastica e formativa.

<sup>21</sup> Un'analisi di tipo prevalentemente qualitativo sulla dimensione dell'occupabilità viene presentata nel capitolo successivo.

<sup>22</sup> Tra gli altri si veda (Cerulli, 2015) e (Angrist & Pischke, 2009).

sperimentasse il trattamento.

Una volta che si rende disponibile un gruppo di controllo che abbia le stesse caratteristiche del gruppo obiettivo ma non abbia però partecipato al programma si potrà definire qualcosa di molto simile ad un ATT. Più analiticamente, l'ATT si può definire come:

$$ATT = (Y^1|D = 1) - E(Y^0|D = 1)$$

Dove  $D$  è una variabile che assume valore 1 se si verifica il trattamento e 0 se non si verifica;  $Y^1$  è il valore della variabile risultato dato il trattamento e  $Y^0$  è la variabile risultato in assenza di trattamento. Perciò, in astratto, sia il caso di  $Y^1$  che di  $Y^0$  sono riferiti al caso del gruppo obiettivo per il valore di  $D = 1$ , vale a dire il caso in cui lo stesso gruppo obiettivo abbia subito o non abbia subito il trattamento. Ma, di nuovo, siccome lo stesso gruppo obiettivo non può essere osservato dopo aver ricevuto il trattamento e senza averlo ricevuto, l'ATT viene stimato confrontando i valori di  $Y^1$  che di  $Y^0$  quali sono osservati per un gruppo obiettivo (i trattati appunto) e un gruppo di controllo, vale a dire di individui che hanno le stesse caratteristiche del gruppo obiettivo, ma non ha partecipato al programma.

La corretta identificazione dell'ATT richiede che siano verificate almeno 3 ipotesi fondamentali:

- ipotesi di indipendenza condizionata (ICC), ovvero analiticamente:  $(Y^1, Y^0) \perp D \mid X$ ;
- ipotesi SUTVA (Stable-Unit-Treatment-Value Assumption);
- ipotesi di sostegno comune (*Common Support Assumption*):  $0 < P(D = 1 \mid X = x) < 1$

Laddove  $X$  rappresenta un set di caratteristiche che possono confondere l'analisi in quanto sono correlate sia con la selezione nella probabilità di ricevere il trattamento che con il possibile risultato.

La ipotesi 1) implica che il risultato potenziale sia indipendente dalla partecipazione al programma, il trattamento, condizionatamente all'osservazione delle caratteristiche  $X$ . In altri termini, controllando per tutte le caratteristiche osservabili, la decisione di partecipare al programma non deve essere correlata al possibile risultato. La misura in cui ciò si verifica dipende dalla disponibilità dei dati. Questa ipotesi in realtà suggerisce che l'approccio qui proposto non è esente dai problemi di endogeneità dovuti a variabili non osservate né più né meno del classico modello si stima OLS.

La ipotesi 2) esclude la possibilità che vi possano essere effetti di spillover ovvero di equilibrio economico generale che siano determinati dal programma ed influenzino indirettamente il risultato del programma. Ciò potrebbe accadere, ad esempio, se le politiche attive per l'impiego (il *treatment*) comportassero un tale aumento della spesa e perciò della domanda aggregata da aumentare la probabilità di trovare lavoro per tutti e quindi soprattutto per chi partecipa al programma. La politica non dovrebbe avere neppure dimensioni tali da influenzare il salario riducendolo, ad esempio, e pertanto favorendo nuove assunzioni. Questa ipotesi è sicuramente verificata nel caso in considerazione, date le dimensioni relativamente contenute della spesa per la politica considerata e il numero "limitato" dei partecipanti al programma, almeno in relazione alla dimensione del fenomeno a livello regionale.

La terza ipotesi implica che per ogni dato valore delle caratteristiche osservate degli individui nel campione,  $X$ , la probabilità di partecipare al programma non sia certa. In altre parole, per ogni data caratteristica osservata degli individui non ci dovrebbe essere alcun motivo particolare per cui un individuo che la possiede abbia più probabilità di essere nel gruppo obiettivo o nel gruppo di controllo. Questa ipotesi è verificata se troviamo un supporto comune statisticamente non diverso del gruppo obiettivo e di controllo ovvero i due gruppi devono avere caratteristiche simili fra loro.

Proprio la necessità di rispettare la terza ipotesi è la finalità della procedura di matching in base ad un indicatore di propensione (propensity score matching, PSM da ora). Se il matching è fatto in modo corretto e quindi il gruppo di controllo ha un supporto comune statisticamente non diverso, almeno nei termini delle caratteristiche osservate, da quello del gruppo obiettivo, ciò dovrebbe assicurare che la terza ipotesi necessaria, affinché la stima dell'ATT sia non distorta, è verificata.

Affinché sia verificata la terza ipotesi è di estrema importanza l'identificazione di un valido gruppo di controllo. Il modo più corretto in assoluto consisterebbe nel cercare individui del gruppo di controllo che abbiano esattamente le stesse caratteristiche di quelli che fanno parte del gruppo obiettivo. Tuttavia, non è sempre facile realizzare questa condizione quando le osservazioni non sono sufficientemente numerose. Nel nostro caso, la strategia di identificazione del gruppo di controllo è stata quella di utilizzare coloro che, ammissibili, hanno aderito a PIPOL tra il 2014 ed il 2016, ma che per diversi motivi non hanno partecipato alle misure di PIPOL. Si tratta di soggetti particolarmente adeguati, in quanto hanno sottoscritto una dichiarazione di

immediata disponibilità per partecipare a PIPOL e hanno manifestato la volontà di partecipare ad un'attività di formazione o tirocinio. La numerosità di questo gruppo, inoltre, è piuttosto ampia, quasi 20.000 individui<sup>23</sup>. Questo ci ha consentito di utilizzare anche la strategia del matching esatto, usando lo stimatore di Mahalanobis.

Allo scopo di semplificare la procedura di matching e consentire di avere più osservazioni come punto di riferimento per il gruppo di controllo applichiamo la procedura del propensity score matching. È stato dimostrato che trovare un esatto matching di individui nel gruppo di controllo con esattamente le stesse caratteristiche di quelle del gruppo obiettivo è equivalente ad estrarre il gruppo di controllo usando la procedura del propensity score. In altri termini, si stima un modello della probabilità di essere nel gruppo obiettivo e quindi di ricevere il trattamento in funzione delle variabili effettivamente osservate. Tale stima viene fatta in genere con un modello Probit standard.

Sulla base di questa stima viene poi previsto uno score, un valore della probabilità di avere le stesse caratteristiche per gli altri individui che appartengono al gruppo obiettivo (Bryson, Dorsett, & Purdon, 2002). All'interno di quest'ultimo, si selezionano quindi le osservazioni che hanno lo score più simile a quello effettivo osservato per gli individui che fanno parte del gruppo obiettivo. Nelle stime che seguono, come controllo di robustezza si sono definiti diversi gruppi obiettivo scegliendo 1 solo individuo del gruppo di controllo, in particolare quello con il valore del propensity score più simile a ciascun individuo del gruppo obiettivo. Nella seconda stima, si sono scelti 5 individui con lo score più simile e nella terza stima 15 individui con la stima più simile del propensity score. In seguito si sono confrontate le probabilità di sperimentare la variabile risultato dei due campioni obiettivo e di controllo così definiti. Siccome è rispettata la terza ipotesi di cui sopra, la procedura del PSM assicura che il gruppo obiettivo e di controllo dovrebbero avere lo stesso risultato in termini di potenziale controfattuale.

Il *propensity score* viene calcolato in base ad una serie di variabili osservate che rappresentano le caratteristiche di chi partecipa al programma:

- l'età misurata al momento dell'avvio del programma o all'iscrizione a PIPOL;
- il genere;
- la cittadinanza;
- il livello di istruzione raggiunto: media inferiore, istituto professionale, scuola secondaria superiore, laurea e istruzione post-lauream (master o dottorato);
- la presenza di competenze lavorative maturate prima dell'inizio del programma, misurata dagli avviamenti lavorativi prima dell'avvio del programma e la durata degli avviamenti stessi<sup>24</sup>;
- la provincia di residenza.

### 5.3.1 dati utilizzati

I dati utilizzati sono stati di tre tipi:

- dai dati di monitoraggio del programma abbiamo identificato il gruppo dei trattati, coloro che avevano cioè terminato i percorsi PIPOL entro dicembre 2016. Due erano le fonti principali: il sistema "OPOC", contenente dati di monitoraggio dei Tirocini finanziati dal PON Garanzia, e NETFORMA, che include tutti gli altri interventi PIPOL. Le due fonti sono piuttosto ricche di informazioni in quanto presentano diverse informazioni sulle caratteristiche socio-demografiche dei partecipanti, ma anche sulle caratteristiche degli interventi, come la data di inizio e fine, la

---

<sup>23</sup> Più nello specifico gli iscritti a PIPOL a fine 2017 ammontavano a 42 mila persone circa. Per individuare un buon gruppo di controllo abbiamo escluso dal totale il gruppo dei trattati, gli iscritti in Fascia 1, perché non oggetto di analisi del presente lavoro, coloro che si sono iscritti nel 2017 e/o avevano avviato attività PIPOL nel corso del 2017.

<sup>24</sup> Diversi studi, tra cui (Caliendo, 2017), dimostrano che includere l'esperienza lavorativa pregressa nelle variabili utilizzate per il matching, aumenta la probabilità di cogliere gli elementi non osservabili nelle differenze tra il gruppo dei trattati ed il gruppo di controllo e di comparare due gruppi il più simili possibile.

tipologia di tirocinio e di formazione erogata, la lunghezza dei percorsi formativi, i settori economici del tirocinio<sup>25</sup>;

- dati di iscrizione al programma PIPOL di fonte ERGONET. Questi dati ci hanno consentito di identificare il gruppo di controllo e acquisire informazioni socio-demografiche per i non partecipanti al programma;
- dati sulle comunicazioni obbligatorie (COB), sempre di fonte ERGONET. Questi dati contengono informazioni sugli avviamenti al lavoro, le cessazioni e le trasformazioni di lavoro del gruppo dei trattati e del gruppo dei non trattati.

I tre database sono stati integrati in un unico database, contenente informazioni sui partecipanti e non partecipanti (7.175 e 19.899 rispettivamente), le loro caratteristiche, il tipo di intervento seguito e la loro storia occupazionale.

## **5.4.L'analisi descrittiva**

In quel che segue, si vuole prima di tutto verificare attraverso un'analisi descrittiva se ci siano differenze statisticamente significative fra il gruppo dei trattati PIPOL e il gruppo di controllo. Verifichiamo che in realtà queste differenze esistono e sono statisticamente significative e ciò giustifica l'uso del PSM allo scopo almeno di minimizzare la probabilità che la stima dell'effetto del programma sulla variabile di outcome dipenda da differenze statistiche fra le caratteristiche osservate dei due gruppi.

### **5.4.1.Le differenze nelle caratteristiche delle persone prima dell'intervento**

Il primo passo dell'analisi descrittiva consiste nel controllare se i campioni di partecipanti e non partecipanti erano identici in termini di caratteristiche medie possedute prima dell'inizio della politica.

La tabella successiva presenta i risultati dei test-t sulle differenze fra medie delle principali variabili usate per il calcolo dell'indicatore di *propensity score* sul quale avviene il matching del gruppo dei trattati e quello di controllo.

---

<sup>25</sup> Un limite, ma non di rilievo è che il sistema OPOC e NETFORMA forniscono informazioni parzialmente diverse in relazione ai tirocini finanziati con il PON Garanzia giovani (OPOC) e quelli finanziati con altre fonti PIPOL; in ogni caso il grosso dei tirocini finanziati alla fine del 2016 era all'interno del programma PON.

**Tabella 11 Differenze medie nelle caratteristiche dei trattati e del gruppo di controllo**

	Trattati*		Gruppo di controllo		T-test	
	Media	S.dev.	Media	S.dev.	Diff.	Prob.
<b>Età avvio/iscrizione</b>	30,54	10,53	34,06	11,79	-3,52	0,00
<i>Donna</i>	0,57	0,50	0,54	0,50	0,02	0,00
<b>Scuola primaria</b>	0,02	0,14	0,02	0,15	0,00	0,12
<b>Scuola media</b>	0,15	0,35	0,26	0,44	-0,12	0,00
<b>Scuola professionale di tre anni</b>	0,11	0,31	0,10	0,10	0,01	0,00
<b>Scuola superiore</b>	0,45	0,50	0,50	0,50	-0,04	0,00
<b>Laurea o più</b>	0,28	0,45	0,20	0,40	0,07	0,00
<i>Trieste</i>	0,15	0,35	0,29	0,46	-0,15	0,00
<i>Udine</i>	0,47	0,50	0,36	0,48	0,11	0,00
<i>Pordenone</i>	0,24	0,43	0,21	0,41	0,03	0,00
<i>Gorizia</i>	0,11	0,32	0,12	0,32	0,00	0,46
<i>Altro</i>	0,03	0,16	0,02	0,15	0,01	0,01
<b>Straniero</b>	0,11	0,31	0,18	0,39	-0,08	0,00
<b>Avviamenti prima di PIPOL, dal 2012 al 2014</b>	0,40	0,49	0,40	0,49	0,00	0,98
<b>Durata media in gg degli avviamenti dal 2012 al 2014</b>	73,26	165,67	88,08	200,93	-14,82	0,00
<b>Osservazioni</b>	7.175		19.889			

\*=Include sia partecipanti alla formazione che ai tirocini

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e amministrativi

La tabella mostra che i due gruppi sono diversi sotto diversi punti di vista.

Nel complesso, le differenze sono a favore di una maggiore occupabilità del gruppo dei trattati rispetto al gruppo di controllo. In particolare, il gruppo dei trattati include un campione più giovane di individui: le differenze di età sono evidenti e raggiungono i 3,5 anni di età, differenza soprattutto dovuta alla più giovane età dei tirocinanti rispetto al gruppo di controllo (vedi Tabella 31 in appendice). Inoltre, il gruppo dei trattati include una quota maggiore di donne (il 57% contro il 54%). Il livello medio di istruzione dei destinatari è più alto di quello del gruppo di controllo, di nuovo soprattutto dovuto alla maggiore istruzione, rispetto al gruppo di controllo, dei destinatari di tirocinio. Più specificamente, il gruppo dei trattati include una quota più ampia di individui con un livello di istruzione universitario o superiore (+7%), mentre il gruppo di controllo include una quota maggiore di individui con un diploma di scuola secondaria superiore e di individui con un livello di istruzione dell'obbligo (+12%). La distribuzione provinciale è squilibrata: quasi metà del gruppo obiettivo risiede nella provincia di Udine (47%). Inoltre, la quota dei residenti a Pordenone è leggermente maggiore della media. Infine, il gruppo obiettivo comprende una quota minore di stranieri (-8%), che sono in media più difficilmente occupabili. In termini di avviamenti al lavoro prima del periodo di PIPOL, non si riscontrano rilevanti differenze nell'aver avuto almeno un contratto attivo nel periodo 2012-2014 (circa il 40% del totale)<sup>26</sup>; i trattati, in ogni caso, tendono ad avere esperienze più brevi, cioè contratti di durata inferiore.

<sup>26</sup> Per i tirocinanti l'esperienza lavorativa prima del programma PIPOL è inferiore, anche in vista del fatto che sono persone più giovani. Vedi Tabella 31 in appendice.

### 5.4.2. Le differenze nelle variabili occupazionali di risultato

In questo paragrafo osserviamo la differenza lorda nelle variabili di risultato, lo status occupazionale, che consideriamo poi anche nell'analisi di impatto.

Le informazioni provengono dalle Comunicazioni obbligatorie (COB), che sono le comunicazioni che i datori di lavoro obbligatoriamente devono fare ai centri per l'impiego della propria regione quando assumono un lavoratore dipendente o in caso di licenziamento, dimissioni e trasformazioni del rapporto di lavoro. Le COB sono caratterizzate dal fatto che includono solo i lavoratori con contratto da dipendente ed escludono i lavoratori autonomi e coloro che lavorano in un'altra regione, così come i lavoratori informali<sup>27</sup>.

La tabella successiva riporta i risultati di test-t della differenza fra medie e i relativi livelli di significatività statistica. La tabella è divisa in 4 panel:

- panel (a): riguarda tutti i partecipanti a PIPOL;
- panel (b): riguarda i partecipanti che hanno fatto il tirocinio (*on-the-job training*);
- panel (c): riguarda i partecipanti che hanno fatto solo formazione professionale (*off-the-job training*);
- panel (d): riguarda i partecipanti che hanno ricevuto entrambi i tipi di formazione professionale.

Va precisato che le differenze evidenziate in tabella danno solo un'indicazione di massima sul tipo di differenze in termini occupazione e *non possono essere interpretate in alcun modo come effetto casuale del programma sulla probabilità di trovare occupazione* da parte dei partecipanti poiché ci potrebbero essere differenze fra gruppo obiettivo e di controllo, come visto in precedenza, che spiegano almeno in parte la diversa probabilità di occupazione dei due gruppi. Ci aspettiamo che dopo aver selezionato attraverso l'applicazione della metodologia del *propensity score-matching* (PSM) sotto-campioni del gruppo di controllo e del gruppo dei trattati che abbiano esattamente le stesse caratteristiche in termini di occupabilità queste differenze possano ridursi. Nel caso in cui la differenza scenda a zero, dovremo concludere che il programma non ha avuto alcun impatto statisticamente significativo sulla probabilità di trovare occupazione del gruppo dei partecipanti e che la maggiore probabilità non condizionale di occupazione dei partecipanti sia interamente dovuta alle migliori caratteristiche in termini di occupabilità di chi ha partecipato al programma.

*Osservando i dati della tabella si evince che considerando l'intero gruppo dei trattati PIPOL, si evidenzia una maggiore probabilità di essere occupati a gennaio 2018, pari a circa il 10% (il 60% dei destinatari sono occupati, contro il 50% dei non trattati).* Non si evidenzia invece un maggiore tasso di occupazione se si considera il solo lavoro a tempo indeterminato: come si vede il gruppo dei trattati presenta un'occupazione a tempo indeterminato del 16%, contro il 14% del gruppo di controllo. Si osserva invece una maggiore durata dei contratti dal 2016 in poi<sup>28</sup>.

Osservando i diversi sotto gruppi di destinatari si osserva per i tirocini risultati lordi piuttosto elevati e statisticamente significativi sulla probabilità di trovare un posto di lavoro: infatti, la differenza fra la probabilità di essere occupato a gennaio 2018 è pari a +20% rispetto al gruppo di controllo. Si riscontra anche una maggiore probabilità, sebbene non elevata (+4%), di essere occupato a tempo indeterminato.

Per i destinatari della formazione professionale i risultati lordi sulle variabili occupazionali sono inferiori. Tuttavia, è importante ricordare che, in termini generali, l'impatto della formazione professionale in aula agisce più sull'occupabilità che sull'occupazione in sé e per sé. Ciò significa

---

<sup>27</sup> Tuttavia ciò non influenza la stima dell'impatto in quanto si assume che, per ragioni probabilistiche, la sottostima degli occupati nel gruppo dei trattati sia compensata da analoga sottostima degli occupati nel gruppo dei non trattati.

<sup>28</sup> Non si riscontra neanche una differenza consistente tra gruppo di controllo e gruppo dei trattati nella distribuzione degli occupati a gennaio 2018 per la tipologia di qualifica professionale, come si vede dalla Tabella 32 in appendice).

che la formazione professionale può ancora influenzare la probabilità di trovare lavoro in seguito. Questa ipotesi andrebbe verificata empiricamente in futuro, nel caso del programma in considerazione quando saranno disponibili i dati sulla condizione occupazionale dei partecipanti e dei non partecipanti a qualche anno dal trattamento, orientativamente 5 anni. Più avanti tenteremo di verificare questa ipotesi nell'analisi di impatto.

Il piccolo gruppo di destinatari di entrambi gli interventi (319 casi) evidenziano risultati positivi simili a quelli dei destinatari di tirocini.

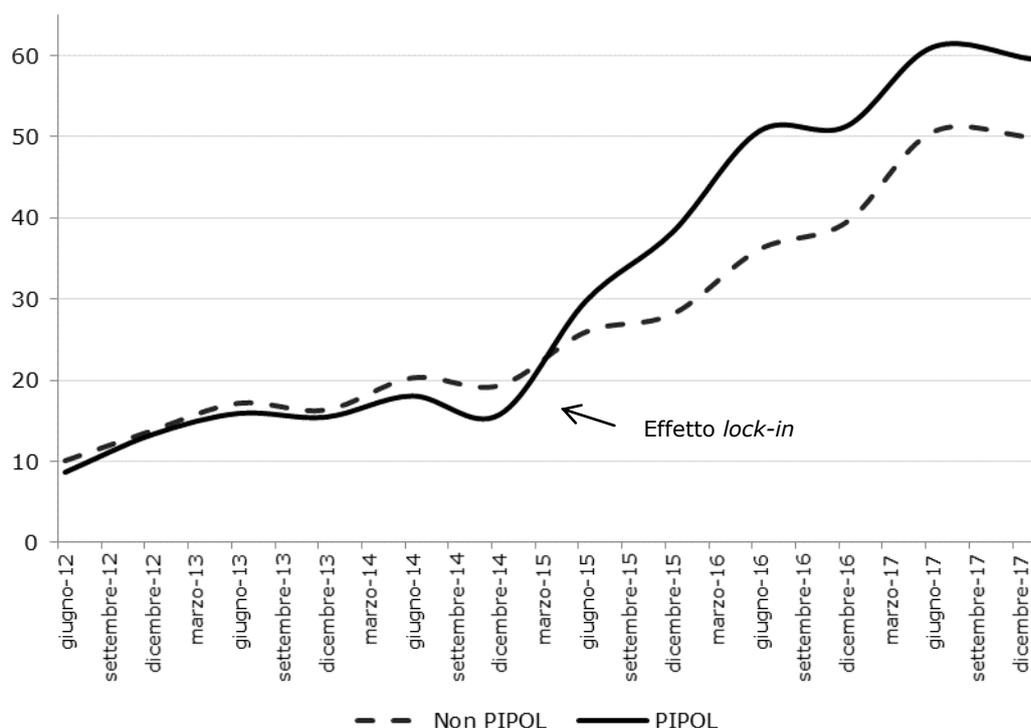
**Tabella 12 Differenze medie nella condizione occupazionale dei trattati e non trattati**

	Beneficiari PIPOL		Non-beneficiari		T-test	
	Panel (a): tutti i trattati					
	Media	St.dev.	Media	St.dev.	Diff.	Prob.
<b>Occupato a gennaio 2018</b>	0,60	0,49	0,50	0,50	0,10	0,00
<b>Occupato a tempo indeterminato</b>	0,16	0,36	0,14	0,35	0,01	0,01
<b>Occupato a tempo indeterminato e pieno</b>	0,10	0,30	0,09	0,29	0,01	0,00
<b>Avviamento post-programma</b>	0,46	0,50	0,45	0,50	0,01	0,14
<b>Numero contratti post-programma</b>	0,96	2,99	1,01	3,81	0,05	0,28
<b>Durata media contratti post-programma</b>	66,18	99,39	59,29	92,99	6,90	0,00
<b>Osservazioni</b>	7.175		19.889			
	Panel (b): destinatari di formazione					
<b>Occupato a gennaio 2018</b>	0,51	0,50	0,50	0,50	0,01	0,18
<b>Occupato a tempo indeterminato</b>	0,14	0,34	0,14	0,35	0,01	0,34
<b>Occupato a tempo indeterminato e pieno</b>	0,09	0,28	0,09	0,29	0,01	0,27
<b>Avviamento post-programma</b>	0,49	0,50	0,45	0,50	0,05	0,00
<b>Numero contratti post-programma</b>	1,10	4,36	1,01	3,81	0,09	0,09
<b>Durata media contratti post-programma</b>	66,63	96,55	59,29	92,99	7,35	0,00
<b>Osservazioni</b>	3.911		19.889			
	Panel (c): destinatari di tirocinio					
<b>Occupato a gennaio 2018</b>	0,70	0,46	0,50	0,50	0,20	0,00
<b>Occupato a tempo indeterminato</b>	0,18	0,38	0,14	0,35	0,03	0,00
<b>Occupato a tempo indeterminato e pieno</b>	0,12	0,33	0,09	0,29	0,03	0,00
<b>Avviamento post-programma</b>	0,41	0,49	0,45	0,50	0,04	0,00
<b>Numero contratti post-programma</b>	0,77	1,96	1,01	3,81	0,25	0,00
<b>Durata media contratti post-programma</b>	64,86	102,35	59,29	92,99	5,57	0,00
<b>Osservazioni</b>	2.945		19.889			
	Panel (d): destinatari di entrambi gli interventi					
<b>Occupato a gennaio 2018</b>	0,68	0,47	0,50	0,50	0,18	0,00
<b>Occupato a tempo indeterminato</b>	0,18	0,39	0,14	0,35	0,04	0,05
<b>Occupato a tempo indeterminato e pieno</b>	0,12	0,328	0,09	0,29	0,03	0,05
<b>Avviamento post-programma</b>	0,48	0,50	0,45	0,50	0,31	0,13
<b>Numero contratti post-programma</b>	0,99	1,92	1,01	3,81	0,02	0,53
<b>Durata media contratti post-programma</b>	72,85	104,70	59,29	93,99	12,57	0,00
<b>Osservazioni</b>	319		19.889			

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e amministrativi

La figura successiva evidenzia il tasso di occupazione dei due gruppi, trattati PIPOL e non trattati, nel tempo, a partire dal giugno 2012. Si osserva un effetto *lock-in* nel primo periodo di avvio di PIPOL e poi una maggiore accelerazione nel tasso di occupazione tra i trattati rispetto ai non trattati, fino a raggiungere i 10 punti percentuali di probabilità di occupazione in più per i destinatari di PIPOL, che abbiamo visto in precedenza. Si osserva anche un flessione del tasso occupazionale lordo a fine 2017, ma questo potrebbe essere dovuto al periodo di rilevazione, inizio anno 2018, in cui ci possono essere effetti congiunturali, relativi alla chiusura dei contratti a tempo determinato in scadenza a fine anno.

**Figura 5 Tasso di occupazione lordo nel tempo, nel gruppo dei trattati e dei non trattati**



Nota: tasso di occupazione calcolato con le COB

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e amministrativi

L'andamento delle curve occupazionali lorde è piuttosto differenziato tra i destinatari di formazione e quelli del tirocinio (vedi Figura 26 in appendice). Per i destinatari di formazione l'effetto *lock-in* è più persistente nel tempo, anche per via che la durata media dei corsi, come visto, è piuttosto elevata. I destinatari di tirocinio evidenziano un elevato tasso di occupazione, da subito superiore a quello dei non trattati, anche per via del fatto che il tirocinio è formalmente un contratto di lavoro registrato dalle COB. In ogni caso la differenza positiva permane nel tempo, anche oltre rispetto alla durata media dei tirocini, che abbiamo visto essere poco meno di sei mesi.

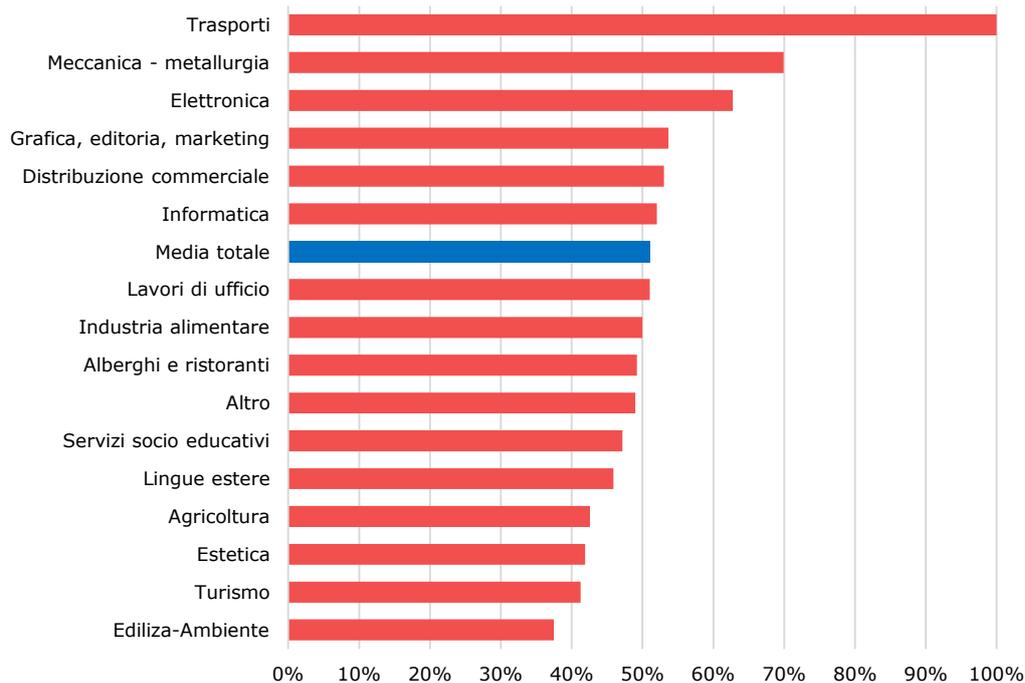
**Box: performance occupazionale degli ambiti formativi**

Gli ambiti formativi che appaiono aver una migliore performance in termini occupazionali lordi sono quelli della meccanica-metallurgia, Elettronica, Grafica ed editoria, distruzione commerciale ed informatica (figura successiva).

La formazione focalizzata su mansioni di ufficio, che come visto in precedenza e in assoluto la più diffusa e riguarda da sola il 30% dei corsi formativi, presenta un tasso occupazionale lordo di poco inferiore a quello medio del 51% per i destinatari di formazione.

La formazione in ambito turistico, estetico e edile è quella meno efficace.

**Figura 6 Tasso di occupazione lordo a gennaio 2018, per ambito di formazione**



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e amministrativi

In termini spaziali si osserva che gli occupati, la maggiore parte di loro, tendono a trovare l'occupazione negli stessi contesti provinciali dove risiedono, nell'80% dei casi o più, con la parziale eccezione dei residenti di Gorizia che si inseriscono nei mercati del lavoro di Trieste e Udine soprattutto; sia pure di poco il gruppo di controllo evidenzia una maggiore mobilità, nel senso che i destinatari devono maggiormente uscire dal proprio contesto territoriale per trovare lavoro (Tabella 32 in appendice).

## 5.5.I risultati dell'analisi di impatto

### 5.5.1. L'effetto medio sui trattati (ATT)

In questo paragrafo riportiamo i risultati delle stime degli effetti causali di PIPOL sui nostri indicatori occupazionali, dopo aver selezionato un gruppo di controllo estratto casualmente dal campione degli iscritti non beneficiari degli interventi<sup>29</sup>.

Si considerano le principali e più significative variabili tra quelle prese in considerazione in precedenza, vale a dire:

- probabilità di essere occupato tout court a gennaio 2018;
- probabilità di essere occupato con contratto a tempo indeterminato a gennaio 2018;
- probabilità di sperimentare almeno un avviamento nella fase post-programma, cioè dopo il 2016.

Inoltre, si distinguono diverse forme di intervento (trattamento): a) intero gruppo dei trattati; b) gruppo che ha sperimentato il tirocinio; c) gruppo che ha sperimentato la formazione professionale; d) gruppo che ha sperimentato entrambe.

*La tabella successiva evidenzia che per l'intero gruppo di trattati (Panel A) i risultati in termini di inserimento occupazionale a gennaio 2018 sono positivi, pari al 5%, e statisticamente significativi<sup>30</sup>. Non si notano effetti statisticamente significativi sugli altri indicatori di risultato, in particolare in relazione all'occupazione a tempo indeterminato. Il dato stimato risulta in linea con quello riscontrato in letteratura, come visto in precedenza.*

---

<sup>29</sup> Come detto sopra, la selezione del campione di controllo viene effettuata estraendo individui che abbiano lo stesso indicatore (propensity score) del gruppo dei destinatari, calcolato in base ad un modello probit della probabilità di beneficiare dell'intervento. L'indicatore viene calcolato usando i coefficienti del modello stimato della probabilità di essere nel gruppo dei trattati e applicati ai non beneficiari per selezionare un gruppo di controllo con le stesse caratteristiche, misurate appunto dal propensity score. La selezione del gruppo di controllo è stata fatta con diversi algoritmi, in modo da individuare diversi individui per ogni individuo del gruppo obiettivo, e, specificamente 1, 5 o 15 individui. L'effetto di far parte del programma di queste diverse stime sulle variabili occupazionali di risultato viene confrontato con quello di una regressione lineare (in realtà una stima probit) e con quello ottenuto estraendo un campione del gruppo di controllo secondo il metodo di Mahalanobis. Quest'ultimo prevede che le osservazioni incluse nel gruppo di controllo siano esattamente identiche a quelle del gruppo obiettivo. Per testare questa assunzione, alcuni grafici sono presentati in appendice e discussi in quel che segue.

<sup>30</sup> Non si sono riportati i dati in tabelle perché non sempre significativi nelle diverse specifiche dell'algoritmo di matching, ma anche in termini di durata media dei contratti di lavoro dopo il 2016 i risultati risultano essere positivi (nelle stime con matching e non con quelle Mahalanobis).

**Tabella 13 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione. Varie variabili occupazionali**

ATT	Occupato a gennaio 2018	Occupato a tempo indeterminato a gennaio 2018	Avviamento post-programma, dopo il 2016
<b>A) Tutti i trattati</b>			
<b>Regressione</b>	0,0529*** (0,0074)	0,0066 (0,0051)	-0,0109 (0,0073)
<b>Oss. pari ad 1</b>	0,0467*** (0,0062)	0,0013 (0,0045)	-0,0073 (0,0063)
<b>Oss. pari a 5</b>	0,0548*** (0,0109)	0,0104 (0,0079)	-0,0023 (0,0109)
<b>Oss. pari a 15</b>	0,0495*** (0,0091)	0,0041 (0,0066)	-0,0017 (0,0091)
<b>Mahalanobis</b>	0,0524*** (0,0187)	0,0260* (0,0136)	-0,0185 (0,0188)
<b>B) Tirocini</b>			
<b>Regressione</b>	0,1408*** (0,0106)	0,0293*** (0,0079)	-0,0652*** (0,0104)
<b>Oss. pari ad 1</b>	0,1168*** (0,0085)	0,0237*** (0,0071)	-0,0537*** (0,0091)
<b>Oss. pari a 5</b>	0,1307*** (0,0162)	0,0311** (0,0123)	-0,0372*** (0,0164)
<b>Oss. pari a 15</b>	0,1299*** (0,0131)	0,0286*** (0,0101)	-0,0430*** (0,0134)
<b>Mahalanobis</b>	0,1837*** (0,0288)	0,0496*** (0,0214)	-0,0410* (0,0288)
<b>C) Formazione</b>			
<b>Regressione</b>	-0,0123 (0,0093)	-0,0118* (0,0060)	0,0277*** (0,0091)
<b>Oss. pari ad 1</b>	0,0033 (0,0083)	-0,0084 (0,0056)	0,0327*** (0,0083)
<b>Oss. pari a 5</b>	-0,0059 (0,0116)	-0,0069 (0,0081)	0,0279*** (0,0116)
<b>Oss. pari a 15</b>	-0,0138 (0,0104)	0,0140* (0,0072)	0,0280*** (0,0104)
<b>Mahalanobis</b>	-0,0260 (0,0173)	-0,0153 (0,0123)	0,0212* (0,0173)
<b>D) Tirocini + formazione</b>			
<b>Regressione</b>	0,1032*** (0,0291)	0,0169 (0,0197)	0,0101 (0,0282)
<b>Oss. pari a 5</b>	0,1090*** (0,3001)	0,0081 (0,0244)	0,0219 (0,0318)
<b>Oss. pari a 15</b>	0,1001*** (0,0278)	0,0113 (0,0228)	0,0169 (0,0296)
<b>Mahalanobis</b>	0,1097*** (0,0412)	0,0125 (0,0327)	0,0188 (0,0425)

Note: La tabella riporta i risultati del modello di regressione e del *propensity score matching*. Lo status occupazionale è osservato a gennaio del 2018 usando i dati delle COBs. Consideriamo diverse variabili di risultato (occupato); occupato a tempo indeterminate; avere avuto almeno un avviamento dopo il programma, cioè dopo il 2016).

Per il gruppo di destinatari e di tirocini non si riportano i risultati con 1 osservazione in quanto il gruppo ha pochi casi (319) e le stime non davano risultati soddisfacenti.

Livello di significatività: \*\*\*:  $p < 0,01$ ; \*\*:  $0,01 < p < 0,05$ ; \*:  $0,05 < p < 0,1$ . Standard error tra parentesi: per il matching si utilizzano gli standard error robusti di Abadie-Imbens.

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi.

È interessante notare che la gran parte dell'effetto complessivo del programma sulle variabili di risultato discende dall'effetto di coloro che nell'ambito del programma hanno svolto tirocini extra-curricolari (Panel B). Costoro hanno una maggiore probabilità di occupazione, più che doppia della media di coloro che hanno partecipato al programma complessivamente. L'effetto calcolato controllando per le caratteristiche del gruppo dei trattati e del gruppo di controllo è inferiore a quello della regressione assunta in genere come benchmark, proprio a dimostrazione del fatto che una parte dell'impatto colto dalla regressione lineare è da attribuirsi alla presenza di eterogeneità non controllata nel caso della stima lineare. La stima fondata sul metodo di Mahalanobis è leggermente superiore.

Aver svolto un tirocinio incide anche significativamente, ma in misura molto inferiore in termini di coefficiente, sulla probabilità di trovare lavoro a tempo indeterminato. Infatti, aver svolto un

tirocinio garantisce una probabilità superiore che non averlo svolto di avere un contratto a tempo indeterminato a gennaio 2018 del 2-3%. Interessante è notare che i tirocini evidenziano un segno negativo e statisticamente significativo in relazione alla variabile "sperimentare un avviamento dopo il 2016". Questo effetto negativo è probabilmente da considerarsi come l'altra faccia della medaglia dell'impatto positivo sul lavoro a tempo indeterminato. È chiaro che se la probabilità di sperimentare quest'ultimo è positiva non può che essere negativa la probabilità di sperimentare la seconda, vale a dire la numerosità dei contratti di lavoro.

*La formazione professionale (Panel C) invece risulta avere efficacia nulla sulla probabilità di essere occupato a gennaio 2018. Si osserva invece un effetto positivo in termini di avere almeno un avviamento dopo il 2016, del 3% più elevata del gruppo di controllo.* Questo indica che i formati necessitano di maggiore tempo per un inserimento stabile nel mercato del lavoro, ma l'aver frequentato PIPOL ha dato loro in ogni caso un vantaggio in termini di contatto con il mercato del lavoro. Di nuovo, questo *outcome* è opposto a quello del lavoro a tempo indeterminato: se l'uno non è statisticamente significativo (probabilità di trovare occupazione a tempo indeterminato) l'altro è positivo e statisticamente significativo. Va rilevato, inoltre, anche se le stime non sono riportate in tabella, che i destinatari di formazione presentano un effetto positivo nel "numero degli avviamenti" dopo il 2016. In altri termini il sottoporsi alla formazione professionale comporta logicamente minori possibilità di fare esperienza lavorativa, che il formato cerca di acquisire in un secondo momento attraverso più contratti di lavoro; nessuno dei quali però sembra essere a tempo indeterminato.

Leggermente diverso è il caso di coloro che ricevono sia formazione professionale in aula che tirocini in azienda (Panel D). In questo caso, è probabile che l'esperienza di tirocinio è più breve e quindi il contenuto professionale dell'esperienza è inferiore e anche la capacità di sviluppare un network di conoscenze in azienda. Ciò potrebbe spiegare perché i giovani che sperimentano entrambe le componenti del programma riescano a trovare occupazione (con un vantaggio sui non trattati del 10% circa e significativo statisticamente), ma non particolarmente quella a tempo indeterminato. È probabile che la minore significatività sia da attribuire nel caso di questo gruppo alla scarsa numerosità, che ha un peso nel caso delle variabili di *outcome* relative al lavoro a tempo indeterminato che riguardano una percentuale abbastanza ridotta di un totale già piuttosto limitato in termini numerici.

Questo primo risultato generale sembra interessante da due punti di vista. In primo luogo, conferma la validità dell'analisi delle transizioni scuola lavoro in Italia di quanti evidenziano la difficoltà dei giovani a sviluppare le competenze lavorative, piuttosto che quelle astratte e teoriche legate all'istruzione. Diversi autori<sup>31</sup> hanno evidenziato come le transizioni scuola lavoro in Italia siano molto lente proprio a causa della mancanza nei giovani delle competenze lavorative. In secondo luogo, l'analisi evidenzia come il lavoro temporaneo sotto certe condizioni può essere una buona alternativa alle politiche attive per l'impiego, se contribuisce davvero a sviluppare le competenze lavorative e ad allargare il network di conoscenze dei giovani che lo svolgono.

La Figura 27 in appendice presenta i grafici relativi al supporto comune nelle stime del PSM, per diversi tipi di osservazioni (a 5 e 15) usate per il matching. I grafici mostrano che c'è un ampio supporto comune che consente di controllare adeguatamente per le diverse caratteristiche osservate dei gruppi di controllo e obiettivo. Il supporto comune è presente in tutte le stime; naturalmente il supporto comune è più completo e soddisfacente quando vi sono più osservazioni selezionate per appartenere al gruppo di controllo. Lo stesso risultato vale per tutte le variabili di risultato e per tutti i tipi di trattamento, con differenze marginali nel passaggio da un caso all'altro<sup>32</sup>.

La Figura 28 riporta in forma grafica i risultati del test delle differenze fra il caso dei gruppi obiettivo e di controllo senza il matching e nel caso del matching fondato sul metodo di

---

<sup>31</sup> (Pastore, 2016) e (Pastore, 2018)

<sup>32</sup> Questi grafici non sono riportati nel rapporto.

Mahalanobis. Quest'ultimo, come notato sopra comporta che siano inclusi nel gruppo di controllo solo osservazioni che abbiano caratteristiche esattamente identiche a quelle di altre osservazioni del gruppo obiettivo. La conseguenza è che una volta fatto il matching non vi è più differenza fra i due gruppi nelle variabili osservate, cosa che invece esisteva prima del matching, come si vede dalla figura stessa. Nel caso unmatched, le differenze fra le variabili nel gruppo obiettivo e di controllo sono in alcuni casi notevoli, come nei livelli di istruzione, ad esempio, nell'età e nella residenza nella provincia di Trieste, che è più frequente, come si è già notato sopra nell'analisi descrittiva fra gli individui appartenenti al gruppo di controllo. Ricorrendo ad un tipo più rigoroso di matching, il metodo di Mahalanobis elimina del tutto le differenze statistiche nelle caratteristiche osservate del gruppo obiettivo e di controllo. Questa osservazione vale per tutti i tipi di variabile di risultato adottate e per tutti i tipi di intervento realizzati.

### **5.5.2. L'effetto in base al periodo di avviamento di PIPOL**

In questo paragrafo scomponiamo i trattati ed i non trattati in tre gruppi diversi, in base al tempo trascorso dall'avvio o iscrizione a PIPOL a gennaio 2018, per approfondire se ci sono effetti differenziati nei diversi gruppi.

Quello che si vede (tabella successiva) è che le stime di impatto per coloro che hanno iniziato PIPOL più di tre anni fa sono sempre superiori di quelle relative alla persone che hanno iniziato da meno di tre anni. *Un dato da rilevare è che anche nel caso della formazione, che come abbiamo visto prima non evidenzia effetti significati sulla probabilità di occupazione a gennaio 2018: se si considerano i soli destinatari che hanno frequentato PIPOL da più tempo, cioè da più di tre anni, si osserva un effetto positivo e significativo, anche se non elevato, pari a circa il 3%.* Questo conferma quanto riscontrato nella letteratura, cioè che per la formazione gli effetti hanno bisogno di maggiore tempo per manifestarsi. I coefficienti negativi relativi al gruppo di formati che hanno avviato le attività da meno di due anni confermano invece un effetto *lock-in* per le attività di formazione.

Per i tirocini non si riscontrano rilevanti differenze nelle stime per i diversi gruppi di persone che hanno iniziato da più o meno tempo. Questa è una prima indicazione che gli effetti positivi dei tirocini non tendono a svanire nel tempo; in ogni caso, per essere confermata, sarebbe necessaria un'analisi più avanti nel tempo.

**Tabella 14 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione a gennaio 2018, in base al tipo di intervento e al tempo trascorso dall'avvio delle azioni**

		Tutti i trattati	Formazione	Tirocini
<b>Iniziato PIPOL da meno di due anni</b>	Probit	0,0500 *** (0,0129)	-0,0472 *** (0,0181)	0,1383 *** (0,0169)
	ATT	0,0528 *** (0,0163)	-0,0367 ** (0,0200)	0,1329 *** (0,0207)
<b>Iniziato PIPOL da 2-3 anni</b>	Probit	0,0455 *** (0,0093)	-0,0189 (0,0121)	0,1318 *** (0,0136)
	ATT	0,0482 *** (0,0117)	-0,0076 (0,0136)	0,1199 *** (0,0175)
<b>Iniziato PIPOL da più di tre anni</b>	Probit	0,0721 *** (0,0140)	0,0265* (0,0170)	0,1724 *** (0,0268)
	ATT	0,0639 *** (0,0155)	0,0269* (0,0184)	0,1381 *** (0,0280)

Note: La tabella riporta i risultati del modello di regressione (Probit) e del *propensity score matching* (PSM). Per il PSM si presentano solo i risultati di matching con un numero di osservazioni pari a 10. La variabile di risultato è la condizione occupazionale a gennaio del 2018

Livello di significatività: \*\*\*:  $p < 0,01$ ; \*\*:  $0,01 < p < 0,05$ ; \*:  $0,05 < p < 0,10$ . Standard error tra parentesi: per il matching si utilizzano gli standard error robusti di Abadie-Imbens.

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi.

### 5.5.3. Gli effetti differenziati per caratteristiche dei destinatari

Nei precedenti paragrafi abbiamo stimato l'impatto medio dei diversi tipi di intervento (formazione, tirocinio) su diverse variabili di risultato in aggregato. Non è chiaro da quella analisi se l'impatto dei programmi presenti caratteristiche di eterogeneità per i diversi gruppi di individui considerati.

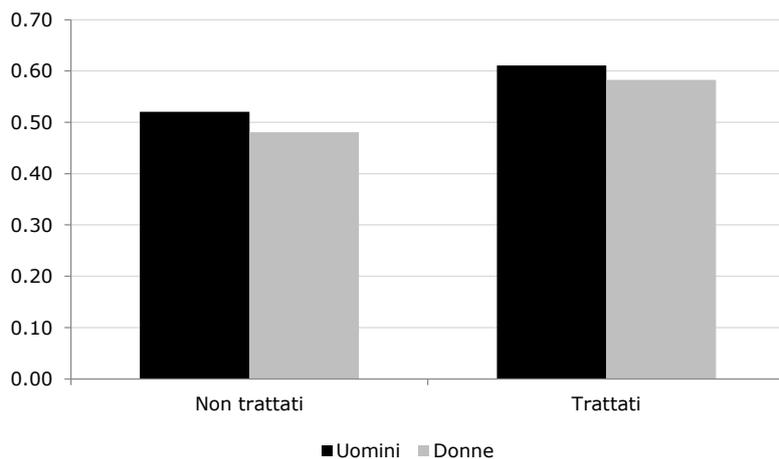
Ad esempio, le differenze di genere, di età e di titolo di studio potrebbero essere talmente forti da non poter essere colte semplicemente usando queste come variabili di controllo come già fatto fino ad ora. Gli effetti degli interventi potrebbero essere eterogenei per gruppi che sono eterogenei fra loro. Come visto nella rassegna della letteratura, diversi studi, ad esempio, notano differenze importanti di genere e per altre caratteristiche dei programmi di politiche attive, sia in Italia che in altri paesi.

Di seguito, pertanto, analizzeremo l'impatto per diverse caratteristiche dei destinatari. In considerazione dei risultati trovati in precedenza, inoltre, concentriamo l'attenzione, ove non diversamente specificato, solo sui due tipi principali di programma – tirocini e formazione professionale – per i quali ci sono anche più osservazioni. Inoltre, fra le tante variabili di risultato utilizzate nel paragrafo precedente, utilizzeremo quelle che hanno ottenuto i risultati più interessanti, vale a dire l'occupazione a gennaio 2018 e se il beneficiario ha avuto almeno un avviamento dopo il completamento del programma, dopo il 2016.

#### Gli impatti per genere

I dati relativi alla condizione occupazionale delle donne, prima dell'analisi di matching, indicano che il tasso di occupazione delle donne a gennaio 2018 è inferiore a quello degli uomini, sia nel gruppo dei trattati che nel gruppo dei non trattati; lo svantaggio sarebbe pari a 3-4 punti percentuali (si veda figura successiva) ed esso sembrerebbe inferiore tra i trattati rispetto al gruppo di coloro che non hanno ricevuto alcun tipo di intervento PIPOL.

**Figura 7 Tasso di occupazione lordo a gennaio 2018 per gli uomini e le donne, trattati e non trattati**



Nota: tasso di occupazione calcolato con le COB

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

La tabella successiva riporta l’impatto dei tirocini e della formazione sulle due variabili di occupazione, per uomini e donne distintamente.

*Si nota subito che l’impatto positivo di PIPOL nel suo insieme, considerando pertanto tutti i trattati, è più forte per le donne che per gli uomini, diversamente da quanto trovato dallo studio JRC per il caso dell’Umbria citato in precedenza, in linea invece con quanto riscontrato da (Bazzoli & al., 2017) per il Trentino. Nello specifico, la partecipazione a PIPOL garantisce una maggiore probabilità di occupazione delle donne di 5,8-6 punti percentuali, mentre per gli uomini il vantaggio sarebbe di 4,8 punti, rispetto al gruppo di controllo.*

Come già notato in precedenza, l’effetto positivo principale del programma discende dai tirocini sia per gli uomini che per le donne. Anche in questo caso l’impatto positivo è più elevato per le donne sulla probabilità di essere occupate a gennaio 2018 che rispetto agli uomini. La prima colonna del panel B indica che l’impatto occupazionale per le donne è di 13 punti percentuali superiore a quello del gruppo di controllo, per gli uomini questo vantaggio rispetto al gruppo di controllo è inferiore, pari a 12 punti percentuali.

Per gli interventi di formazione, anche scomponendo per genere, si riscontrano gli stessi risultati di cui sopra. I coefficienti non sono significativi pertanto non si osserva un impatto positivo, anzi per le donne si evidenzia un effetto negativo e statisticamente significativo delle stime con PSM (ATT) sulla condizione di occupazione a gennaio 2018, ma il differenziale è di bassa entità, pari a -1,5 punti percentuali. Come già osservato il dato potrebbe risentire del fatto che la formazione manifesta i suoi effetti nel più lungo periodo (alcune indicazioni in questo senso ci vengono dalle stime presentate nel paragrafo 3.3). La formazione ha invece un effetto positivo nella probabilità di avere almeno un avviamento, sia pure di breve durata, dopo il 2016, come si vede nella colonna due del panel C. Le differenze di genere in questo caso non solo rilevanti, pertanto possiamo concludere che *la formazione ha gli stessi effetti sugli uomini e le donne nella possibilità di avviarsi al lavoro dopo PIPOL.*

**Tabella 15 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione per genere**

ATT		Occupato a gennaio 2018	Avviamento post-programma
<b>(a) Campione intero dei trattati</b>			
<b>Donne</b>	Probit	0,0581*** (0,0099)	-0,0053 (0,0097)
	ATT	0,0614*** (0,0134)	-0,0041 (0,0134)
<b>Uomini</b>	Probit	0,0481*** (0,0111)	-0,0185* (0,0109)
	ATT	0,0488*** (0,0141)	0,0001 (0,0142)
<b>(b) Tirocini</b>			
<b>Donne</b>	Probit	0,1529*** (0,0141)	-0,0470*** (0,0138)
	ATT	0,1325*** (0,0190)	-0,0433*** (0,0194)
<b>Uomini</b>	Probit	0,1299*** (0,0160)	-0,0895*** (0,0159)
	ATT	0,1176*** (0,0203)	-0,0421*** (0,0209)
<b>(c) Formazione professionale</b>			
<b>Donne</b>	Probit	-0,0162 (0,0124)	0,0264** (0,0122)
	ATT	-0,0151* (0,0143)	0,0319*** (0,0143)
<b>Uomini</b>	Probit	-0,0080* (0,0139)	0,0282** (0,0136)
	ATT	-0,0127 (-0,0162)	0,0232*** (0,0162)

Note: La tabella riporta i risultati del modello di regressione (Probit) e del *propensity score matching* (PSM). Per il PSM si presentano solo i risultati di matching con un numero di osservazioni pari a 10. La variabile di risultato è la condizione occupazionale a gennaio del 2018 e l'aver avuto un avviamento nel periodo dopo il 2016, anno in cui tutti i trattati hanno completato gli interventi.

Livello di significatività: \*\*\*:  $p < 0,01$ ; \*\*:  $0,01 < p < 0,05$ ; \*:  $0,05 < p < 0,10$ . Standard error tra parentesi: per il matching si utilizzano gli standard error robusti di Abadie-Imbens.

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

### Gli impatti per età

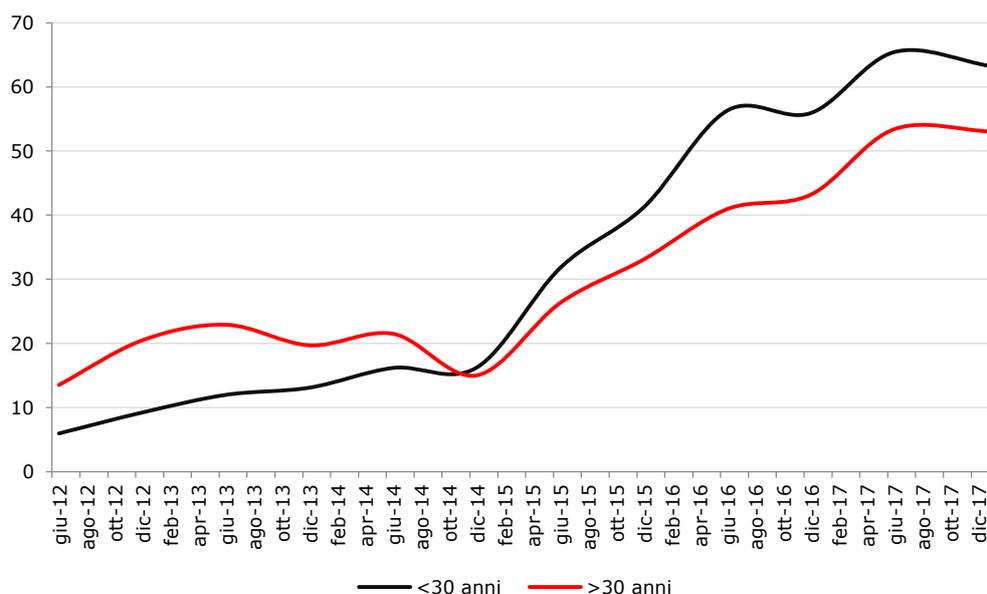
In questo paragrafo analizziamo gli effetti PIPOL per l'età dei partecipanti. Distinguiamo tra i partecipanti con età inferiore a 30 anni e quelli sopra. Questo perché l'età determina le diverse fasce target ammissibili a PIPOL e gli interventi per le Fasce 2,3 e 4 sono rivolti alle sole persone con meno di 30 anni.

L'andamento del tasso lordo di occupazione degli under 30 (che sono il 63% tra i destinatari di PIPOL), prima di qualsiasi procedura di matching, evidenzia che esso è inferiore a quello degli over 30 fino alla fine del 2014, come da attendersi, ma che a partire da quella data esso tende a crescere più velocemente di quello delle persone con più di 30 anni. Il trend di crescita è evidente per entrambe le fasce di età, ma più pronunciato per i giovani (figura successiva)<sup>33</sup>.

Le stime di impatto che seguono ci consentono di capire se questo possa essere dovuto al programma PIPOL.

<sup>33</sup> Il confronto tra tassi di occupazione calcolati con le COB e quelli di fonte ISTAT va preso con le dovute cautele, ma si segnala che i giovani under 30 beneficiari di PIPOL mostrano un tasso di occupazione a gennaio 2018 molto superiore a quello ufficiale ISTAT per la fascia 15-29, che è pari al 36% in Friuli Venezia Giulia.

**Figura 8 Tasso di occupazione lordo dei trattati con età inferiore e superiore a 30 anni**



Nota: tasso di occupazione calcolato con le COB

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

Le stime degli effetti del programma sono presentate nella tabella successiva. Procediamo sempre, per coerenza, a evidenziare gli effetti per l'intero gruppo di partecipanti a PIPOL e poi per quelli destinatari di formazione e tirocinio.

Come si vede, l'effetto di PIPOL per tutti i trattati è superiore sui giovani sotto i 30 anni di età che sugli ultra-trentenni. PIPOL apporterebbe un vantaggio tra i giovani under 30 pari a circa il 6% in termini di essere occupati a gennaio 2018, mentre per i meno giovani l'effetto, pur rimanendo positivo, è pari al 4%. In entrambi i casi la significatività statistica è elevata.

Per quanto riguarda la formazione essa ha un effetto positivo anche abbastanza importante e significativo solo sui giovani under-30 e sulla loro probabilità di sperimentare una qualunque esperienza di lavoro, mentre non ha effetti sulla probabilità di essere occupati a gennaio 2018.

I tirocini non sembrano favorire i giovani in particolar modo, in quanto gli effetti sulla probabilità occupazionale a gennaio 2018 sono positivi per tutti, sia sopra che sotto i 30 anni, per quest'ultimi anzi più anche più positivi.

E' invece l'integrazione della formazione e del tirocinio che sembra favorire quelli sotto i trent'anni. Come si vede dal panel d della tabella le stime dicono che questo tipo di intervento ha impatto positivo sui giovani (pari al 8-10% di probabilità più elevata del gruppo di controllo), mentre nessun impatto, perché le stime non sono significative, si osserva per i destinatari con più di trent'anni. Non sappiamo dai nostri dati se l'integrazione tra formazione e tirocinio sia un percorso deciso nel Piano di azione individuale o sia semplicemente una scelta degli individui che dopo un corso di formazione decidono di fare anche un tirocinio. In ogni caso i risultati evidenziano che per i giovani questa modalità di integrazione funziona piuttosto efficacemente, probabilmente perché con la formazione si acquisiscono nuove conoscenze che poi con il tirocinio vengono applicate concretamente all'interno di contesti lavorativi.

**Tabella 16 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per classe di età**

ATT		Occupato a gennaio 2018	Avviamento post-programma
<b>(a) Campione intero dei trattati</b>			
<b>Sotto i trent'anni</b>	Probit	0,0615*** (0,0094)	-0,0024 (0,0096)
	ATT	0,0588*** (0,0149)	0,1376 (0,0149)
<b>Più di 30 anni</b>	Probit	0,0400*** (0,0116)	-0,0150 (0,0114)
	ATT	0,0394*** (0,0137)	-0,0223** (0,1363)
<b>(b) Tirocini</b>			
<b>Sotto i trent'anni</b>	Probit	0,1256*** (0,0115)	-0,0485*** (0,0118)
	ATT	0,1041*** (0,0181)	-0,0362** (0,0184)
<b>Più di 30 anni</b>	Probit	0,1808*** (0,0249)	-0,0886*** (0,0240)
	ATT	0,1813*** (0,0249)	-0,0710*** (0,0260)
<b>(c) Formazione professionale</b>			
<b>Sotto i trent'anni</b>	Probit	-0,0325** (0,0136)	0,0618*** (0,0134)
	ATT	-0,0252** (0,0107)	0,0699*** (0,0172)
<b>Più di 30 anni</b>	Probit	-0,0082 (0,0126)	-0,0011 (0,0125)
	ATT	0,0088 (0,0149)	-0,0861 (0,0149)
<b>(d) Formazione + Tirocinio</b>			
<b>Sotto i trent'anni</b>	Probit	0,1055*** (0,0320)	-----
	ATT	0,0858*** (0,0325)	-----
<b>Più di 30 anni</b>	Probit	0,0652 (0,0611)	-----
	ATT	0,1000 (0,0618)	-----

Note: La tabella riporta i risultati del modello di regressione (Probit) e del *propensity score matching* (PSM). Per il PSM si presentano solo i risultati di matching con un numero di osservazioni pari a 10. La variabile di risultato è la condizione occupazionale a gennaio del 2018 e l'avere avuto un avviamento nel periodo dopo il 2016, anno in cui tutti i trattati hanno completato gli interventi.

Livello di significatività: \*\*\*:  $p < 0,01$ ; \*\*:  $0,01 < p < 0,05$ ; \*:  $0,05 < p < 0,10$ . Standard error tra parentesi: per il matching si utilizzano gli standard error robusti di Abadie-Imbens.

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

### *Gli impatti per cittadinanza*

Di seguito cerchiamo di capire se vi sono effetti differenziati per i destinatari con cittadinanza straniera, che sono il 10% del totale dei destinatari di PIPOL e che sono maggiormente presenti nelle attività di formazione (13% del totale dei destinatari) che in quelle di tirocinio (7%).

La tabella successiva evidenzia che PIPOL nel suo complesso (panel a) ha un'efficacia superiore sugli stranieri che sugli italiani in termini di probabilità occupazionale. PIPOL appare un vero trampolino di lancio per gli stranieri che vi prendono parte. In media, infatti, la probabilità di trovare lavoro per gli stranieri che partecipano a qualunque programma è del 16% (valore ATT) superiore al gruppo di controllo, mentre per gli italiani è circa il 4%.

L'effetto positivo del tirocinio è molto elevato, gli stranieri che vi partecipano hanno il 30% in più di probabilità di trovare lavoro del gruppo di controllo.

Da rilevare, rispetto alle evidenze emerse nei paragrafi precedenti, che per gli stranieri anche la formazione professionale ha un effetto positivo sulla probabilità di essere occupato a gennaio 2018.

**Tabella 17 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per cittadinanza**

ATT		Occupato gennaio 2018	Avviamento post-programma
<b>(a) Campione intero dei trattati</b>			
<b>Italiano</b>	Probit	0,0385*** (0,0778)	-0,0193*** (0,0077)
	ATT	0,0408*** (0,0116)	-0,0014*** (0,0116)
<b>Straniero</b>	Probit	0,1451*** (0,2149)	0,0455** (0,0210)
	ATT	0,1607*** (0,0247)	0,0458* (0,0247)
<b>(b) Tirocini</b>			
<b>Italiano</b>	Probit	0,1233*** (0,0108)	-0,0713*** (0,0109)
	ATT	0,1055*** (0,0166)	-0,0441*** (0,0169)
<b>Straniero</b>	Probit	0,3150*** (0,0371)	-0.0022 (0,0374)
	ATT	0,3048*** (0,0434)	-0.0024 (0,0457)
<b>(c) Formazione professionale</b>			
<b>Italiano</b>	Probit	-0,0289*** (0,0099)	0,0214** (0,0098)
	ATT	-0,0219** (0,0123)	0,0298*** (0,0122)
<b>Straniero</b>	Probit	0,0839*** (0,0246)	0,0593*** (0,0242)
	ATT	0,0908*** (0,0262)	0,05357** (0,0263)

Note: La tabella riporta i risultati del modello di regressione (Probit) e del *propensity score matching* (PSM). Per il PSM si presentano solo i risultati di matching con un numero di osservazioni pari a 10. La variabile di risultato è la condizione occupazionale a gennaio del 2018 e l'aver avuto un avviamento nel periodo dopo il 2016, anno in cui tutti i trattati hanno completato gli interventi.

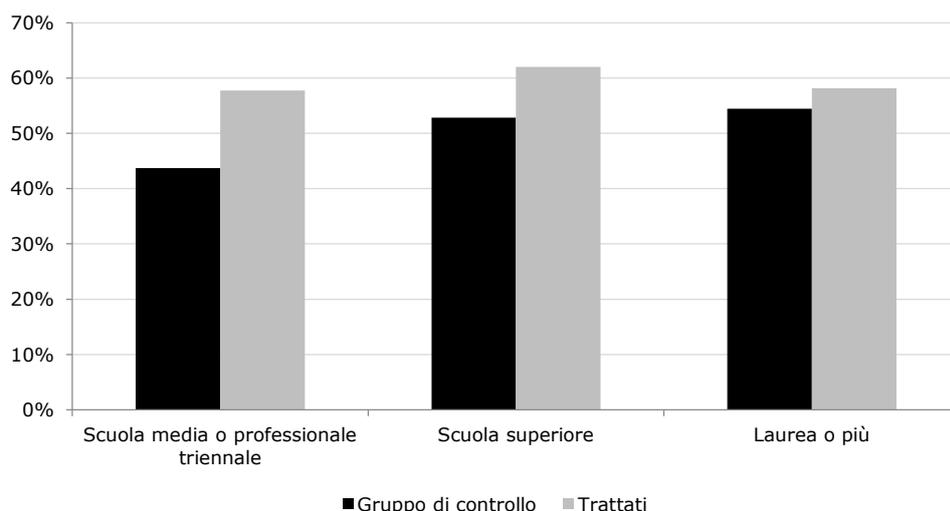
Livello di significatività: \*\*\*:  $p < 0,01$ ; \*\*:  $0,01 < p < 0,05$ ; \*:  $0,05 < p < 0,10$ . Standard error tra parentesi: per il matching si utilizzano gli standard error robusti di Abadie-Imbens.

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

### Gli impatti per titolo di studio

In questo paragrafo approfondiamo gli effetti per i destinatari con diversi titoli di studio. Il titolo di studio è un fattore importante per il successo lavorativo delle persone. Come si vede infatti dai dati relativi al tasso di occupazione lordo a gennaio 2018 i laureati tendono ad avere tasso di occupazione più elevati (figura successiva). Il dato più importante messo in evidenza dalla figura, in ogni caso, è il differenziale tra i tassi di occupazione dei trattati e non trattati. I differenziali sono superiori per coloro che dispongono titoli di studio inferiori alla laurea e quindi si trovano in una situazione di maggiore debolezza sul mercato del lavoro. Questo farebbe ipotizzare che PIPOL sia stato efficace soprattutto per le persone con minore capitale umano. Le analisi di impatto presentate di seguito confermano questa ipotesi, con risultati statisticamente significativi.

**Figura 9 Tasso di occupazione lordo dei trattati e non trattati per titolo di studio**



Nota: tasso di occupazione calcolato con le COB

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

Dalla tabella successiva si evince infatti che PIPOL è stato efficace soprattutto per chi ha un titolo di studio più basso, ma ci sono importanti differenze sull'efficacia del tipo di intervento realizzato.

*Nel complesso (panel A) ci sono poche differenze fra l'impatto nella probabilità di essere occupato a favore di chi ha la scuola secondaria di primo e di secondo grado (6,7% e 5,7% rispettivamente), mentre l'impatto su chi ha la laurea è nullo in media. Anche quando misuriamo l'efficacia in termini di probabilità di avere almeno un avviamento dopo il programma, si osserva come PIPOL ottenga i suoi effetti maggiori per coloro che hanno i titoli di studio più bassi.*

Anche i tirocini (panel b), che impattano positivamente per tutti i livelli di istruzione in esame, evidenziano in ogni caso impatti doppi tra coloro che hanno fino alla scuola superiore rispetto a coloro che hanno la Laurea o più. Più precisamente, per coloro che hanno titoli di studio fino alla licenza media e alla scuola superiore, l'effetto di PIPOL è di accrescere la probabilità occupazione di 15-17 punti percentuali rispetto al gruppo di controllo, mentre per i possessori della Laurea il vantaggio rispetto al gruppo di controllo è pari al 7%. Il risultato non è poi così anomalo, per esempio esso è in linea con quanto riscontrato da (Cerulli-Harms, 2017), che trova addirittura effetti negativi dei tirocini per laureati nel breve periodo, che poi vengono a svanire nel tempo.

Per quanto riguarda la formazione, quest'ultima sembra avere effetti positivi per l'ottenimento di un avviamento al lavoro dopo il 2016, avviamento anche non stabile e di breve durata, solo per coloro che posseggono titoli di studio medio-bassi, mentre per i titoli di studio più elevati l'effetto è negativo, anche sulla probabilità di essere occupato al 2018. Questo risultato può essere dovuto al fatto che i laureati sono già ben attrezzati al mercato del lavoro, pertanto il valore aggiunto della formazione non è poi così elevato rispetto al gruppo di controllo, anch'esso composto da persone laureate. Inoltre, l'analisi dovrebbe essere completata dall'includere ulteriori elementi per valutare compiutamente l'impatto, per esempio i salari e il tipo di lavoro. Potrebbe essere che la formazione abbia un effetto non tanto sulla probabilità occupazionale, ma sulla "qualità" del lavoro trovato.

**Tabella 18 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per titoli di studio**

ATT		Occupato a gennaio 2018	Avviamento post-programma
<b>(a) Campione intero dei trattati</b>			
<b>Scuola secondaria di primo grado</b>	Probit	0,0741*** (0,0159)	0,0482*** (0,0160)
	ATT	0,0671*** (0,0235)	0,0551*** (0,0235)
<b>Scuola secondaria superiore</b>	Probit	0,0555*** (0,0103)	-0,0172* (0,0102)
	ATT	0,0576*** (0,0134)	-0,0060 (0,0135)
<b>Laurea o più</b>	Probit	0,0119 (0,0141)	-0,0565*** (0,01377)
	ATT	0,0175 (0,0165)	-0,0425*** (0,0164)
<b>(b) Tirocini</b>			
<b>Scuola secondaria di primo grado</b>	Probit	0,1969*** (0,0255)	0,0060 (0,0261)
	ATT	0,1512*** (0,0407)	0,1887 (0,0416)
<b>Scuola secondaria superiore</b>	Probit	0,1645*** (0,0152)	-0,0677*** (0,0154)
	ATT	0,1703*** (0,0199)	-0,0446*** (0,0211)
<b>Laurea</b>	Probit	0,0695*** (0,0175)	-0,0945*** (0,0179)
	ATT	0,0659*** (0,0211)	-0,0746*** (0,0211)
<b>(c) Formazione professionale</b>			
<b>Scuola secondaria di primo grado</b>	Probit	0,0215 (0,0181)	0,0660*** (0,0182)
	ATT	0,0072 (0,02289)	0,0576*** (0,0228)
<b>Scuola secondaria superiore</b>	Probit	-0,0199 (0,0128)	0,0172 (0,0126)
	ATT	-0,0204** (0,0143)	0,0225** (0,0143)
<b>Laurea</b>	Probit	-0,0624*** (0,0207)	-0,0103 (0,0202)
	ATT	-0,0460*** (0,0220)	0,0002 (0,0219)

Note: La tabella riporta i risultati del modello di regressione (Probit) e del *propensity score matching* (PSM). Per il PSM si presentano solo i risultati di matching con un numero di osservazioni pari a 10. La variabile di risultato è la condizione occupazionale a gennaio del 2018 e l'aver avuto un avviamento nel periodo dopo il 2016, anno in cui tutti i trattati hanno completato gli interventi.

Livello di significatività: \*\*\*:  $p < 0,01$ ; \*\*:  $0,01 < p < 0,05$ ; \*:  $0,05 < p < 0,10$ . Standard error tra parentesi: per il matching si utilizzano gli standard error robusti di Abadie-Imbens.

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

### 5.5.4. Gli effetti differenziati per caratteristiche degli interventi

Nel paragrafo precedente ci siamo chiesti se l'impatto di PIPOL fosse differenziato sulla base delle caratteristiche delle persone. Un ulteriore approfondimento che proponiamo qui è quello di capire anche se gli effetti si differenziano sulla base delle modalità di impostazione/erogazione dei percorsi formativi e dei tirocini. In questo esercizio focalizziamo l'attenzione solo sulla variabile principale della nostra analisi, la condizione occupazionale a gennaio 2018.

#### *Gli effetti per i diversi tipi di formazione erogata*

Una domanda interessante che tanti studiosi di valutazione degli interventi di politica attiva si pongono è quale tipo di intervento abbia più successo e quale no. Il risultato medio è comunque la somma algebrica di effetti non sempre positivi e se si scopre che alcuni tipi di formazione sono meno efficaci di altri oppure che addirittura producono effetti negativi sull'occupazione, può essere opportuno concentrare gli sforzi sugli interventi più efficaci, riducendo gli sprechi di risorse

pubbliche. In alcuni paesi, sono proprio questi studi di valutazione e l'analisi dell'efficacia dei singoli programmi e sotto-programmi che ha portato nel corso degli anni a massimizzare l'efficacia della spesa pubblica nel settore.

Il nostro data set consente di analizzare l'efficacia relativa di diversi tipi di formazione professionale. La tabella successiva riporta i risultati sugli effetti delle diverse tipologie di formazione finanziate con PIPOL. *Da essa si evince che non tutta la formazione non ha effetto nel breve periodo sulla probabilità di occupazione, come riscontrato in precedenza. In particolare i corsi di formazione per la qualificazione di base abbreviata presentano effetti positivi e statisticamente significativi (simili a quelli riscontrati per PIPOL nel suo complesso, +5%).* Da rilevare che nei percorsi per la qualificazione di base alla formazione sulle competenze si associa obbligatoriamente lo stage, che pertanto potrebbe essere il motivo che spiega questo risultato positivo. Anche per la formazione permanente, che da sola rappresenta più del 40% di tutti i corsi finanziati, si ha qualche debole indicazione per un suo effetto positivo, ma le analisi andrebbero ripetute nel tempo.

D'altra parte, i percorsi formativi per formare competenze coerenti con il repertorio delle qualificazioni regionali e la formazione linguistica hanno un effetto negativo sulla condizione occupazionale rilevata a gennaio 2018. Sulla formazione linguistica in ogni caso va precisato che la sua finalità principale non è l'inserimento occupazionale, ma il miglioramento delle competenze. Gli stessi partecipanti, compilando la scheda di ingresso con le diverse informazioni richieste dalla Regione Friuli Venezia Giulia, indicano che le loro attese sono soprattutto quelle di migliorare le competenze e solo nel 30% dei casi di trovare lavoro (vedi Tabella 7 sopra).

**Tabella 19 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per tipo di formazione**

ATT		Occupato a gennaio 2018
<b>Formazione professionalizzante</b>	Probit	-0,0023 (0,1906)
	ATT	-0,0030 (0,0210)
<b>Formazione per qualifica</b>	Probit	0,0505** (0,0249)
	ATT	0,0640*** (0,0264)
<b>Formazione permanente</b>	Probit	0,0085 (0,1448)
	ATT	0,0132* (0,0168)
<b>Formazione linguistica</b>	Probit	-0,1438*** (0,0266)
	ATT	-0,1250*** (0,0306)
<b>Formazione repertorio</b>	Probit	-0,0520*** (0,0200)
	ATT	-0,0322** (0,0212)
<b>Altro tipo di formazione</b>	Probit	0,0129 (0,0344)
	ATT	0,0343 (0,0357)

Note: La tabella riporta i risultati del modello di regressione (Probit) e del *propensity score matching* (PSM). Per il PSM si presentano solo i risultati di matching con un numero di osservazioni pari a 10. La variabile di risultato è la condizione occupazionale a gennaio del 2018.

Livello di significatività: \*\*\*:  $p < 0,01$ ; \*\*:  $0,01 < p < 0,05$ ; \*:  $0,05 < p < 0,10$ . Standard error tra parentesi: per il matching si utilizzano gli standard error robusti di Abadie-Imbens.

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

I risultati di cui sopra evidenziano anche che i corsi formativi, più lunghi e strutturati, hanno maggiori risultati, infatti i corsi QBA sono quelli che durano di più; per una conferma di questo risultato attraverso le stime di impatto si veda la Tabella 34 in appendice.

### Gli effetti per i diversi tipi di tirocinio e per il settore del tirocinio

I tirocini, come visto in precedenza, risultano piuttosto efficaci. Ovviamente i tirocini di inserimento, che rappresentano più del 70% dei tirocini totali, sono quelli più efficaci, dando un vantaggio di 16 punti percentuali di probabilità di essere occupati ai destinatari; in ogni caso risultati positivi si evidenziano anche per i tirocini formativi e di orientamento.

**Tabella 20 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per tipo di tirocinio**

ATT		Occupato a gennaio 2018
<b>Tirocinio di inserimento</b>	Probit	0,1431*** (0,0133)
	ATT	0,1625*** (0,0173)
<b>Tirocinio formativo o di orientamento</b>	Probit	0,0866*** (0,0205)
	ATT	0,0462** (0,0278)

Note: La tabella riporta i risultati del modello di regressione (Probit) e del *propensity score matching* (PSM). Per il PSM si presentano solo i risultati di matching con un numero di osservazioni pari a 10. La variabile di risultato è la condizione occupazionale a gennaio del 2018.

Livello di significatività: \*\*\*:  $p < 0,01$ ; \*\*:  $0,01 < p < 0,05$ ; \*:  $0,05 < p < 0,10$ . Standard error tra parentesi: per il matching si utilizzano gli standard error robusti di Abadie-Imbens.

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

Di seguito tentiamo di trarre qualche indicazione relativamente al lato della domanda. A tal fine consideriamo il settore in cui viene svolto il tirocinio. Ci concentriamo solo su 3 macroripartizioni, in quanto con un dettaglio più fine avremmo un numero insufficiente di osservazioni per realizzare una analisi che abbia un certo fondamento: manifatturiero, costruzioni e servizi.

La tabella successiva riassume i risultati dell'analisi econometrica fondata come al solito sul PSM. *Il settore dove il tirocinio è più efficace è il manifatturiero, con un impatto netto pari al 20%*. Ciò discende probabilmente dal fatto che il manifatturiero è il settore nel quale le competenze lavorative che si possono apprendere attraverso un tirocinio sono maggiori e maggiore è allora anche il valore aggiunto del tirocinio. Questo risultato indica un elevato valore aggiunto di PIPOL in quanto il fattore di domanda potrebbe spiegare solo parzialmente i dati ottenuti: infatti è vero che secondo la rilevazione delle forze di lavoro il settore industriale (escluse le costruzioni) ha evidenziato una certa ripresa, passando dai 123 mila occupati del 2014 ai 125 mila del 2016, ma la dinamica è comunque inferiore a quella del settore terziario.

*In ogni caso, anche i tirocini nelle costruzioni e nei servizi sono efficaci. L'impatto nel campo delle costruzioni è solo di qualche punto percentuale inferiore a quello nel manifatturiero<sup>34</sup>. Nel settore dei servizi, l'impatto occupazionale si aggira intorno al 10%.*

<sup>34</sup> Questo risultato è da apprezzare particolarmente, in quanto come visto in precedenza il settore delle costruzioni, a livello macro, ha attraverso nei periodi che stiamo considerando dinamiche piuttosto negative.

**Tabella 21 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per settore ATECO dei tirocini**

ATT		Occupato a gennaio 2018
<b>Manifatturiero</b>	Probit	0,2108*** (0,2266)
	ATT	0,1976*** (0,2555)
<b>Costruzioni</b>	Probit	0,1459*** (0,0436)
	ATT	0,1462*** (0,0447)
<b>Servizi</b>	Probit	0,1057*** (0,0135)
	ATT	0,1093*** (0,0175)

Note: La tabella riporta i risultati del modello di regressione (Probit) e del *propensity score matching* (PSM). Per il PSM si presentano solo i risultati di matching con un numero di osservazioni pari a 10. La variabile di risultato è la condizione occupazionale a gennaio del 2018.

Livello di significatività: \*\*\*:  $p < 0,01$ ; \*\*:  $0,01 < p < 0,05$ ; \*:  $0,05 < p < 0,10$ . Standard error tra parentesi: per il matching si utilizzano gli standard error robusti di Abadie-Imbens.

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

*Distinguendo i settori per livello tecnologico<sup>35</sup> si vede che i tirocini hanno un effetto tanto più forte quanto maggiore è il livello tecnologico del settore manifatturiero dove sono svolti. L'impatto netto è pari a circa il 31%. L'impatto dei tirocini è inferiore nei settori a bassa tecnologia (18% di effetto aggiuntivo per il gruppo dei trattati rispetto al gruppo di controllo).*

Quando si passa al comparto dei servizi, si osserva un risultato opposto, in questo caso sono i settori a bassa conoscenza ad evidenziare impatti maggiori di quelli ad elevata conoscenza. A spiegare il dato potrebbe essere soprattutto fattori di domanda di lavoro, infatti tra il 2014 ed il 2016 i servizi ad alta conoscenza si sono contratti di 0,5% in termini occupazionali, mentre quelli a bassa conoscenza hanno dimostrato una maggiore dinamicità.

<sup>35</sup> Utilizziamo la classificazione EUROSTAT in 4 livelli tecnologici della manifattura e 2 livelli di conoscenza del comparto dei settori. Un'altra classe rappresenta i settori che non rientrano nelle prime due: agricoltura, costruzioni, energia.

**Tabella 22 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione, per settore tecnologico del tirocinio**

ATT		Occupato a gennaio 2018
<b>Alta tecnologia manifattura</b>	Probit	0,2992*** (0,0878)
	ATT	0,3130*** (0,0883)
<b>Tecnologia medio alta manifattura</b>	Probit	0,2195*** (0,0411)
	ATT	0,1757*** (0,4114)
<b>Tecnologia medio bassa manifattura</b>	Probit	0,2276*** (0,0365)
	ATT	0,2350*** (0,0378)
<b>Bassa tecnologia manifattura</b>	Probit	0,1735*** (0,0416)
	ATT	0,0180*** (0,0418)
<b>Alta conoscenza servizi</b>	Probit	0,0563*** (0,0197)
	ATT	0,0317*** (0,0232)
<b>Bassa conoscenza servizi</b>	Probit	0,1432*** (0,0173)
	ATT	0,1671*** (0,0205)
<b>Altro</b>	Probit	0,1293*** (0,0356)
	ATT	0,1293*** (0,0356)

Note: La tabella riporta i risultati del modello di regressione (Probit) e del *propensity score matching* (PSM). Per il PSM si presentano solo i risultati di matching con un numero di osservazioni pari a 10. La variabile di risultato è la condizione occupazionale a gennaio del 2018.

Livello di significatività: \*\*\*:  $p < 0,01$ ; \*\*:  $0,01 < p < 0,05$ ; \*:  $0,05 < p < 0,10$ . Standard error tra parentesi: per il matching si utilizzano gli standard error robusti di Abadie-Imbens.

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

## 6. Gli effetti sull'occupabilità

---

Il capitolo si articola in tre parti: la prima presenta una rassegna della letteratura, per definire il quadro teorico del concetto di occupabilità; la seconda descrive l'indagine realizzata on-line; la terza presenta i risultati dell'indagine.

### 6.1. Il concetto di occupabilità

Scopo dell'analisi della letteratura è definire un quadro teorico per valutare l'apporto di PIPOL all'occupabilità individuale, con particolare riferimento alla popolazione giovanile (sotto i 30 anni) interessata dal Programma<sup>36</sup>.

La letteratura offre una ampia gamma di concettualizzazioni della occupabilità, ma tutte accomunate dalla pluralità dei fattori presi in esame e, quindi, dalla multidimensionalità del concetto. (Williams & al., 2015) hanno individuato sedici definizioni di occupabilità riunendone le determinanti in tre macro dimensioni: il capitale individuale, che a sua volta può essere distinto in capitale umano, sociale, culturale e psicologico, il career management, a sua volta diviso in signal-management e self-managment skills, e il contesto.

Nell'ambito del capitale individuale è assodato come la componente del capitale umano, inteso come competenze e conoscenze possedute individualmente, sia cruciale nel determinare l'occupabilità. In questo caso, sintetizzano (Williams & al., 2015), l'occupabilità è intesa come rispondenza tra le caratteristiche individuali per svolgere una determinata funzione e le funzioni richieste dal lavoro, sebbene, poi, tale corrispondenza non è affatto facile da definire. All'interno del capitale psicologico, invece, risultano dominanti nei vari autori la resilienza e l'adattabilità, intese come adeguamento a circostanze mutevoli. Alcune caratteristiche personali sarebbero dunque rilevanti sotto questo profilo, come per esempio, per alcuni autori, l'ottimismo, la propensione alla conoscenza, l'apertura di pensiero e l'autoefficacia (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004); per altri l'essere proattivo e autodeterminato, caratteristiche intese come capacità di anticipare le situazioni e ottimizzazione il proprio agire (Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006).

Al di là delle diverse declinazioni, è da sottolineare la crescente importanza che il dibattito sull'occupabilità dedica all'atteggiamento e alle attitudini individuali, importanza suffragata da significative evidenze come per esempio uno studio longitudinale su un gruppo di oltre 400 disoccupati australiani. Lo studio in questione (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007) intendeva testare le dimensioni del primo modello ad ampio raggio dell'occupabilità definito da (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004)<sup>37</sup>. Sono state impiegate una scala psicométrica della personalità proattiva come *proxy* dell'adattabilità, l'aver ricevuto supporto da parenti e conoscenti come *proxy* del capitale sociale, il titolo di studio e altre variabili demografiche come indicatori del capitale umano, e altre scale psicométriche largamente riconosciute in letteratura per misurare le ultime due dimensioni prese in esame ossia l'autostima e l'intensità della ricerca di lavoro. Il modello è stato parzialmente confermato, con l'adattabilità che risulta essere un significativo predittore dell'autostima, della ricerca di lavoro e soprattutto del reimpiego; mentre l'identità di carriera, misurata tramite il grado di autoconsapevolezza, risulta molto indicativa della predisposizione alla ricerca di lavoro, ma non del reimpiego; il livello di istruzione, infine, nell'analisi univariata risulta un forte anticipatore della probabilità di reimpiego, ma non è connesso né all'autostima né alla ricerca di lavoro.

Continuando con la disamina della seconda macro dimensione individuata da (Williams & al., 2015),

---

<sup>36</sup> Le analisi riguardano in ogni caso tutti i destinatari che hanno risposto, anche quelli sopra i 30 anni.

<sup>37</sup> Il modello di Fugate et al. definisce l'occupabilità come costruito psico-sociale a tre dimensioni: a) adattabilità, b) identità di carriera, c) capitale umano e sociale. Lo studio ha testato empiricamente questo modello su un gruppo di 416 disoccupati australiani, esaminando nel periodo di disoccupazione l'autostima e la ricerca di lavoro in correlazione con il reingresso nell'impiego.

gli autori rilevano un'ampia letteratura a supporto dell'importanza del career management, che in parte era già presente nel primo modello di Fugate et al. (2004) con il concetto di identità di carriera. Le capacità e le competenze che concorrono all'occupabilità non sono, dunque, solo quelle inerenti alle funzioni lavorative, ma anche quelle necessarie allo sviluppo della carriera e alla capacità di orientamento nel mercato del lavoro. Una prima articolazione di questa dimensione (signal-management) prende in considerazione le capacità e le abilità di un individuo nel ricercare opportunità lavorative e nell'affrontare il processo di selezione, nonché l'abilità nel proporre le risorse di cui dispone (presentation). Una seconda dimensione (self-management skills) si concentra sull'auto-percezione individuale in termini di valori, abilità, interessi e obiettivi. Il focus è sulle modalità in cui valori e sentire individuali influenzano il rapporto con il mondo del lavoro, da cui deriva l'attenzione per l'autoconsapevolezza del proprio capitale individuale e per come tale consapevolezza viene spesa nel mercato del lavoro.

Il ruolo del contesto è dai più riconosciuto come cruciale per l'occupabilità (de Grip, van Loo, & Sanders, 2004). A partire dalla necessità di comprendere l'interazione tra individuo e fattori esterni che influisce sulla capacità di operare efficacemente nel mercato del lavoro, è stata proposta la distinzione tra fattori della domanda e fattori dell'offerta che concorrono all'occupabilità. Vari quadri teorici sono stati definiti, ma molti appaiono sbilanciati sui fattori dell'offerta<sup>38</sup>, come hanno rilevato McQuaid e Lindsay (McQuaid & Lindsay, 2005), i quali propongono un modello olistico, che va oltre l'articolazione di quello di Fugate visto sopra, che nella vasta letteratura sulla Employability rimane "il modello teorico più comprensivo" (Lo Presti & Pluviano, 2017). La novità rispetto al modello di Fugate et al. è la distinzione tra fattori individuali, circostanze personali e fattori esterni, e l'enfasi posta sull'interazione tra le tre dimensioni (employability framework). In particolare, con circostanze personali McQuaid e Lindsay intendono variabili connesse alla condizione sociale e familiare dell'individuo, come per esempio eventuali responsabilità di cura o la cultura del lavoro presente nel proprio ambiente, oppure le limitazioni alla mobilità spaziale o i legami sociali. I fattori esterni, infine, rappresentano le caratteristiche della domanda di lavoro, i fattori macroeconomici, le modalità di reclutamento delle aziende (canali utilizzati, preferenze, ecc.) e i fattori abilitanti quali la disponibilità di servizi che offrono supporto.

Gli esiti dell'occupabilità identificati dagli autori sono anch'essi molteplici, Lo Presti e Pluviano hanno recentemente sintetizzato i più rilevanti evidenziando il successo di carriera (Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006), l'autoefficacia (Berntson, Näswall, & Sverke, 2008), l'autostima (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007), la salute mentale (Berntson & Marklund, 2007), la soddisfazione lavorativa (De Cuyper & al., 2012) e il work engagement (De Cuyper & De Witte, 2008)<sup>39</sup>.

In sintesi, l'occupabilità è un costrutto centrato sulla persona e indipendente dalla puntuale condizione lavorativa dell'individuo. Ingloba diverse dimensioni riferite, oltre che al capitale umano e sociale, alla dimensione psicologia e ai comportamenti che possono essere misurate o approssimate tramite scale psicometriche.

Indubbiamente, nonostante la convergenza tra gli studiosi sulle caratteristiche salienti dell'occupabilità, si è assistito al proliferare di definizioni che complicano la prova empirica e l'applicazione delle conoscenze. Per tale ragione, di fronte alle necessità di definire uno strumento di valutazione a supporto dell'orientamento dei giovani, l'Isfol (ora Inapp) ha inteso fornire una propria definizione di occupabilità, che razionalizzando e inglobando le principali posizioni teoriche viste sopra, la definisce come "l'intreccio tra il capitale umano, sociale e psicologico della persona – mediato dalle variabili situazionali – che consente all'individuo di porsi/pro porsi nel mercato del lavoro con un personale progetto professionale aderente al contesto" (Grimaldi A. , 2016). A partire da questa definizione Inapp ha elaborato il modello psicometricamente validato AVO - Giovani di misurazione dell'occupabilità tramite un indice sintetico. Avo rappresenta, alla luce della letteratura,

---

<sup>38</sup> Per uno dei primi esempi di attenzione ai fattori contestuali ed esterni all'individuo si veda (Hillage & Pollard, 1998).

<sup>39</sup> Vedi (Lo Presti & Pluviano, 2017), pp. 75-76.

un buon compromesso tra le diverse posizioni teoriche e pertanto è stato posto alla base del questionario della nostra indagine.

In AVO il concetto di occupabilità preso a riferimento è quello di “un costrutto multidimensionale nel quale confluiscono sia variabili interne all’individuo sia fattori esterni legati al contesto di vita e al mercato del lavoro”. AVO articola questa definizione di occupabilità in quattro dimensioni:

- adattabilità professionale, ovvero la propensione ad occuparsi del proprio futuro, l’orientamento all’apprendimento, la flessibilità e il grado di apertura al cambiamento e l’attitudine alla pianificazione delle attività per raggiungere degli obiettivi;
- coping, ossia la consapevolezza di un problema, la propensione a farsene carico, l’atteggiamento di fronte a situazioni problematiche, l’inclinazione a evitare i problemi;
- autoefficacia percepita nella ricerca di lavoro, ossia la capacità di fronteggiare le difficoltà potenzialmente presenti nella ricerca di lavoro, e le modalità e intensità della ricerca di lavoro;
- percezione del mercato del lavoro, ossia un giudizio soggettivo su alcune dimensioni del mercato del lavoro quali la dinamicità, le prospettive occupazionali, la disponibilità e chiarezza delle informazioni<sup>40</sup>.

## 6.2. La metodologia di analisi

Ai destinatari che hanno concluso la partecipazione a PIPOL entro il 2016, è stato somministrato un questionario<sup>41</sup> derivato dallo strumento di valutazione del potenziale di occupabilità “AVO-Giovani” di Inapp.

Il questionario dell’indagine è frutto di un adattamento del questionario AVO alle peculiari condizioni della nostra ricerca. AVO, infatti, serve a valutare l’occupabilità in un punto nel tempo per definire un progetto di miglioramento personalizzato, mentre obiettivo della nostra ricerca è confrontare il potenziale di occupabilità a monte e a valle del trattamento PIPOL. Non essendo possibile una rilevazione in ingresso e in uscita dal programma, né tantomeno sarebbe stato affidabile proporre agli intervistati domande retrospettive su aspetti particolareggiati del proprio vissuto (considerando anche che in molti casi il trattamento era terminato da più di un anno), si è scelto di chiedere il miglioramento auto percepito rispetto a un insieme semplificato dei fattori del modello AVO.

Queste circostanze ci introducono ai limiti dello studio, che sostanzialmente risiedono nel fatto che l’occupabilità prima della partecipazione a PIPOL rimane ignota, poiché l’indagine rileva solo il miglioramento relativo a seguito del trattamento. Tuttavia, ciò non è meno importante della variazione assoluta nella misura in cui il miglioramento relativo può essere posto in relazione sia con le caratteristiche dei partecipanti che con la tipologia e l’intensità del supporto ricevuto e, infine, con gli esiti occupazionali.

Inoltre, in quanto AVO è rivolto alla fascia 15-29 anni, è stato necessario rivedere alcune domande per tenere conto dei partecipanti ultra 30enni appartenenti alla fascia 5 di PIPOL.

Una seconda parte del questionario prescinde dal modello INAPP e tenta di individuare le competenze acquisite di natura sia trasversale che specifica. Per strutturare queste domande si è fatto riferimento alle categorie più generali della tassonomia europea ESCO – European Skills/Competences, qualifications and Occupations<sup>42</sup>. Il questionario, inoltre, prevedeva anche dei quesiti finali sul gradimento dei servizi di accoglienza e dei percorsi di politica attiva, distinguendo tra le due tipologie principali ossia formazione e tirocinio.

La somministrazione del questionario è avvenuta tramite la piattaforma per indagini web *Survey*

---

<sup>40</sup> Questo ultimo punto, d’accordo con la Regione, non è stato oggetto di analisi in questo rapporto.

<sup>41</sup> Il questionario è presentato in appendice.

<sup>42</sup> <https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=en>

Monkey®, nel periodo che va da fine dicembre 2017 a fine gennaio 2018. Dei 7.175 destinatari di PIPOL oggetto del nostro studio, è stato possibile inviare il questionario a circa 6.700 destinatari di cui si disponeva l'indirizzo e-mail. Al termine dell'indagine le risposte ricevute sono state 2.730, pari la 38% dei destinatari di PIPOL<sup>43</sup>.

Le 2.730 persone che hanno risposto sono un campione auto selezionato<sup>44</sup>. Il confronto con alcune caratteristiche dell'universo di riferimento, ossia i destinatari complessivi di PIPOL, evidenzia che, sebbene non vi siano differenze rilevanti, nel campione il genere femminile è maggiormente rappresentato, così come l'età media e il livello di scolarizzazione tendono ad essere più alti; mentre la presenza di cittadini stranieri è inferiore a quella dell'universo di riferimento (vedi tabella successiva). La distribuzione dei rispondenti per tipologia di attività, invece, è molto simile a quella dei destinatari nel loro complesso: il 56% ha partecipato ad interventi formativi, il 39% a tirocini ed il 5% ad entrambi (vedi Figura 29 in appendice).

**Tabella 23 Confronto tra caratteristiche dei destinatari di PIPOL e dei rispondenti all'indagine - %**

	<b>Destinatari PIPOL</b>	<b>Rispondenti</b>
<b>Maschi</b>	43	35
<b>Femmine</b>	57	65
<b>&lt;=19</b>	4	2
<b>19-24</b>	31	25
<b>24-30</b>	28	31
<b>&gt;30</b>	37	43
<b>Italiani</b>	89	95
<b>Stranieri</b>	11	5
<b>Fino a licenza elementare</b>	2	0
<b>Scuola media inferiore o triennio professionale</b>	25	16
<b>Scuola superiore</b>	45	47
<b>Laurea o più</b>	28	37
<b>Casi</b>	<b>7.175</b>	<b>2.730</b>

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e da indagine diretta

## 6.3. I risultati emersi dall'indagine

### 6.3.1. Motivazioni e atteggiamenti iniziali dei partecipanti

La parte iniziale del questionario aveva lo scopo di raccogliere informazioni sui comportamenti degli intervistati rispetto al mercato del lavoro, prima di prendere parte al programma PIPOL. Nello specifico, le domande riguardavano la condizione occupazionale auto percepita, le azioni realizzate per la ricerca del lavoro e le motivazioni personali di adesione al programma.

Come ci si poteva attendere, oltre il 92% del campione si considerava in cerca di lavoro al momento di iscriversi al programma.

Il primo elemento che emerge con forza, invece, è l'attivismo con cui i futuri destinatari di PIPOL si muovevano all'interno del mercato del lavoro, nei 3 mesi precedenti l'avvio delle attività. Infatti, il 78% di essi aveva compiuto almeno tre diverse azioni di ricerca.

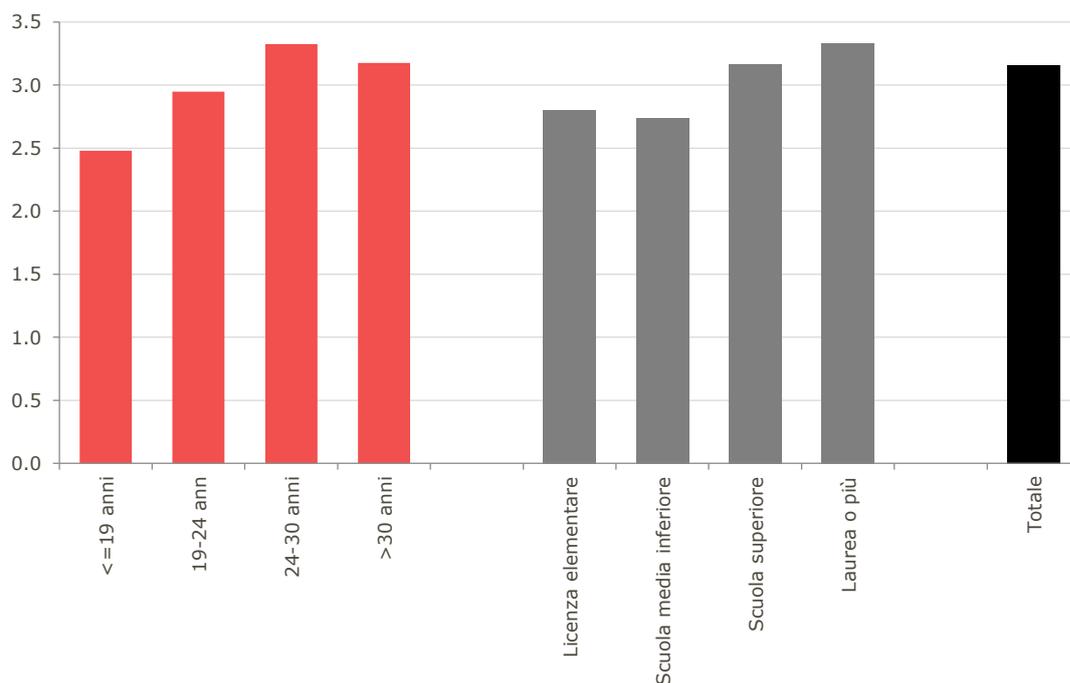
L'attivismo nella ricerca del lavoro non è diverso tra i destinatari della formazione o quelli dei tirocini, mentre si osserva una maggiore attività di ricerca per i possessori dei titoli di studio elevati e per quelli da 24 anni in su (figura successiva). Non sussistono, di contro, relazioni analoghe in

<sup>43</sup> Di questi 2730 questionari 2200 sono stati compilati fino in fondo, mentre gli altri sono stati compilati parzialmente, nel senso che le persone non hanno risposto a tutte le domande del questionario.

<sup>44</sup> Il campione non risulta da un processo di campionamento ma dalla libera decisione di partecipare all'indagine da parte delle persone contattate.

riferimento ad altre variabili quali il sesso e la cittadinanza.

**Figura 10 Azioni di ricerca di lavoro nei 3 mesi precedenti la partecipazione a PIPOL per età e titolo di studio - (2521 casi su 2730)**



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e da indagine diretta

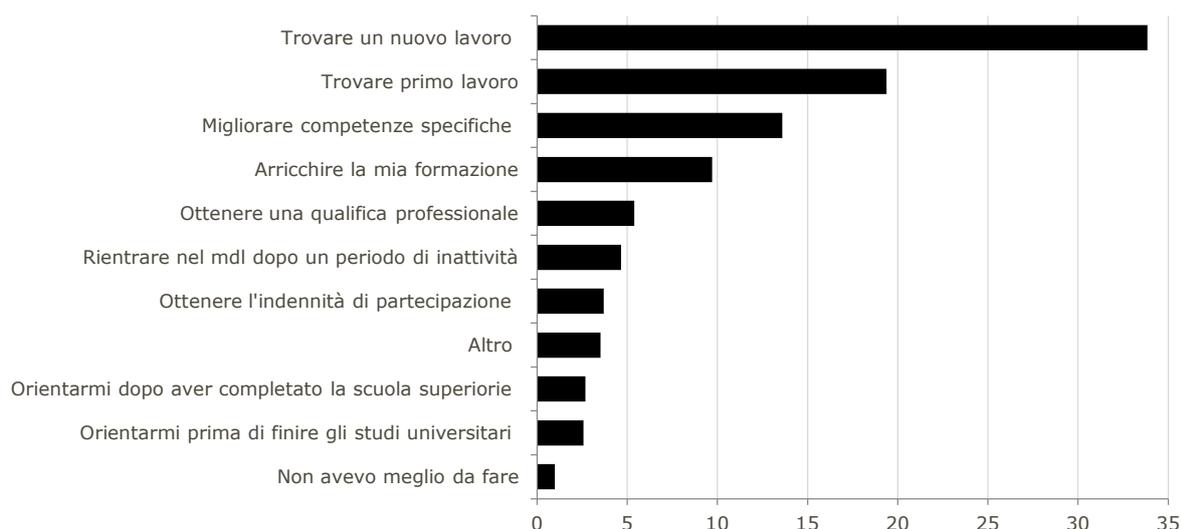
Le azioni più frequenti sono state l'invio del curriculum (l'80% dei rispondenti lo hanno fatto) e la consultazione degli annunci di lavoro (il 75%), seguite dal ricorso ai CPI che è stato fatto da più della metà dei rispondenti, il 56% - quest'ultimo dato potrebbe essere viziato dalla necessità di recarsi al CPI per confermare l'iscrizione a PIPOL. Limitato, rispetto a quanto generalmente riscontrato, risulta invece l'uso dei canali informali, tra i quali quelli amicali e parentali che è stato tentato da meno del 30% dei destinatari<sup>45</sup>.

La maggior parte dei partecipanti, quasi il 60%, si attende da PIPOL l'ingresso o il reingresso nel mercato del lavoro. Un altro 24% aveva l'intenzione di arricchire la propria formazione (10%) o migliorare le proprie competenze (14%), mentre il 5% mira ad ottenere una qualifica specifica per candidarsi ad un lavoro. Il 6% intende utilizzare PIPOL a fini di orientamento, mentre i restanti dichiarano di aver partecipato o per percepire l'indennità o per altri motivi.

Non vi sono differenze rilevanti tra i destinatari di formazione e tirocini, comunque, come da attendersi, tra i primi prevale la motivazione di arricchire la formazione, mentre tra i secondi è appena più elevata la motivazione di entrare nel mercato del lavoro.

<sup>45</sup> Si ricorda che alla domanda potevano essere date risposte multiple, per cui la somma delle % non è pari a 100.

**Figura 11 Motivi della partecipazione a PIPOL - (2730 casi su 2730)**



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e da indagine diretta

### 6.3.2. La conoscenza del programma PIPOL

La comunicazione e l'informazione verso la cittadinanza sono fondamentali per un programma come PIPOL che deve assicurare tempestività rispetto al manifestarsi del bisogno e il raggiungimento di platee dalle caratteristiche socio-demografiche tra loro diversificate. Nel primo rapporto esteso si era sottolineato come la sistematicità e la trasparenza nella pubblicazione di atti e notizie relative a PIPOL ne favorissero la diffusione e visibilità (Ismeri Europa, 2017).

I questionari confermano l'efficacia della comunicazione associata al programma, dal momento che l'uso dei canali istituzionali sopravanza nettamente il passaparola (parenti ed amici). Il Centro per l'impiego è il medium più utilizzato (54%), soprattutto tra coloro che sono destinatari di formazione. Gli altri canali istituzionali hanno un ruolo minore, per esempio le Università pesano poco (5%), ma sono piuttosto importanti per i partecipanti ai tirocini e tra i laureati, dove il loro peso arriva al 13%.

**Tabella 24 Canali attraverso i quali si è appreso di PIPOL - %**

	Formazione	Tirocini	Entrambi	Totale
<b>Amici</b>	12,8	14,5	7,3	13,2
<b>Parenti</b>	5,1	4,8	6,6	5,0
<b>CPI</b>	62,9	41,3	60,3	54,4
<b>Agenzia formativa</b>	2,6	1,5	2,6	2,2
<b>COR</b>	1,4	1,1	1,3	1,3
<b>Università</b>	1,2	10,6	5,3	5,0
<b>Sito Regione</b>	7,2	5,4	5,3	6,4
<b>Altri canali pubblicitari</b>	5,6	3,8	9,9	5,1
<b>Datore di lavoro</b>	0,1	13,8	1,3	5,4
<b>Altro</b>	1,1	3,1	0,0	1,8
<b>Totale</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Casi</b>	<b>1520</b>	<b>1049</b>	<b>151</b>	<b>2720</b>

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e da indagine diretta

I datori di lavoro hanno rappresentato il canale informativo per oltre il 5% degli intervistati, quota che sale al 14% nel tirocinio. In alcuni casi il datore di lavoro era la futura azienda ospitante del tirocinio o dello stage (si ricorda che diversi percorsi di formazione prevedono anche lo stage); un'indicazione in questo senso viene dalle risposte "altro", in cui la metà delle persone specifica che l'adesione a PIPOL è stata richiesta da aziende interessate ad assumere. Ciò suggerisce che in alcuni casi, sebbene limitati, le aziende abbiano approfittato di PIPOL per contenere il costo del lavoro di persone che avevano comunque intenzione di contrattualizzare.

### 6.3.3. I servizi di orientamento specialistico

Passando al funzionamento della filiera della presa in carico sottesa a PIPOL, la prima domanda del questionario riguardava i servizi di orientamento specialistico, la cui attivazione è prevista quando l'accoglienza standard è ritenuta non sufficiente.

Il 20% del campione non è in grado di ricordare se ha usufruito dei servizi avanzati di orientamento, e ciò non dipende dal tempo trascorso dalla conclusione delle attività. Nel restante 80% del campione, il 22% dichiara di averli ricevuti (pari a 609 persone su 2718 che rispondono a questa domanda) e il restante 58% ricorda di non averne usufruito. Chi sceglie il tirocinio tende a transitare di meno nell'orientamento specialistico.

**Tabella 25 Destinatari e non dei servizi di orientamento specialistico, per tipo di intervento (2718 casi) – Valori %**

	Sì	No	Non ricordo	Totale
<b>Tirocinio</b>	11	73	16	100
<b>Formazione</b>	30	48	22	100
<b>Formazione e tirocinio</b>	24	55	21	100
<b>Totale</b>	22	58	20	100

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta e dati di monitoraggio

L'orientamento specialistico si articola, come visto precedentemente, in un plafond di servizi. Dal campione risultano erogate 843 prestazioni a 609 destinatari, ma la grande maggioranza usufruisce di un solo servizio specialistico (431 su 609). Rispetto al totale dei servizi erogati, prevalgono l'orientamento informativo e la consulenza individuale, entrambi al 35%, mentre un altro 20% consiste in azioni di orientamento di gruppo e solo il 2% in visite nelle aziende.

### 6.3.4. Risultati di PIPOL sull'occupabilità relativa dei partecipanti

Al fine di rilevare l'effetto di PIPOL sull'occupabilità dei trattati, come spiegato in premessa è stato scelto un approccio psicometrico. Sulla scorta dello strumento di valutazione dell'occupabilità AVO-Giovani di Inapp, è stato chiesto agli intervistati se alcuni atteggiamenti e inclinazioni personali fossero migliorati e in che misura dopo aver partecipato a PIPOL. Tali atteggiamenti erano gli item delle domande riferite alle dimensioni che articolano il concetto di occupabilità: a) adattamento professionale (adattabilità), b) coping attivo (ossia la capacità di mettere in atto le azioni necessarie alla ricerca di un lavoro), c) il coping passivo (la capacità di reagire efficacemente ad input positivi), d) fronteggiamento (la capacità di affrontare i fallimenti insiti nella ricerca di un lavoro). In questa impostazione, gli item rappresentano i tratti osservabili del concetto latente di occupabilità per come lo abbiamo definito sulla base della letteratura.

Il punteggio di ogni item è stato espresso in un scala Likert da 1, ovvero alcun effetto di PIPOL, a 6, che indica invece un cambiamento profondo avvenuto grazie a PIPOL. E' importante ricordare (vedi anche metodologia) che il questionario non misura il livello iniziale di occupabilità posseduta dalla persona, ma il miglioramento relativo di essa a valle del programma PIPOL. Un'idea del potenziale iniziale dell'occupabilità, ove utile, è stata approssimata utilizzando le informazioni sul capitale umano ossia controllando i risultati per variabili come l'istruzione, l'esperienza lavorativa pregressa e l'età.

#### 6.3.4.1. L'adattabilità professionale

La prima dimensione dell'occupabilità presa in considerazione è l'"adattabilità professionale" attraverso i seguenti fattori osservabili: a) immagine del futuro, b) predisposizione ad apprendere, c) apertura al cambiamento e d) propensione alla pianificazione per raggiungere obiettivi.

Quegli item, in quanto "tratti" di un unico costrutto logico-razionale, in questo caso il concetto di

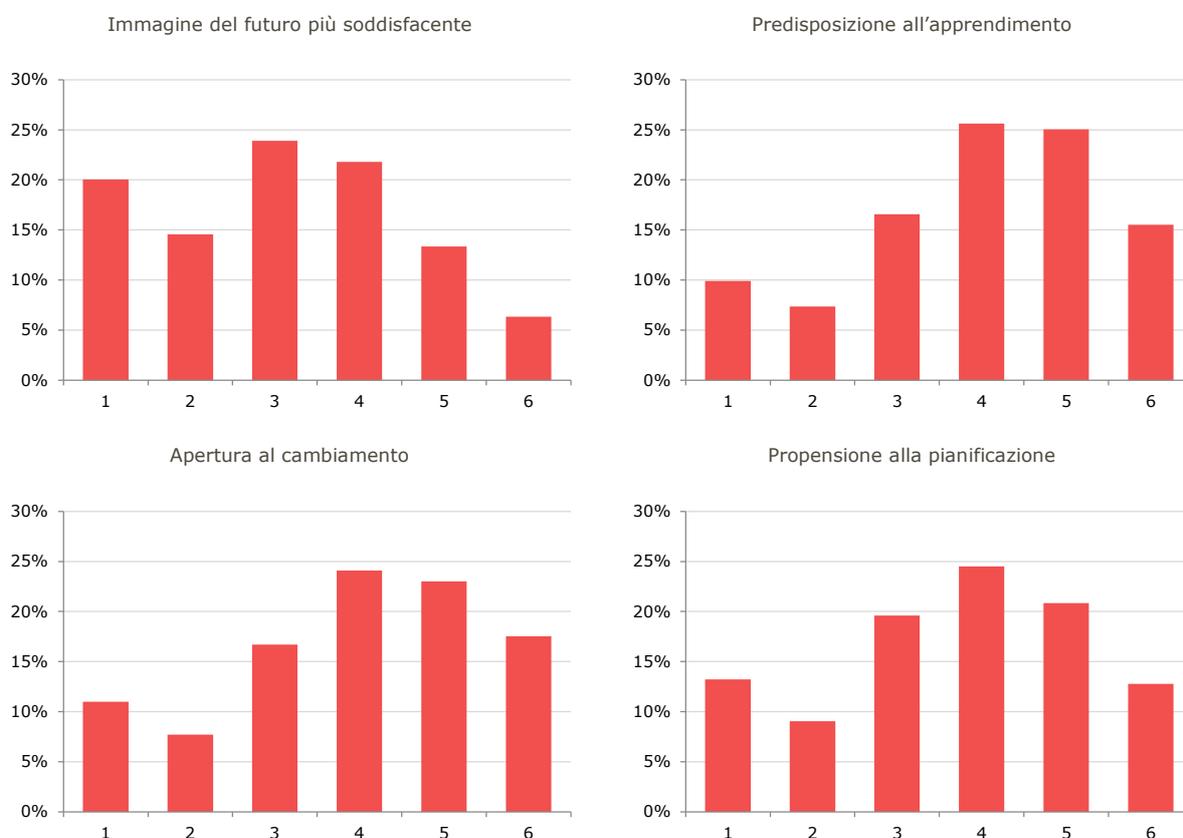
“adattabilità professionale”, sono per loro natura interconnessi. Tuttavia si evidenziano differenze sia nei punteggi assegnati sia nella distribuzione dei voti.

In assoluto, la ‘predisposizione all’apprendimento’ e ‘l’apertura al cambiamento’ sono gli item che ottengono i risultati migliori con un punteggio medio di circa 4 e con oltre il 15% dei casi che esprimono il voto massimo.

Su un aspetto è stata scarsamente percepita l’influenza di PIPOL ed è quello del ‘miglioramento dell’immagine del futuro’ (figura successiva, in alto a sx). Considerando i voti da 1 a 3, che rappresentano un effetto da nullo a lieve, circa il 60% delle risposte, quindi la maggioranza assoluta, si colloca in questa fascia di giudizio.

Situazione ribaltata si riscontra negli altri tre item. Il 60% circa delle risposte si colloca nella metà superiore della scala di voti, da 4 a 6, segnalando un effetto da apprezzabile a molto significativo di PIPOL.

**Figura 12** Frequenza voti degli item della “Adattabilità professionale” (2300 casi su 2730)



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta

Il voto medio complessivo sull’adattabilità (considerando le 4 componenti) è pari al 3,7, un valore più che sufficiente nella scala da 1 a 6. Inoltre, la variabilità dei voti espressi tra i diversi item della domanda relativa all’adattabilità è piuttosto bassa (Figura 30 in appendice), ad indicare che i giudizi positivi e negativi tendono ad essere simili per i diversi aspetti considerati nella dimensione adattabilità.

#### 6.3.4.2. Il coping attivo

Il coping si riferisce alla capacità di una persona di mettere in campo uno sforzo cognitivo e comportamentale adeguato per gestire situazioni e richieste impegnative, in questo caso in riferimento alla ricerca di un lavoro. Questo concetto è stato tradotto nel questionario in sei item

che intendevano rilevano l'atteggiamento dell'intervistato al verificarsi di situazioni che tipicamente si possono presentare durante la ricerca del lavoro.

Il coping attivo, in particolare, si riferisce alla capacità di sfruttare le opportunità e si distingue dal coping passivo che vedremo oltre e che, invece, riguarda la tendenza a rifuggire le opportunità mettendo in campo strategie di "evitamento".

Nello specifico i sei item proposti nel questionario riguardavano: a) l'utilizzo sistematico degli annunci di lavoro; b) la volontà di prepararsi adeguatamente se si presenta l'opportunità di un colloquio; c) la volontà di rafforzare la formazione personale nel mentre si cerca lavoro; d) la volontà di attivarsi preventivamente se il posto di lavoro è a rischio; e) il tempismo di fronte alla segnalazione di un annuncio interessante e f) il tempismo nella reazione se qualcuno s'interessa al nostro curriculum.

Gli item presentano una distribuzione del voto analoga nelle diverse componenti del coping attivo (Figura 13) e meno positiva di quella osservata per gli elementi dell'adattabilità professionale.

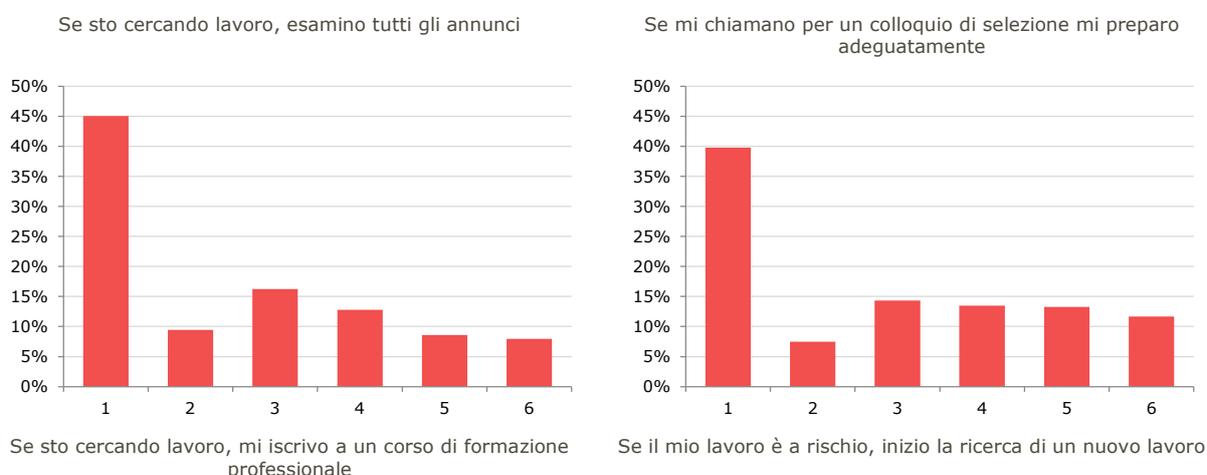
Le opinioni al di sopra della sufficienza, che abbiamo fissato a 3, sono intorno al 50-52% con l'unica eccezione del ricorso agli annunci di lavoro per il quale i sufficientemente soddisfatti non superano il 45%. Considerando i voti da buono a molto buono, ossia da 4 a 6, essi variano dal 29% (utilizzo sistematico degli annunci) al 41% (tempismo nello sfruttare le opportunità segnalate da conoscenti).

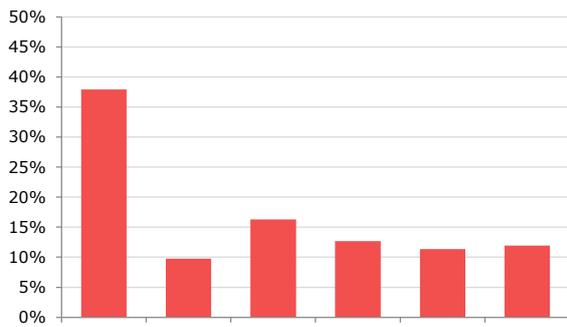
Se la metà del campione è sufficientemente soddisfatta e di questi una quota significativa è soddisfatta e molto soddisfatta, d'altro canto una quota altrettanto significativa, variabile tra il 37% e il 45%, esprime un giudizio totalmente negativo (voto 1) sul contributo di PIPOL alle proprie capacità strategico-operative nell'ambito del mercato del lavoro.

I giudizi più critici sono espressi in merito all'utilizzo degli annunci di lavoro, aspetto che come abbiamo visto migliora in maniera significativa solo per il 29% degli intervistati, sul prepararsi adeguatamente se viene proposto un colloquio di lavoro, e sul ricorso alla formazione professionale. In questi casi, oltre al cospicuo gruppo dei pessimisti assoluti riscontrato in tutti gli item, la frequenza dei giudizi cala al crescere del voto.

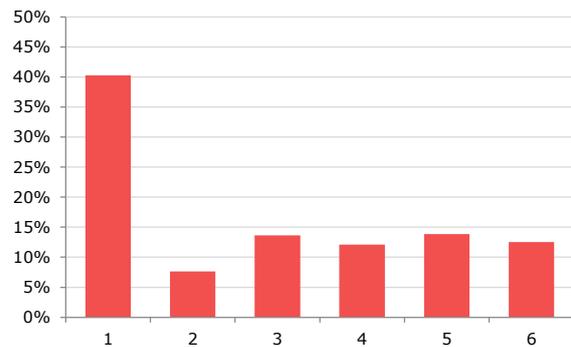
L'alta incidenza dei giudizi negativi si potrebbe spiegare con la presenza di una platea che, come abbiamo visto poc'anzi, era già attiva nel mercato del lavoro prima di iniziare PIPOL e quindi aveva margini di miglioramento nelle strategie di coping attivo limitati. Ciò sarebbe confermato dal fatto che i risultati peggiorano sensibilmente nel sottogruppo dei laureati, i quali sono risultati anche i più attivi nel mercato del lavoro.

**Figura 13 Frequenza voti degli item del Coping attivo (2300 casi su 2730)**

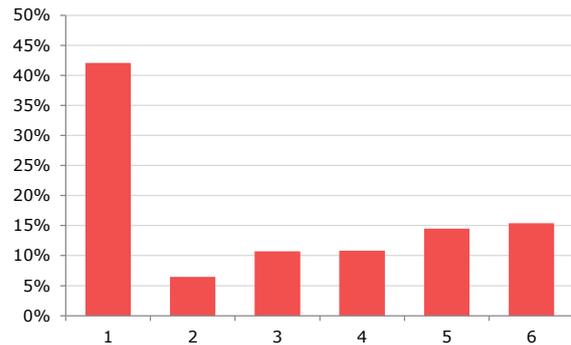
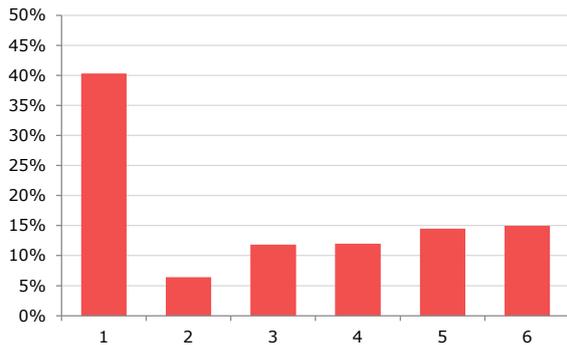




Se mi segnalano un annuncio che può interessarmi, invio subito la candidatura



Se un conoscente mi chiede un CV per portarlo al suo capo, lo preparo immediatamente



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta

Nel complesso, PIPOL non ha dato un contributo rilevante al miglioramento delle strategie di coping attivo. Il voto medio per questa dimensione, considerando tutti gli item, è pari a 2,9, appena al di sotto della sufficienza (inferiore a 3) e più basso di 0,8 punti rispetto a quello ottenuto per l'adattabilità professionale. Come si evince dalle frequenze della deviazione standard (Figura 28 in appendice), il 32% del campione ha dato lo stesso voto a tutti gli item (dev. st.=0), e di questi la maggior parte (circa il 60% pari a 527 persone) considera l'effetto sul coping attivo irrilevante su tutti i fronti.

#### 6.3.4.3. Il coping passivo

Il concetto di coping passivo è stato tradotto nel questionario chiedendo agli intervistati se dopo aver partecipato a PIPOL siano meno inclini a strategie di elusione delle opportunità che si presentano loro nel mercato del lavoro. In particolare, erano state definite cinque strategie di "evitamento" di altrettante scelte che si possono presentare nella ricerca del lavoro: a) non consultare gli annunci anche se ci suggeriscono di farlo perché li riteniamo inutili; b) rifiutare un posto di lavoro impegnativo per evitare eventuali attività formative; c) arrendersi se non si supera un esame; d) non rispondere a un'offerta di lavoro se troppo lontana da casa; e) rinunciare alla ricerca di lavoro dopo aver trascorso un mese senza risultati.

Nel complesso, il gradimento almeno sufficiente è intorno al 60% per tutti gli item, mentre l'effetto da buono (voto 4) a molto significativo (voto 6) oscilla tra il 38% e il 44% delle opinioni. Il voto massimo è sempre tra il 15 e il 20%, ossia molto al di sopra dei voti 4 e 5 che si attestano entrambi sopra la soglia del 10%. In altri termini, chi riconosce a PIPOL la capacità di indurre dinamismo nell'affrontare il mercato del lavoro, tende ad apprezzarlo molto e si tratta di una quota rilevante del campione.

Dall'altro lato, come per le dimensioni precedenti, c'è sempre una frequenza consistente anche delle opinioni molto negative. Per questa dimensione il giudizio secondo cui PIPOL abbia avuto un effetto totalmente irrilevante (voto 1) non scende mai sotto il 30%.

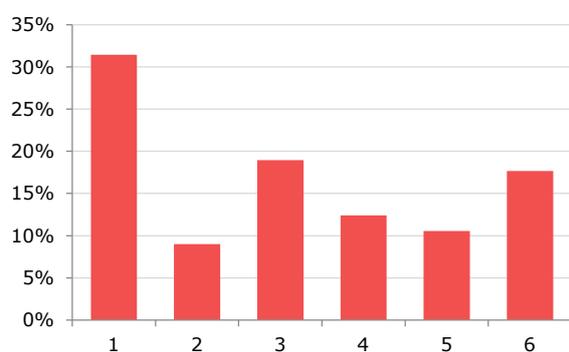
L'aspetto su cui PIPOL è stato meno efficace è la predisposizione a sfruttare le occasioni lavorative lontano da casa. In questo caso il 35% del campione si riconosce ancora pienamente nell'affermazione che rinunciarebbe qualora gli offrissero un lavoro distante da dove vive. L'elemento su cui PIPOL sembra aver inciso di più invece è quello relativo al non scoraggiarsi nel caso in cui le azioni di ricerca del lavoro compiute nel mese precedente non siano andate a buon fine.

Da notare, inoltre, che nel coping passivo la frequenza del voto massimo (6) è maggiore che in tutte le altre le dimensioni, sebbene sia l'adattabilità che l'autoefficacia (vedi oltre) ottengano voti complessivamente migliori.

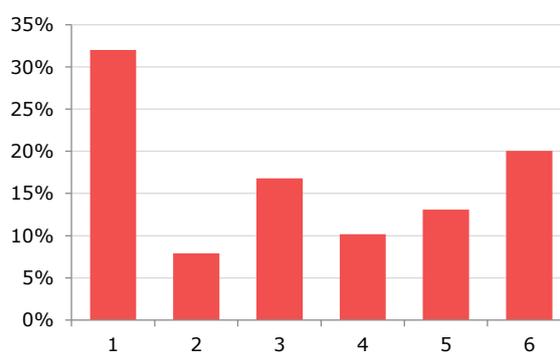
Il voto medio sul contributo al coping passivo, considerando tutti gli item, è pari al 3,2, appena superiore alla sufficienza.

**Figura 14** Frequenza voti degli item del Coping passivo (2300 casi su 2730)

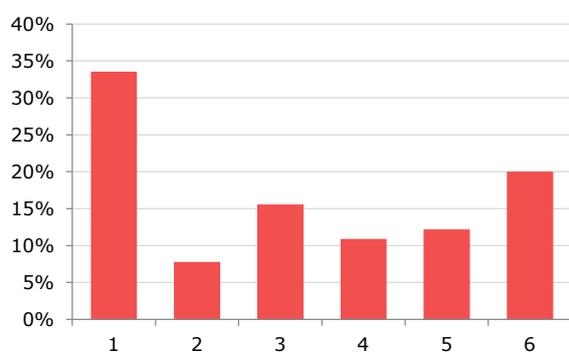
Se mi consigliano di leggere annunci di lavoro non lo faccio perché non c'è mai niente che mi interessa



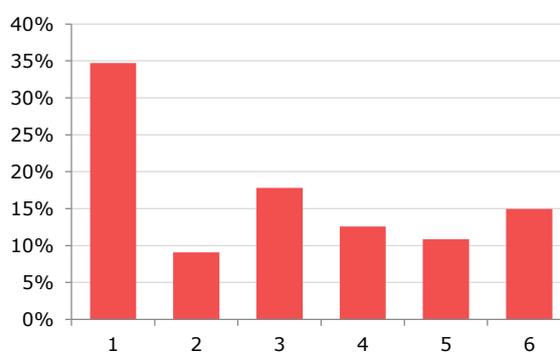
Se mi propongono un'attività di lavoro molto impegnativa rifiuto per evitare di frequentare un nuovo corso di formazione



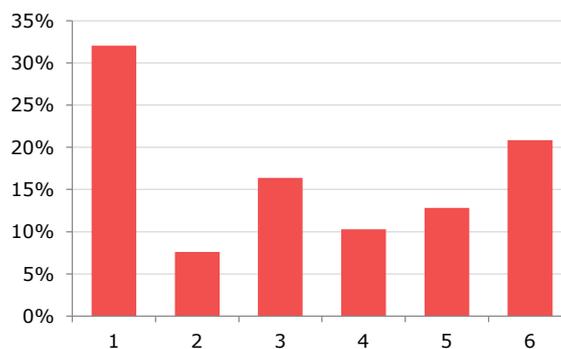
Se non supero un esame, mi arrendo e non ci riprovo



Se mi segnalano un posto di lavoro disponibile in un'azienda distante da casa mia, lascio perdere perché è troppo lontano



Nel caso in cui cerco lavoro da più di un mese e non è ancora accaduto nulla, mi arrendo e aspetto che qualcosa cambi



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta

#### 6.3.4.4. L'autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro

L'autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro è la quarta dimensione che completa il costrutto concettuale dell'occupabilità, come lo abbiamo definito alla luce dei risultati della letteratura. Il quesito del questionario prevedeva 12 item riferiti ciascuno a una abilità rilevante per affrontare il mercato del lavoro.

Le frequenze di voto (Figura 15) dalla sufficienza in su oscillano, in tutte le abilità esaminate, tra il 62% e il 74%. Considerando solo i voti che corrispondono a un impatto di PIPOL sicuramente apprezzabile (da 4 a 6), si rileva come in 7 abilità su 12 i voti più alti superino il 50%, variando dal 51% della "comprensione delle informazioni sul mercato del lavoro" (figura d) al 60% del "lavorare con altre persone". Altre 3 abilità ottengono comunque una frequenza dei voti alti non distante dal 50%, ovvero 48% per le capacità strategiche ("pianificare un progetto personale", grafico g ed "elaborare strategie mirate al conseguimento di obiettivi", grafico i). Le restanti 2 abilità si collocano distaccate dalle precedenti e sono "affrontare i fallimenti insiti nella ricerca del mercato del lavoro" (grafico a) e "considerare i fallimenti più una sfida che un problema" (grafico b), che si fermano rispettivamente al 42% e al 44%. Quest'ultime sono inclinazioni più difficili rispetto alle altre da migliorare e ottengono risultati più simili al coping che non al resto degli item dell'autoefficacia.

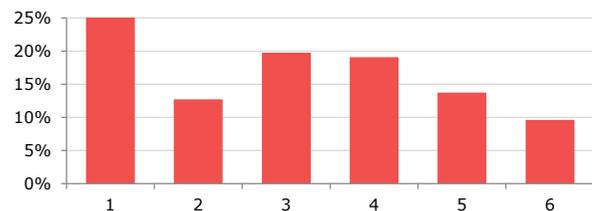
Solo per questa dimensione troviamo due item in cui la maggioranza relativa (oltre il 20%) esprime il voto massimo, ossia per il "lavorare con persone nuove" (grafico m) e per il "chiedere consiglio a persone con esperienza" (grafico n).

Dall'altro lato, per ogni abilità una quota variante tra poco meno del 20% e il 25% degli intervistati ritiene che PIPOL non abbia sortito alcun effetto positivo. In particolare dove PIPOL sembra aver inciso meno è nella capacità dei soggetti di reagire di fronte ai fallimenti del mercato del lavoro e di considerare questi fallimenti come un'opportunità più che come un problema (primi due item).

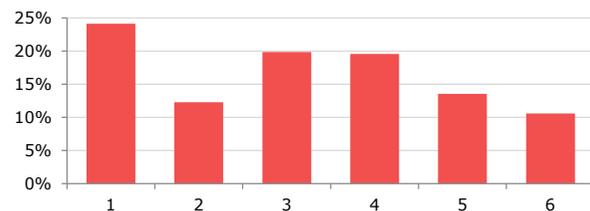
In questo ambito il voto medio complessivo è pari a 3,4, il più elevato dopo quello dell'adattabilità professionale. Anche in questo caso la variabilità delle risposte degli intervistati negli 11 item è contenuta (vedi Figura 33 in appendice).

**Figura 15** Frequenza voti degli item della "Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro" (2300 casi su 2730)

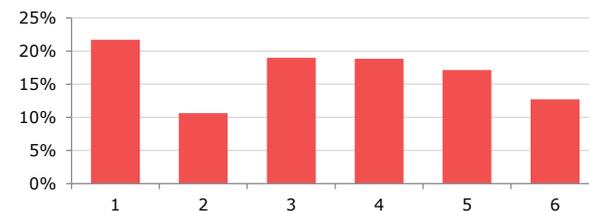
a. Affrontare i fallimenti insiti nella ricerca di lavoro



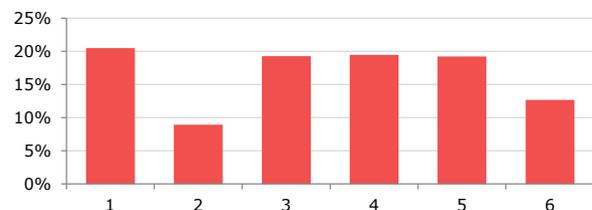
b. Fallimenti come una sfida e non un problema



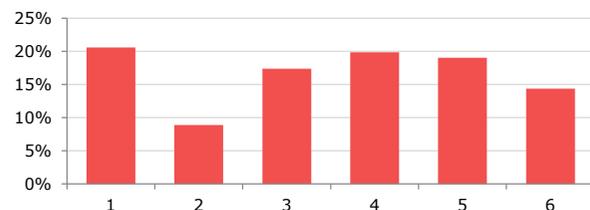
c. Superare le difficoltà incontrate



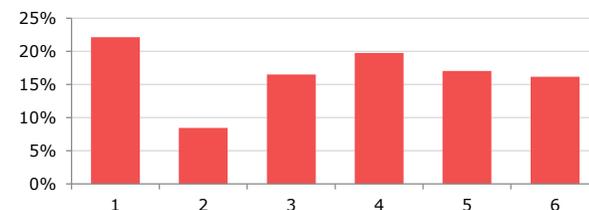
d. Comprensione informazioni



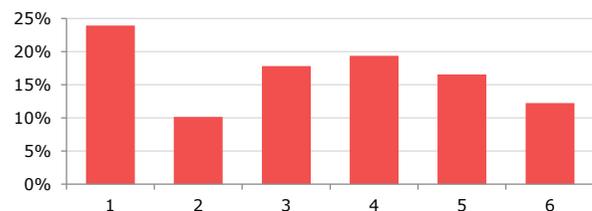
e. Cercare le informazioni che mi servono



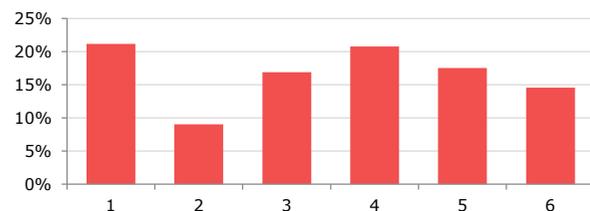
f. Selezionare le offerte di lavoro più adatte a me



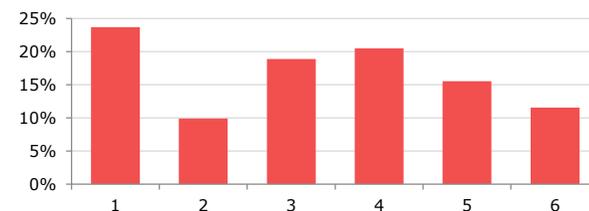
g. Pianificare un progetto personale



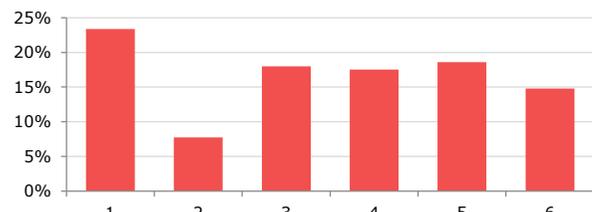
h.Cogliere nuove opportunità nel MdL



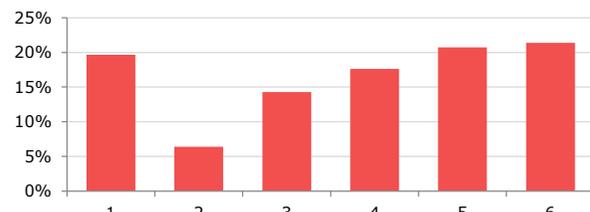
i. Elaborare strategie mirate ad obiettivi



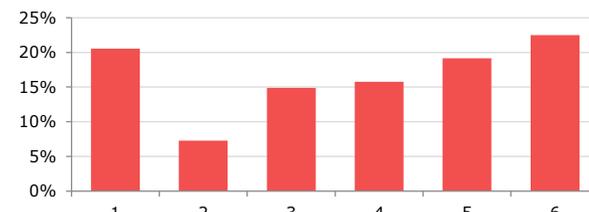
l. Rispettare le competenze altrui



m. Lavorare con persone nuove



n. Chiedere consigli a chi ha più esperienza di me



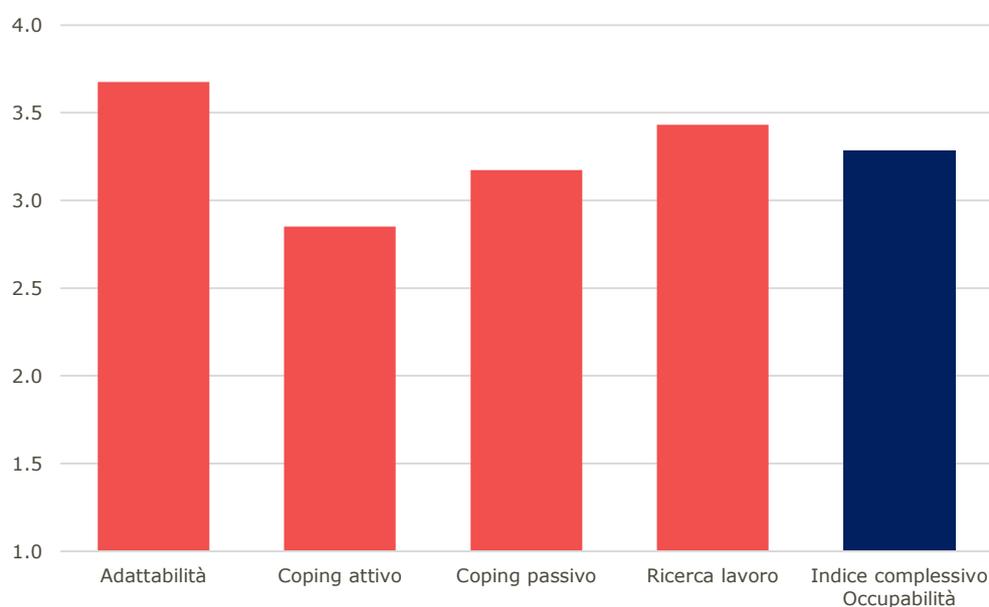
Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta

### 6.3.5. Confronto tra le dimensioni dell'occupabilità e indice sintetico di occupabilità

Per ogni ambito analizzato (Adattabilità professionale, coping attivo e passivo, autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro) è stato costruito un indice sintetico (media dei giudizi negli item) e attraverso i quattro indici è stato definito un indice di impatto individuale sull'occupabilità percepita, come media dei giudizi espressi nei quattro ambiti.

Come in parte preannunciato nei paragrafi precedenti l'effetto di PIPOL appare più rilevante per quanto riguarda l'Adattabilità professionale e l'efficacia percepita nella ricerca del lavoro, mentre minori effetti si riscontrano per quanto riguarda il coping passivo e soprattutto attivo. L'indice complessivo di occupabilità ha un valore medio pari a 3,3, un risultato nel complesso sufficiente.

**Figura 16** Giudizi medi (scala da 1 a 6) nei quattro ambiti dell'occupabilità e nell'indice complessivo di occupabilità - (2300 casi su 2730)



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta

Volendo approfondire per quali caratteristiche degli interventi e delle persone si evidenzia un effetto maggiore in termini di occupabilità abbiamo scomposto l'indice complessivo in 4 gruppi. Il 60% dei casi evidenzia un risultato molto positivo (17%) o buono (43%), mentre di converso l'altro 40% delle persone indica un risultato negativo o molto negativo (29% e 11% rispettivamente).

Dalla tabella successiva si evincono i seguenti elementi:

- non si riscontrano differenze significative nei risultati sull'occupabilità tra coloro che hanno svolto formazione o tirocinio, si osserva però che per chi ha integrato le due attività gli effetti sull'occupabilità sono superiori e sono statisticamente significativi;
- tra coloro che hanno partecipato a corsi di formazione i risultati più positivi sono soprattutto per quelli che hanno fatto la formazione per la qualifica, la formazione linguistica e altro tipo di formazione o più esperienze in percorsi formativi differenti, mentre la formazione permanente evidenzia i risultati più bassi (in ogni caso per il 52% dei destinatari della formazione permanente si ha un effetto positivo in termini di occupabilità);

- i tirocini di inserimento non si distinguono dai tirocini di orientamento in maniera evidente, anche se i risultati maggiori in termini di occupabilità di questi ultimi sono statisticamente significativi;
- un dato interessante è che coloro che hanno terminato in anni più recenti (2015 o 2016) evidenziano un risultato superiore e statisticamente significativo. Il dato potrebbe indicare che il programma PIPOL nel tempo ha migliorato in organizzazione e qualità, in parte però potrebbe derivare anche da una più lontana percezione da parte dei rispondenti in merito ad elementi di natura soggettiva (comportamenti, sensazioni, ecc...) come quelli raccolti attraverso il questionario;
- l'aver ricevuto servizi di orientamento specialistico si associa a effetti sull'occupabilità superiori, in maniera anche significativa. Il dato è interessante e metterebbe in rilievo come l'orientamento sia una componente determinante per incidere sulle componenti dell'occupabilità;
- non si riscontrano differenze di genere, mentre una minore età si associa a risultati più positivi. Il dato potrebbe spiegarsi anche con il fatto che le persone più anziane partivano da una posizione maggiormente attrezzata in partenza rispetto agli elementi di occupabilità che abbiamo indagato, pertanto PIPOL non poteva incidervi più di tanto. Nonostante gli aggiustamenti apportati, i risultati potrebbero risentire del fatto che il modello AVO nasce per i disoccupati giovani;
- si osserva una debole associazione con i diversi livelli di capitale umano (colto attraverso la proxy del titolo di studio) ma statisticamente significativa; i laureati evidenziano effetti meno positivi, ma anche in questo caso il dato potrebbe indicare che per molti di essi alcuni elementi caratterizzanti l'occupabilità erano già ben sviluppati al momento di entrare in PIPOL;
- importante è riscontrare che tra gli stranieri gli effetti sono più elevati che per gli italiani. In questo caso è senza dubbio vero che questi soggetti hanno una minore "occupabilità" di partenza, pertanto PIPOL sembra aver offerto un'occasione importante per acquisire gli strumenti per avvicinarsi al mercato del lavoro, prima ancora che il lavoro;
- la condizione occupazionale a gennaio 2018 non si associa a risultati differenti. Questo è positivo, in quanto indica che la condizione occupazionale del rispondente non ha influenzato le risposte e quindi non ha determinato una distorsione nella risposta.

**Tabella 26 Distribuzione del risultato in termini di Occupabilità (indice complessivo) per caratteristiche delle persone e dei percorsi frequentati – valori %**

	Molto positivo	Positivo	Scarso	Molto scarso	Totale
<b>Formazione</b>	18	43	29	11	100
<b>Tirocinio</b>	16	42	30	11	100
<b>Entrambi</b>	19	44	29	7	100
<b>Formazione professionalizzante</b>	17	46	29	8	100
<b>Formazione per qualifica</b>	27	43	25	5	100
<b>Formazione permanente</b>	15	37	33	15	100
<b>Formazione linguistica</b>	16	49	27	8	100
<b>Formazione repertorio</b>	20	44	26	10	100
<b>Altro</b>	21	50	25	5	100
<b>Tirocinio inserimento</b>	17	42	30	12	100
<b>Tirocinio orientamento</b>	15	46	32	7	100
<b>Entrambi i tirocini</b>	17	50	33	0	100
<b>2014 completato PIPOL</b>	0	25	38	38	100
<b>2015 completato PIPOL</b>	17	40	30	13	100
<b>2016 completato PIPOL</b>	18	46	28	8	100
<b>Orientamento ricevuto</b>	22	45	23	10	100
<b>Orientamento non ricevuto</b>	14	40	34	12	100
<b>Maschi</b>	17	44	28	11	100
<b>Femmine</b>	17	42	30	11	100
<b>&lt;=19 anni</b>	31	33	26	10	100
<b>19-24 anni</b>	21	44	25	10	100
<b>24-30 anni</b>	14	44	33	9	100
<b>&gt;30 anni</b>	17	42	29	12	100
<b>Elementari</b>	20	40	20	20	100
<b>Medie</b>	23	43	27	8	100
<b>Superiori</b>	18	44	27	11	100
<b>Laurea o più</b>	14	41	34	11	100
<b>Italiani</b>	17	43	30	11	100
<b>Stranieri</b>	26	39	27	9	100
<b>Non occupato a gennaio 2018</b>	17	42	30	11	100
<b>Occupato a gennaio 2018</b>	18	43	29	11	100
<b>Totale</b>	17	43	29	11	100

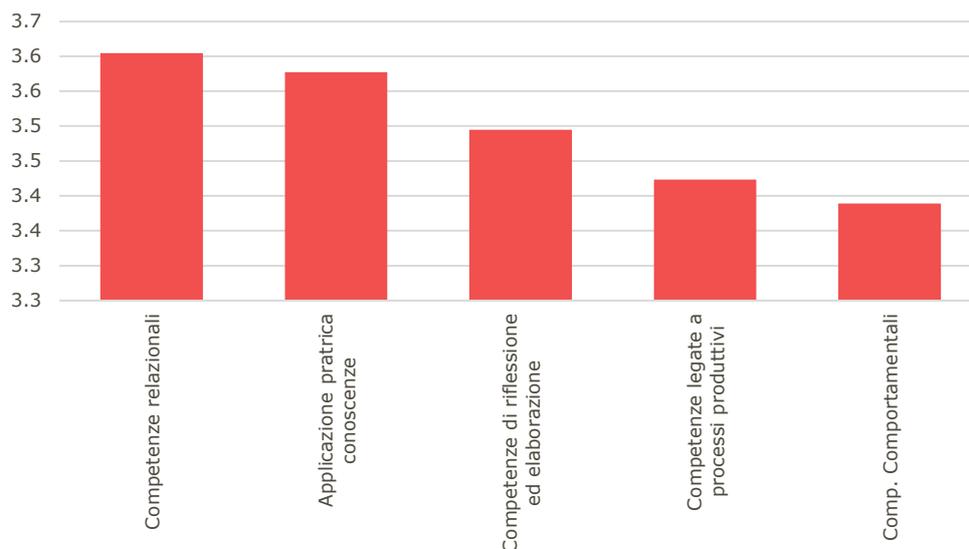
Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e da indagine diretta

### **6.3.6. Il miglioramento percepito nelle proprie competenze**

Nell'indagine è stato anche indagato in che misura PIPOL avesse rafforzato le competenze, sempre rispetto a una scala di giudizio da 1 (alcun effetto) a 6 (forte miglioramento). Come riferimento sono state prese le macro categorie di competenze trasversali definite dalla tassonomia europea, come detto in precedenza, alle quali è stato aggiunto un quesito su competenze necessarie per specifici prodotti/processi produttivi.

Non ci sono differenze sostanziali nel gradimento delle singole competenze indagate, che oscilla tra il 3,4 espresso per il rafforzamento di "competenze specifiche per prodotti e processi" e il 3,6 delle "competenze relazionali" (figura successiva). In generale anche per le competenze, analogamente alle dimensioni dell'occupabilità, il giudizio è sopra la sufficienza.

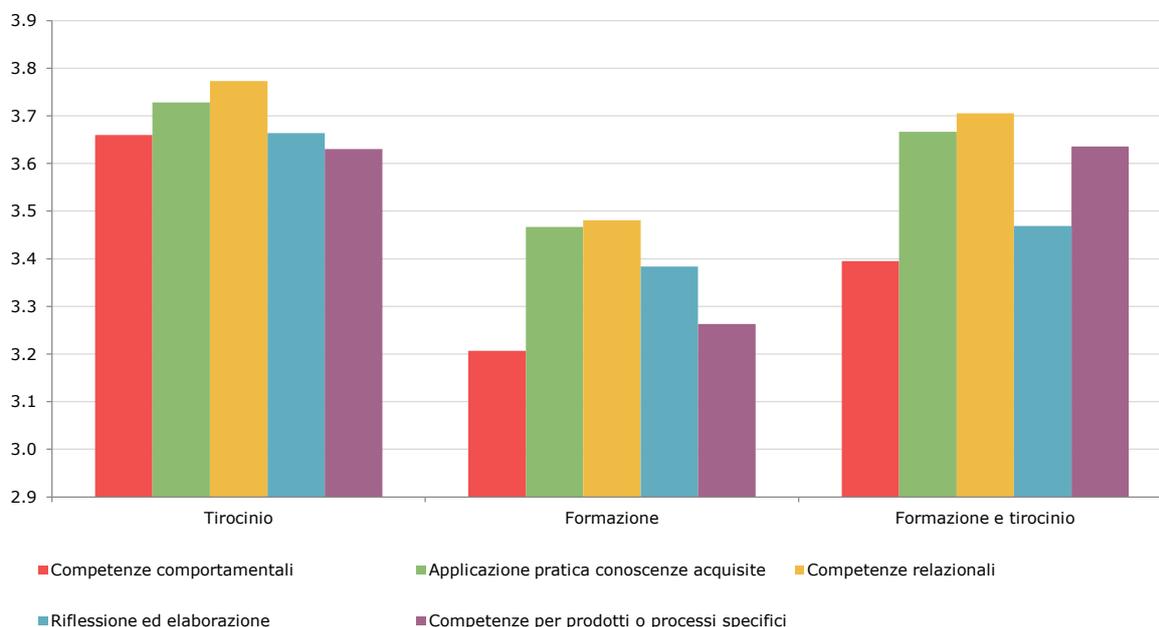
**Figura 17 Voti medi per competenze acquisite (2290 casi)**



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta

I tirocini ottengono il gradimento più alto in termini di rafforzamento delle competenze (grafico successivo), distaccando i percorsi misti (formazione più tirocinio) e soprattutto la formazione. In particolare, lo scarto tra il tirocinio e la formazione varia da 0,2 punti per l'applicazione di conoscenze acquisite, a 0,5 punti per le competenze comportamentali.

**Figura 18 Voti medi per competenze acquisite per percorso PIPOL seguito**

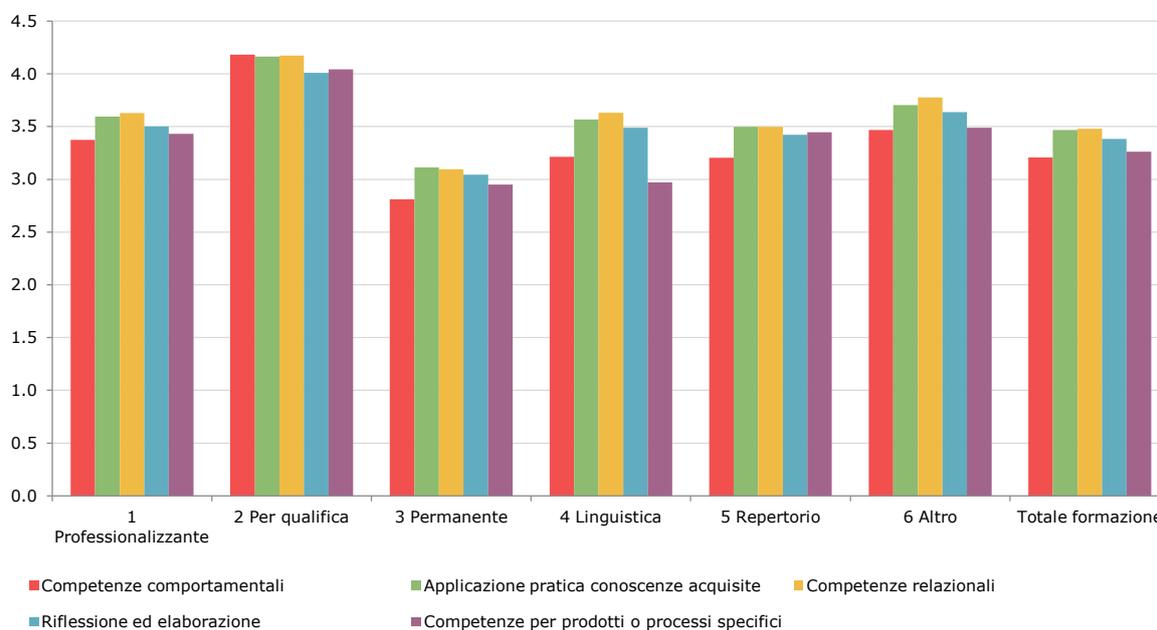


Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e da indagine diretta

Differenze marcate si registrano analizzando le diverse tipologie di formazione (figura successiva). Di queste tipologie, la formazione professionalizzante, la formazione linguistica, la formazione basata sul repertorio e altre tipologie formative (che includono anche mix dei precedenti strumenti per chi ha partecipato più volte a PIPOL) convergono intorno al voto 3,5. Si discosta in positivo la formazione per la qualifica professionale, che ottiene invece risultati significativamente migliori delle altre tipologie raggiungendo un voto pari a 4 su tutte le competenze proposte nel questionario.

La formazione permanente, al contrario, ottiene risultati al di sotto della media (voti attorno al 3). E' da sottolineare, inoltre, che avendo la formazione permanente una partecipazione molto alta (35% nel campione e 43% nell'universo), essa spinge verso il basso la performance media dello strumento formazione professionale nel suo complesso.

**Figura 19** *Voti medi dei partecipanti alla formazione sul miglioramento delle competenze, per tipo di formazione*

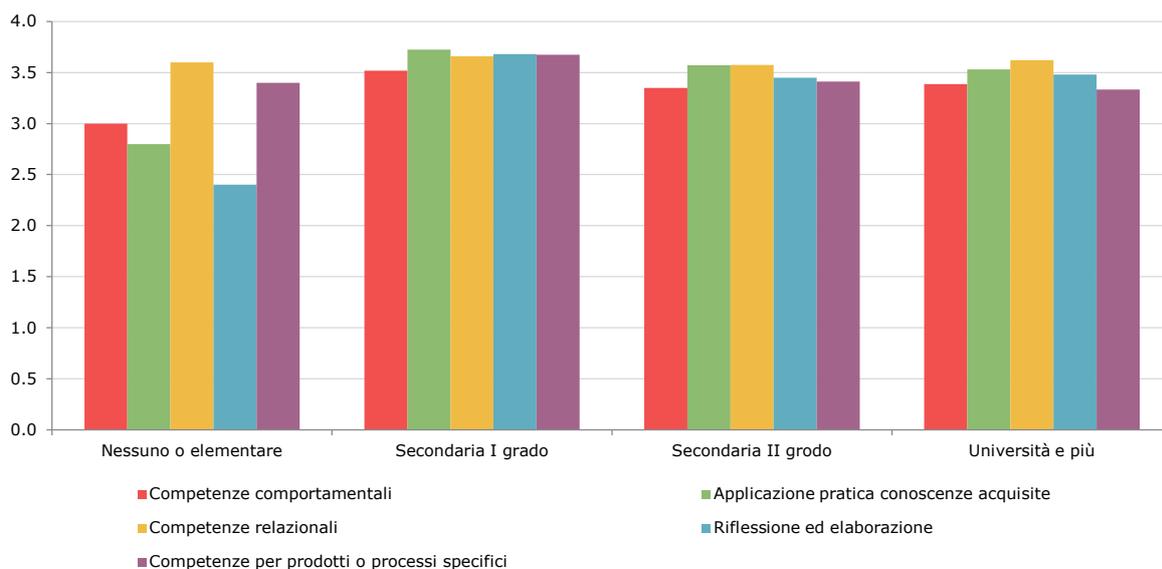


Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e da indagine diretta

Per quanto riguarda i tirocini, il tirocinio di orientamento e formativo è giudicato più efficace del tirocinio di inserimento in tutte le competenze considerate, con uno scarto tra 0,2 e oltre 0,3 decimali di voto. Si tratta di differenze minori rispetto a quelle rilevate per gli strumenti formativi e non rilevanti.

Articolando i giudizi sulle competenze per caratteristiche dei destinatari, una differenza degna di nota si ha per il diverso titolo di studio posseduto (figura successiva): coloro i quali hanno solo la licenza media o la qualifica professionale triennale esprimono un giudizio maggiore, dell'ordine di 0,1-0,2 punti di voto, rispetto alla media del campione. Altro elemento da sottolineare è che il maggiore successo delle competenze relazionali vale in modo generalizzato per tutte le categorie degli intervistati (ovvero per sesso, titolo di studio, età, ecc.).

**Figura 20** *Voti medi su competenze acquisite per titolo di studio*



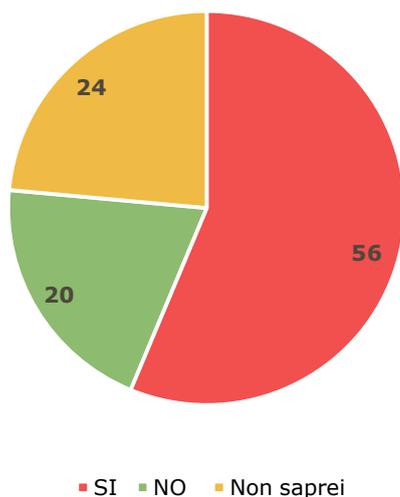
Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e da indagine diretta

Anche i destinatari stranieri tendono a dare un giudizio superiore in tutte le tipologie di competenze analizzate rispetto agli italiani, con differenze pari a 0,3-0,4 punti.

### 6.3.7. Il gradimento rispetto ai servizi ricevuti

Un primo elemento per comprendere il gradimento dell’esperienza PIPOL lo abbiamo indagato chiedendo ai rispondenti se avrebbero ripetuto l’esperienza fatta. Il dato è piuttosto positivo: il 56% dei destinatari rifarebbe l’esperienza e solo il 20% dichiara che non la ripeterebbe, mentre il resto risponde che non sa (figura successiva).

**Figura 21** *Ripeterebbe o meno l’esperienza PIPOL (2090 casi) – valori %*



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta

I rispondenti giudicano nel complesso positivamente i servizi di accoglienza ricevuti al momento di iscrizione a PIPOL, assegnando un voto pari a 4 su una scala da 1 a 6. Anche i servizi di orientamento sono giudicati positivamente (da coloro che hanno dichiarato di averli ricevuti) ed il giudizio si attesta su un valore di 3,9. L'esperienza formativa o di tirocinio (nella terminologia di PIPOL rappresentano i servizi post-accoglienza) raggiunge un voto di 4, quindi sempre piuttosto positivo.

I tirocinanti tendono a dare giudizi personali meno positivi rispetto al gradimento, come si vede dalle due figure successive in cui si evince che il giudizio di soddisfazione sono in media più bassa di quelli dati dai destinatari delle formazione<sup>46</sup>.

Del tirocinio l'elemento che maggiormente è stato apprezzato è quello dell'aspetto organizzativo (figura successiva); anche il tutor aziendale viene giudicato positivamente, più per le sue capacità che per il tempo dedicato ad affiancare il tirocinante. Il supporto ricevuto dal tutor del soggetto promotore è il giudizio meno positivo, ma comunque su un livello sufficiente, con un voto medio superiore a 3,5.

**Figura 22 Giudizio di soddisfazione su diversi elementi del tirocinio (da 1 a 6)**

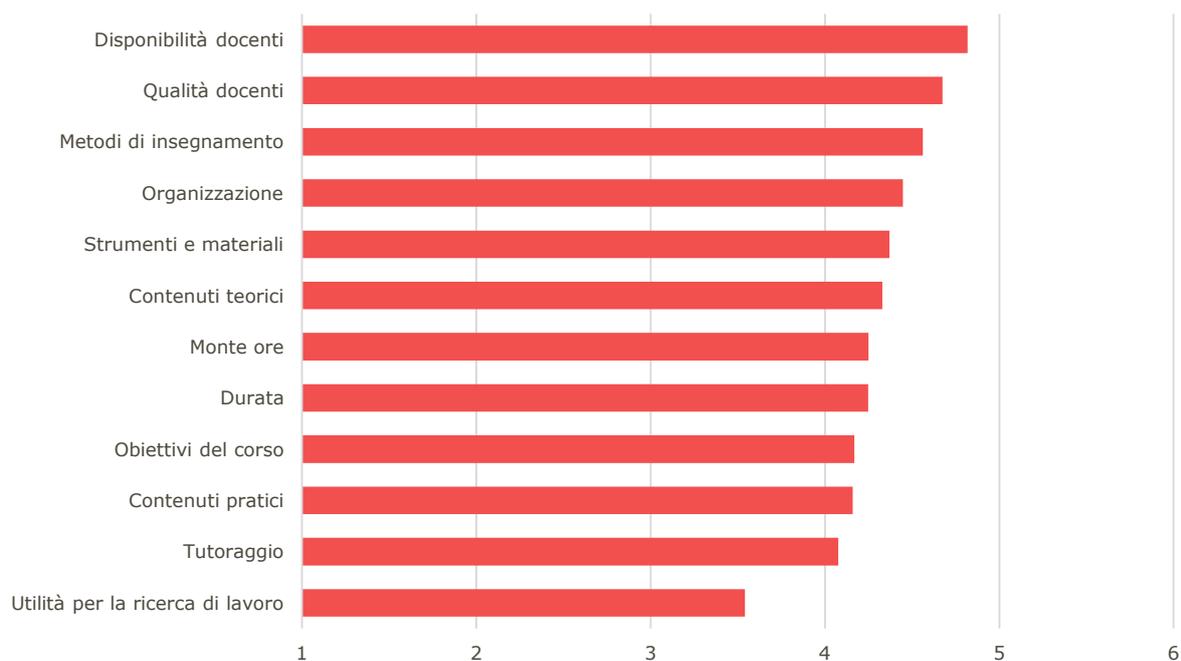


Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta

In relazione all'esperienza formativa, per i destinatari di formazione, gli elementi più apprezzati attengono ai docenti, in termini di disponibilità, loro preparazione e loro metodi di insegnamento. L'aspetto con il voto più basso è ottenuto dall'utilità della formazione per la ricerca del lavoro; il dato è in linea con quanto emerso in precedenza indagando gli elementi dell'occupabilità (figura successiva).

<sup>46</sup> Anche alla domanda se ripeterebbe l'esperienza o meno i destinatari di tirocinio sono tendenzialmente più incerti e meno sicuri: un po' meno della metà afferma che ripeterebbe l'esperienza.

**Figura 23 Giudizio di soddisfazione su diversi elementi della formazione (da 1 a 6)**



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta

**Box: la condizione occupazionale autopercepita**

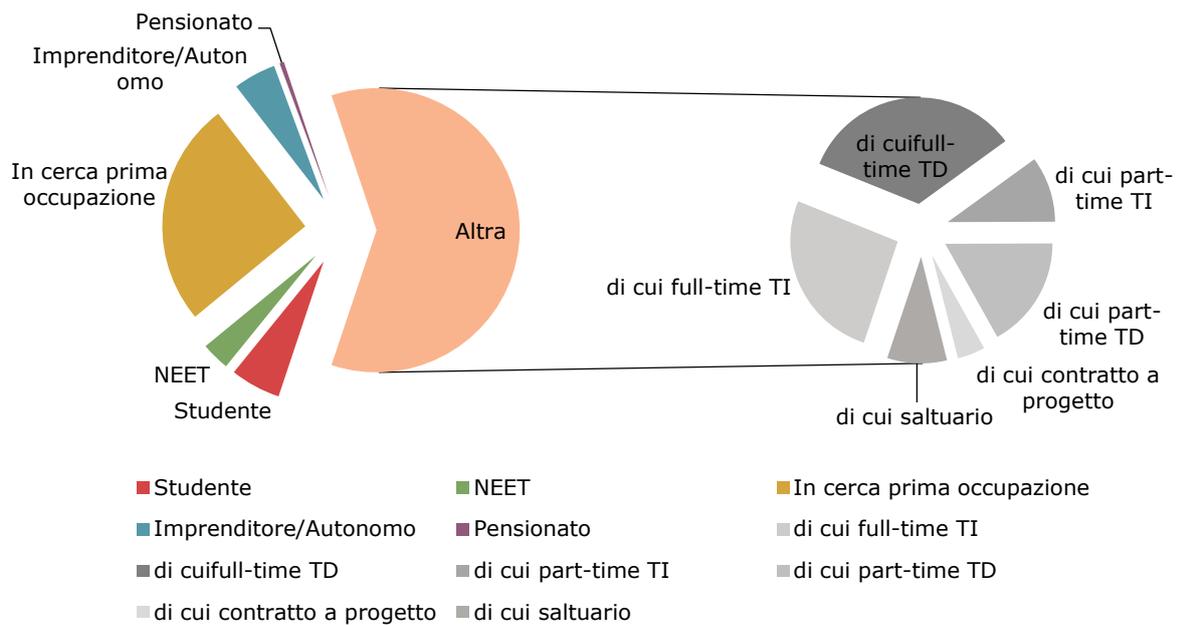
Nel questionario si chiedeva anche di dichiarare la condizione occupazionale al momento di rispondere. La figura successiva evidenzia i risultati.

Un primo elemento da rilevare è che il 60% dei rispondenti afferma di essere occupato come dipendente, un dato in linea con quello osservato tramite le comunicazioni obbligatorie. La maggior parte si dichiara a tempo determinato.

Un 5% (105 persone) dichiara di lavorare in qualità di autonomo/imprenditore. L'incrocio con i dati delle COB evidenzia che in effetti queste persone non risultano al 28 gennaio avere un contratto da dipendente.

Del 35% restante il 26% si dichiara disoccupato ed in cerca di lavoro, il 6% studente, il resto pensionato (meno dell'1%) o in condizione di non studio, non lavoro e non in cerca, pertanto NEET (3%). Da osservare come questa percentuale sia piuttosto bassa, almeno se confrontata con la presenza del fenomeno a livello regionale.

**Figura 24 Condizione occupazionale auto percepita**



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta

## Bibliografia

---

- Angrist, D., & Pischke, J. (2009). *Mostly Harmless econometrics*. Princeton.
- Bazzoli, M., & al. (2017). Are vocational training programmes worth their cost? Evidence from a cost-benefit analysis. *IRVAPP Working papers* .
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy* .
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress* , 279-292.
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology* .
- Bratu, C., & al. (2014). *Knowledge gaps in evaluating labour market and social inclusion policies*. CRIE - DG JRC & DG EMPL.
- Bryson, A., Dorsett, R., & Purdon, S. (2002). The use of Propensity score. *Working paper n°4, Department for work and pensions* .
- Caliendo, M. (2017). Unobservable, but Unimportant? The Relevance of Usually Unobserved Variables for the Evaluation of Labor Market Policies. *Labour Economics* .
- Calmfors, L. (1994). Active Labour Market policy and unemployment: A Framework for the analysis of crucial design features. *Oecd occasional paper n°15* .
- Card, D., & al. (2009). Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. *IZA working papers* .
- Card, D., & al. (2015). What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. *Ruhr economic papers 572* .
- Cerulli, G. (2015). *Econometric Evaluation of socio-economic programs*. Springer.
- Cerulli-Harms, A. (2017). Generation Internship: The Impact of Internships on Early Labour Market Performance. *IZA DP No. 11163* .
- Corvino, C. (2017). Fuori dalla crisi, dentro una clessidra? Tendenze recenti e di lungo periodo nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia. In R. Friuli Venezia Giulia, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia - Rapporto 2017*. Milano: Franco Angeli.
- De Cuyper, N., & al., e. (2012). The association between workers' employability and burnout in a reorganization context: Longitudinal evidence building upon the conservation of resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology* , 162-174.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology* .
- de Grip, A. J., van Loo, J., & Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking into account of supply and demand characteristics. *International Labour Review 143(3)* , 211-233.
- Duranti, S., & Sciclone, N. (2017). *La formazione professionale in Toscana - Monitoraggio e valutazione delle attività del POR FSE 2007-2013*. IRPET - Studi e approfondimenti.
- Fondazione Brodolini. (2013). *La valutazione delle Work experiences finanziate dal POR FSE 2007-2013 della Regione Marche nell'anno 2010*. Ancona: Regione Marche.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior (65)1* , 14-38.
- Ghirelli, C., & al. (2017). *Counterfactual Impact Evaluation of "Work experience Laureati e Laureate - Well"*. EUR 28563 EN - CRIE JRC .
- Grimaldi, A. (2016). Dall'AutoValutazione dell'Occupabilità al progetto Professionale. *Isfol Research Paper - n° 30 2016* .

- Grimaldi, A., & al. (2014). Orientamento: dimensioni e strumenti per l'occupabilità: la proposta dell'Isfol al servizio dei giovani. *Osservatorio Isfol* , 45-63.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. London: Department for Education and Employment.
- Irpet. (2011). *Valutazione di impatto degli interventi formativi per i disoccupati e gli inoccupati. Il caso della Toscana*. Firenze: IRPET.
- Isfol. (2016). *Primo Rapporto di valutazione del Piano italiano Garanzia Giovani*. Roma: Ministero del Lavoro.
- Ismeri Europa. (2011). *L'efficacia della Dote formazione e lavoro*. Milano: Regione Lombardia.
- Ismeri Europa. (2017). *Rapporto di valutazione esteso 2017*. Trieste: Regione Friuli Venezia Giulia.
- Kluve, J., & al., e. (2016). Do Youth Employment Programs Improve Labor Market Outcomes? A Systematic Review. *IZA working paper* .
- Lo Presti, A., & Pluviano, S. (2017). Employment e carriera Promuovere l'occupabilità entro e tra le organizzazioni. *"Work in progress" for a better quality of life* (p. 73-80). Salerno: ESE - Salento University Publishing.
- Mazzolini, G., & Orlando, N. (2014). La formazione per l'inserimento occupazionale. Evidenze empiriche in una regione italiana. *Paper presentato alla XXIX National Conference of Labour Economics*. Pisa.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: adaptability, career identity and human and sociale capital. *Journal of Vocational behavior* 71(2) , 247-264.
- McQuaid, W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies, Vol. 42, N. 2* , 197-219.
- Mo Costabella, L. (2017). Do High school graduates benefit from intensive vocational training? *International Journal of Manpower. Vol 38 n°5* .
- Pascolini, M. (2016). I Tirocini formativi e di orientamento in Friuli Venezia Giulia nel biennio 2015-2016. In R. Friuli Venezia Giulia, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia - Rapporto 2016* (p. 327-361). Milano: Franco Angeli.
- Pastore, F. (2016). *Fuori dal tunnel. Le difficili transizioni scuola-lavoro in Italia e nel mondo*. Torino: Giappichelli.
- Pastore, F. (2018). Why So Slow? The School-to-Work Transition in Italy. *IZA working paper* .
- Regione Friuli Venezia Giulia. (2016). *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia - Rapporto 2016*. Milano: Franco Angeli.
- Regione Friuli Venezia Giulia. (2017). *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia - Rapporto 2017*. Milano: Franco Angeli.
- Severati, P., & al. (2015). *Post-Secondary vocational training courses: are they effective for italian unemployed youth with a high school diploma? - Rapporto prodotto con il supporto del FSE*. Roma.
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human resource management* 45(3) , 449-476.
- Van Ours, J. (2004). The locking-in effect of subsidized work . *Journal of Comparative Economics* .
- Vooren, M., & al. (2017). The Effectiveness Of Active Labor Market policies: a meta-analysis. *TIER WORKING PAPER SERIES 17/01* .
- Williams, S., & al., e. (2015). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29 (8), pp. 877-901.

# Appendice

---

## A-Questionario somministrato nell'indagine online

### 1. Sesso

- Maschio
- Femmina

### 2. Al momento di iscriversi a PIPOL era alla ricerca di un lavoro? (una sola opzione)

- Sì → vai alla domanda 3
- No → vai alla domanda 4

### 3. Quali tra le seguenti attività aveva realizzato per ricercare lavoro nei tre mesi precedenti all'iscrizione a PIPOL? (risposta multipla, massimo tre risposte)

- Partecipazione a colloqui di lavoro
- Consultazione annunci di lavoro
- Visite al centro per l'impiego
- Invio del curriculum
- Contatti diretti con datori di lavoro
- Richieste ad amici e parenti
- Partecipazione a concorsi
- Altro: (specificare)

### 4. Quali tra le seguenti motivazioni l'hanno portata a partecipare a PIPOL? (massimo due risposte, una prioritaria ed una secondaria)

- Trovare il mio primo lavoro
- Trovare un nuovo lavoro dopo aver perso o lasciato il precedente
- Rientrare nel mercato del lavoro dopo un periodo di inattività dedicato alla cura dei figli
- Arricchire la mia formazione in attesa di entrare nel mondo del lavoro
- Sfruttare le opportunità formative di PIPOL per migliorare delle competenze specifiche
- Ottenere una qualifica professionale come prerequisito per candidarmi a un lavoro specifico
- Orientarmi nel mercato del lavoro dopo aver completato gli studi di scuola superiore
- Orientarmi nel mercato del lavoro prima di completare gli studi universitari
- Non avevo di meglio da fare
- Ottenere l'indennità di partecipazione per attività di tirocinio o formazione
- Altro: (specificare)

### 5. Come è venuto/a a conoscenza delle opportunità offerte da PIPOL? (una sola risposta)

- Amici
- Parenti
- Centro per l'impiego
- Agenzia formativa
- Centro regionale di orientamento (COR)
- Università
- Internet (siti della Regione FVG, ecc,)
- Canali pubblicitari diversi da internet (cartelloni, radio, TV, giornali, ecc,)
- Altro: (specificare)

### 6. In seguito all'iscrizione a PIPOL, oltre ai servizi di accoglienza obbligatori lei ha usufruito di servizi di orientamento specialistico? (una sola risposta)

- Sì → vai alla domanda 7
- No → vai alla domanda 8
- Non ricordo → vai alla domanda 8

### 7. Se sì, di quali servizi ha usufruito tra i seguenti? (risposta multipla)

- Orientamento per ricevere informazioni
- Consulenza individuale
- Consulenza di gruppo
- Visite per conoscere le aziende
- Altro (specificare)
- Non ricordo

### 8. Il percorso PIPOL da lei seguito quanto ha contribuito a migliorare la sua capacità di "adattamento professionale", considerando i seguenti aspetti su una scala da 1 (per niente) a 6 (del tutto)? Risponda a tutte le voci

- |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| - Immagine del futuro più soddisfacente       |   |   |   |   |   |   |
| - Predisposizione ad apprendere               |   |   |   |   |   |   |
| - Apertura al cambiamento                     |   |   |   |   |   |   |
| - Propensione a pianificare le proprie azioni |   |   |   |   |   |   |

**9. Il percorso PIPOL da lei seguito quanto ha contribuito a migliorare la sua capacità di ricercare lavoro? Indichi se dopo PIPOL si riconosce nelle affermazioni seguenti di più o come prima di PIPOL, su una scala da 1 (come prima di PIPOL) a 6 (mi riconosco di più dopo PIPOL), Risponda a tutte le voci**

**1 2 3 4 5 6**

- Sto cercando lavoro, esamino tutti gli annunci
- Se mi chiamano per un colloquio di selezione, mi preparo adeguatamente
- Se sto cercando lavoro, mi iscrivo a un corso di formazione professionale per arricchire le mie competenze
- Se apprendo che il mio lavoro è a rischio, inizio la ricerca di un nuovo lavoro
- Se mi segnalano un annuncio di lavoro che può interessarmi, invio subito la mia candidatura
- Se un conoscente mi chiede il curriculum per portarlo al suo capo, ne preparo uno immediatamente

**10. Il percorso PIPOL da lei seguito quanto ha contribuito a migliorare la sua capacità di ricercare lavoro? Indichi se dopo PIPOL si riconosce nelle affermazioni seguenti di più o come prima di PIPOL, su una scala da 1 (come prima di PIPOL) a 6 (mi riconosco di meno dopo PIPOL), Risponda a tutte le voci**

**1 2 3 4 5 6**

- Se mi consigliano di leggere gli annunci di lavoro, non lo faccio perché non c'è mai niente che mi interessa
- Se mi propongono un'attività di lavoro molto impegnativa, rifiuto per evitare di frequentare un nuovo percorso di formazione
- Se non supero un esame, mi arrendo e non ci riprovo
- Se mi segnalano un posto di lavoro disponibile in una azienda distante da casa mia, lascio perdere perché è troppo lontano
- Nel caso in cui cerco lavoro da più di un mese e non è ancora accaduto nulla, mi arrendo e aspetto che qualcosa cambi

**11. Il percorso PIPOL da lei seguito quanto ha contribuito a migliorare le sue capacità di fronteggiare le situazioni seguenti, su una scala da 1 (per niente) a 6 (del tutto)? Risponda a tutte le voci**

**1 2 3 4 5 6**

- Affrontare i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro
- Considerare i fallimenti come una sfida, più che come un problema
- Superare le difficoltà incontrate
- Comprendere le informazioni trovate
- Cercare le informazioni che mi servono
- Selezionare le offerte di lavoro più adatte alle mie competenze
- Pianificare un mio progetto professionale
- Cogliere nuove opportunità nel mercato del lavoro
- Costruire strategie mirate al conseguimento di obiettivi
- Rispettare le competenze altrui
- Lavorare con persone nuove
- Chiedere consigli a chi ha più esperienza di me

**12. Quanto il percorso PIPOL da lei seguito le ha permesso di rafforzare le seguenti competenze, su una scala da 1 (per nulla) a 6 (del tutto)? Risponda a tutte le voci**

**1 2 3 4 5 6**

- Competenze comportamentali (essere efficienti, rispettare le scadenze, adattarsi al cambiamento, gestire le incertezze, ecc,)
- Competenze nell'applicare le conoscenze acquisite in un contesto lavorativo
- Competenze relazionali (lavorare in gruppo, interagire con gli altri, accettare critiche, ecc,)
- Capacità di riflessione ed elaborazione (pensare in modo creativo, memorizzare e valutare informazioni, utilizzare strategie di apprendimento, ecc,)
- Competenze legate a prodotti e/o processi produttivi specifici

**13. Quanto il percorso PIPOL da lei seguito l'ha aiutata a raggiungere i seguenti risultati, considerando una scala da 1 (per niente) a 6 (del tutto)? Risponda a tutte le voci**

**1 2 3 4 5 6**

- Scoprire nuove attitudini e interessi professionali
- Conoscere nuove possibilità professionali (per esempio tipi di lavoro che prima non conoscevo)
- Scoprire nuove opportunità di lavoro
- Scoprire nuove opportunità di formazione
- Conoscere settori produttivi e ambienti di lavoro
- Conoscere il mercato del lavoro
- Altro (specificare)

**14. Come giudica i servizi ricevuti (corso di formazione, tirocinio, ecc,) grazie a PIPOL, considerando i seguenti aspetti su una scala da 1 (gravemente carente) a 6 (ottimo)? Risponda a tutte le voci, PER CHI HA FATTO FORMAZIONE**

**1 2 3 4 5 6**

- Obiettivi del corso di formazione
- Contenuti teorici del corso di formazione
- Contenuti pratici del corso di formazione (esercitazioni, conoscenza casi concreti, ecc,)
- Qualità dei docenti
- Disponibilità dei docenti a rispondere a richieste e chiarimenti da parte degli allievi
- Metodi e modalità d'insegnamento
- Strumenti e materiali forniti dal corso
- Durata del corso
- Monte ore previsto
- Organizzazione e orari delle lezioni
- Tutoraggio
- Utilità del corso ai fini della ricerca di lavoro

**15. Come giudica i servizi ricevuti (corso di formazione, tirocinio, ecc,) grazie a PIPOL, considerando i seguenti aspetti su una scala da 1 (gravemente carente) a 6 (ottimo)? Risponda a tutte le voci, PER CHI HA FATTO TIROCINI**

**1 2 3 4 5 6**

- Supporto ricevuto dal tutor del soggetto che promuoveva il tirocinio (Centro per l'impiego, Università, Agenzia formativa, ecc,)
- Valore professionalizzante delle mansioni svolte durante il tirocinio
- Pertinenza delle mansioni svolte rispetto alla sua formazione
- Pertinenza delle mansioni svolte rispetto alle sue aspettative
- Organizzazione del tirocinio (orari, strumenti assegnati, ecc,)
- Tempo dedicato al suo tirocinio dal tutor aziendale
- Capacità del tutor aziendale di trasferire al tirocinante nozioni e competenze
- Capacità del tutor aziendale di risolvere le problematiche incontrate nel corso del tirocinio
- Momenti di lavoro svolti in affiancamento con il tutor aziendale

**16. Ripeterebbe l'esperienza di formazione e/o tirocinio? (un sola opzione)**

- Sì
- No
- Non so

**17. Quanto è soddisfatto dei seguenti servizi ricevuti, su una scala da 1 (per niente) a 6 (del tutto)? Risponda a tutte le voci**

**1 2 3 4 5 6**

- Accoglienza al momento dell'iscrizione a PIPOL
- Orientamento per definire il percorso di rafforzamento dell'occupabilità
- Tirocinio e/o corso di formazione seguito

**18. Qual è la sua attuale condizione occupazionale? (una sola opzione)**

- Studente
- Non studente, non lavora e negli ultimi tre mesi non ha compiuto nessuna attività di ricerca di lavoro
- In cerca di prima occupazione o Disoccupato
- Occupato saltuario (ossia con brevi contratti di lavoro, contratto con agenzie di somministrazione, ecc,)
- Occupato Full-time a tempo indeterminato
- Occupato Full-time a tempo determinato
- Occupato Part-time a tempo indeterminato
- Occupato Part-time a tempo determinato
- Occupato con contratto a progetto
- Partita IVA / Imprenditore
- Pensionato/a

**19. PER COLORO CHE SONO OCCUPATI DALLA DOMANDA PRECEDENTE, Quanto secondo lei le attività PIPOL l'hanno aiutata nel trovare il lavoro che ha?**

- PIPOL è stato determinante
- PIPOL è stato molto utile
- PIPOL è stato poco utile
- Avrei trovato lavoro anche senza PIPOL

**20. Attualmente sta cercando lavoro? (una sola opzione)**

- Sì → vai alla domanda 21
- No → vai alla domanda 22

**21. Quali tra le seguenti azioni di ricerca di lavoro sta realizzando? (risposta multipla, massimo tre)**

- Partecipazione a colloqui di lavoro
- Consultazione annunci di lavoro
- Visite al centro per l'impiego
- Invio del curriculum
- Contatti diretti con datori di lavoro
- Richieste ad amici e parenti
- Partecipazione a concorsi
- Altro: (*specificare*)

**22. Qual è il suo attuale titolo di studio? (una sola opzione)**

- Fino a Licenza di scuola elementare
- Licenza di scuola media
- Qualifica/diploma professionale
- Licenza di scuola secondaria di secondo grado
- Diploma di tecnico superiore
- Laurea o più

## B-Tabelle e Grafici

### Capitolo 3

**Tabella 27 Risorse finanziarie totali di PIPOL e risorse finanziarie degli interventi oggetto della valutazione tematica**

Fonti di finanziamento	Risorse coperte dalla valutazione (Meuro)	Risorse totali (Meuro)
<b>PAC (Piano azione coesione)</b>	14,2	19,0
<b>PON IOG*</b>	6,9	19,3
<b>POR FSE 2014-2020**</b>	1,3	31,4
<b>Fondi Regionali</b>	0	1,3
<b>Totale</b>	<b>22,4</b>	<b>71,0</b>

Nota: Le risorse di AT, circa 500 mila euro, non sono incluse

\*\*Le risorse totali, 31,5, includono anche 800 mila Euro dal FSE 2007-2013

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e su documenti amministrativi (Piani PIPOL)

### Capitolo 4

**Tabella 28 Tassi di occupazione per diversi target di popolazione**

	2008	2014	2015	2016	2017
<b>15-64 anni</b>	65,2	63,1	63,7	64,7	65,7
<b>15-64 Femmine</b>	55,5	55,3	55,0	57,0	58,4
<b>15-64 Maschi</b>	74,7	70,9	72,2	72,3	73,0
<b>15-64 Elementari</b>	26,7	33,7	29,2	31,4	40,3
<b>15-64 Medie</b>	55,5	50,8	49,2	50,1	51,6
<b>15-64 Superiori</b>	76,1	69,6	71,5	72,0	72,6
<b>15-64 Laurea o più</b>	79,9	78,9	78,5	79,1	77,8
<b>15-29 anni</b>	46,9	34,2	33,3	35,2	35,8
<b>15-24 anni</b>	29,7	20,4	19,1	20,1	20,3

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat

**Tabella 29 Tassi di disoccupazione per diversi target di popolazione**

	2008	2014	2015	2016	2017
<b>Totale</b>	4,3	8,0	8,0	7,5	6,7
<b>Femmine</b>	6,4	8,9	9,7	9,5	8,1
<b>Maschi</b>	2,7	7,3	6,7	6,0	5,6
<b>Elementari</b>	9,8	7,5	10,9	9,1	9,2
<b>Medie</b>	5,4	9,8	10,5	9,8	7,5
<b>Superiori</b>	3,3	7,4	7,6	7,3	6,6
<b>Laurea o più</b>	3,9	7,1	5,3	4,8	5,8
<b>15-29</b>	9,5	22,4	21,5	20,2	18,9
<b>15-24</b>	13,2	27,1	28,7	28,5	25,4

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat

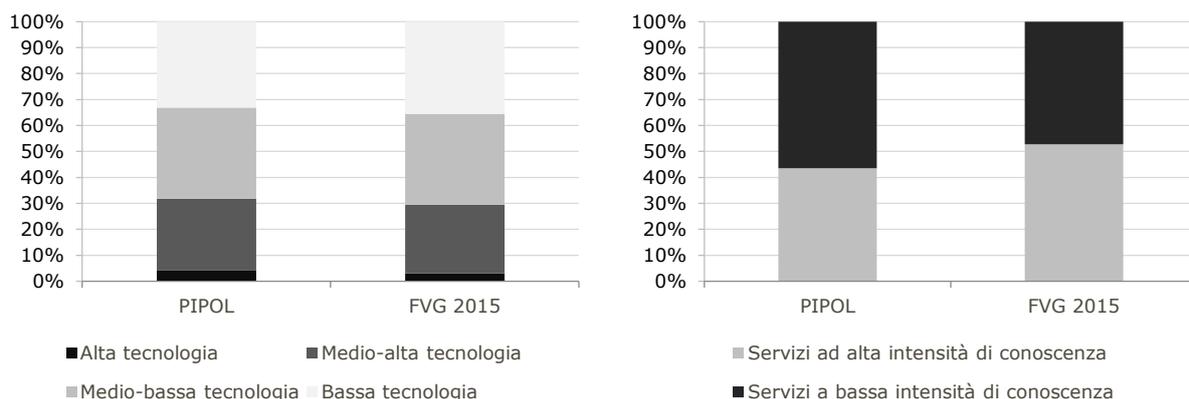
**Tabella 30 Caratteristiche dei tirocinanti, per tipologia di tirocinio PIPOL (valori %)**

Caratteristiche	Tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo	Tirocinio formativo e di orientamento	Tutti i tirocini
<b>Disoccupato-inoccupato-CIG</b>	94	6	71
<b>Diplomato-qualificato</b>	4	17	8
<b>Laureato-dottorato</b>	1	76	21
<b>Soggetti svantaggiati</b>	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nota: i dati sono relativi ai 2795 tirocini PON, Per gli altri tirocini di dati di monitoraggio di NETFORMA non contengono le stesse informazioni,

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio

**Figura 25 Distribuzione per intensità tecnologica dei settori dei tirocini PIPOL e della media regionale. Manifattura a sx e servizi a dx (%)**



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e su dati Eurostat

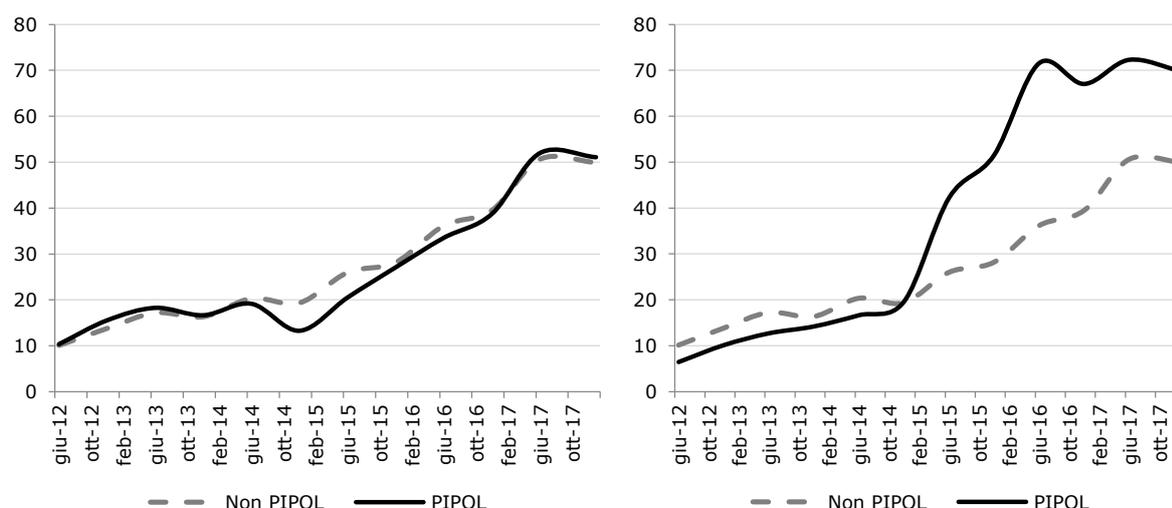
## Capitolo 5

**Tabella 31 Test delle differenze medie nelle caratteristiche dei trattati, distinti tra beneficiari di formazione e tirocinio, e del gruppo di controllo**

Variabili	Trattati		T-test		Trattati		T-test	
	(formati) Media	Gruppo di controllo Media	Diff.	Prob.	(tirocini) Media	Gruppo di controllo Media	Diff.	Prob.
Età all'avvio/iscrizione	34,34	34,06	0,28	0,17	25,82	34,06	-8,24	0,00
<i>Donna</i>	0,55	0,54	0,01	0,28	0,58	0,54	0,04	0,00
Scuola primaria	0,03	0,02	0,01	0,00	0,01	0,02	-0,01	0,00
Scuola media	0,19	0,26	-0,07	0,00	0,09	0,26	-0,17	0,00
Scuola professionale di tre anni	0,10	0,10	0,00	0,00	0,12	0,10	0,02	0,00
Scuola superiore	0,49	0,50	-0,01	0,18	0,40	0,50	-0,10	0,00
Laurea o più	0,19	0,20	-0,01	0,02	0,38	0,20	0,18	0,02
<i>Trieste</i>	0,14	0,29	-0,15	0,00	0,16	0,29	-0,13	0,00
<i>Udine</i>	0,44	0,36	0,08	0,00	0,51	0,36	0,15	0,00
<i>Pordenone</i>	0,28	0,21	0,07	0,00	0,19	0,21	-0,02	0,00
<i>Gorizia</i>	0,14	0,12	0,02	0,00	0,09	0,12	-0,03	0,00
<i>altro</i>	0,01	0,02	-0,01	0,00	0,06	0,02	0,04	0,00
Straniero	0,14	0,18	-0,04	0,00	0,07	0,18	-0,11	0,00
Avviamenti dal 2012 al 2014 (si/no)	0,43	0,40	0,03	0,01	0,36	0,40	-0,04	0,00
Durata media in gg degli avviamenti dal 2012 al 2014	79,83	88,08	-8,25	0,02	65,13	88,08	-22,95	0,02
Osservazioni	3.911	19.889			2.945	19.889		

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

**Figura 26 Tassi di occupazione lordi nel tempo. Differenze tra destinatari di formazione (sx), di tirocinio (dx) e gruppo di controllo (linea tratteggiata)**



Nota: tasso di occupazione calcolato con le COB

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

**Tabella 32 Tasso di occupazione lordo per qualifica professionale. Gruppo dei trattati e gruppo di controllo - prima del matching - %**

	Non trattati	Trattati	Totale
<b>Alta qualifica (imprenditoria, alta dirigenza)</b>	6	6	6
<b>Professioni tecniche e qualificate</b>	39	41	39
<b>Professioni esecutive d'ufficio e non qualificate</b>	35	36	35
<b>Operai e addetti non specializzati</b>	21	18	20
<b>Totale</b>	100	100	100

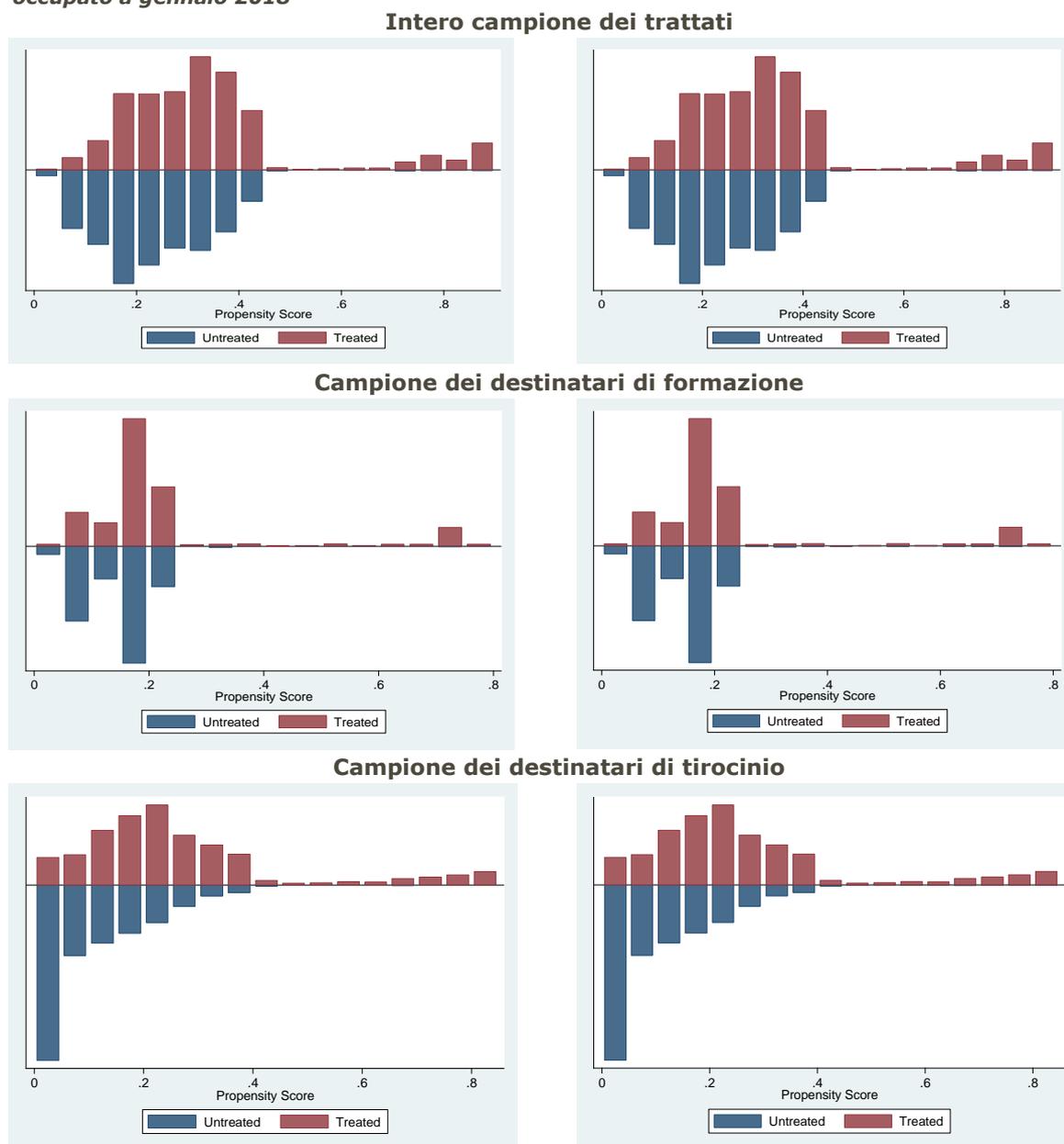
Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

**Tabella 33 Transizioni dalla provincia di residenza a quella di lavoro per coloro che a gennaio risultano occupati. Gruppo dei trattati e gruppo di controllo - prima del matching**

	Trieste	Udine	Pordenone	Gorizia	Extra FVG
<b>Non trattati</b>	27	34	20	11	8
<b>Trieste</b>	87	2	1	4	6
<b>Udine</b>	6	80	4	3	7
<b>Pordenone</b>	2	6	79	0	13
<b>Gorizia</b>	10	14	1	67	9
<b>Extra FVG</b>	34	31	18	8	9
<b>Trattati</b>	14	47	22	11	6
<b>Trieste</b>	88	3	0	4	5
<b>Udine</b>	1	86	3	4	5
<b>Pordenone</b>	1	8	81	0	9
<b>Gorizia</b>	10	16	1	69	4
<b>Extra FVG</b>	18	39	27	9	7

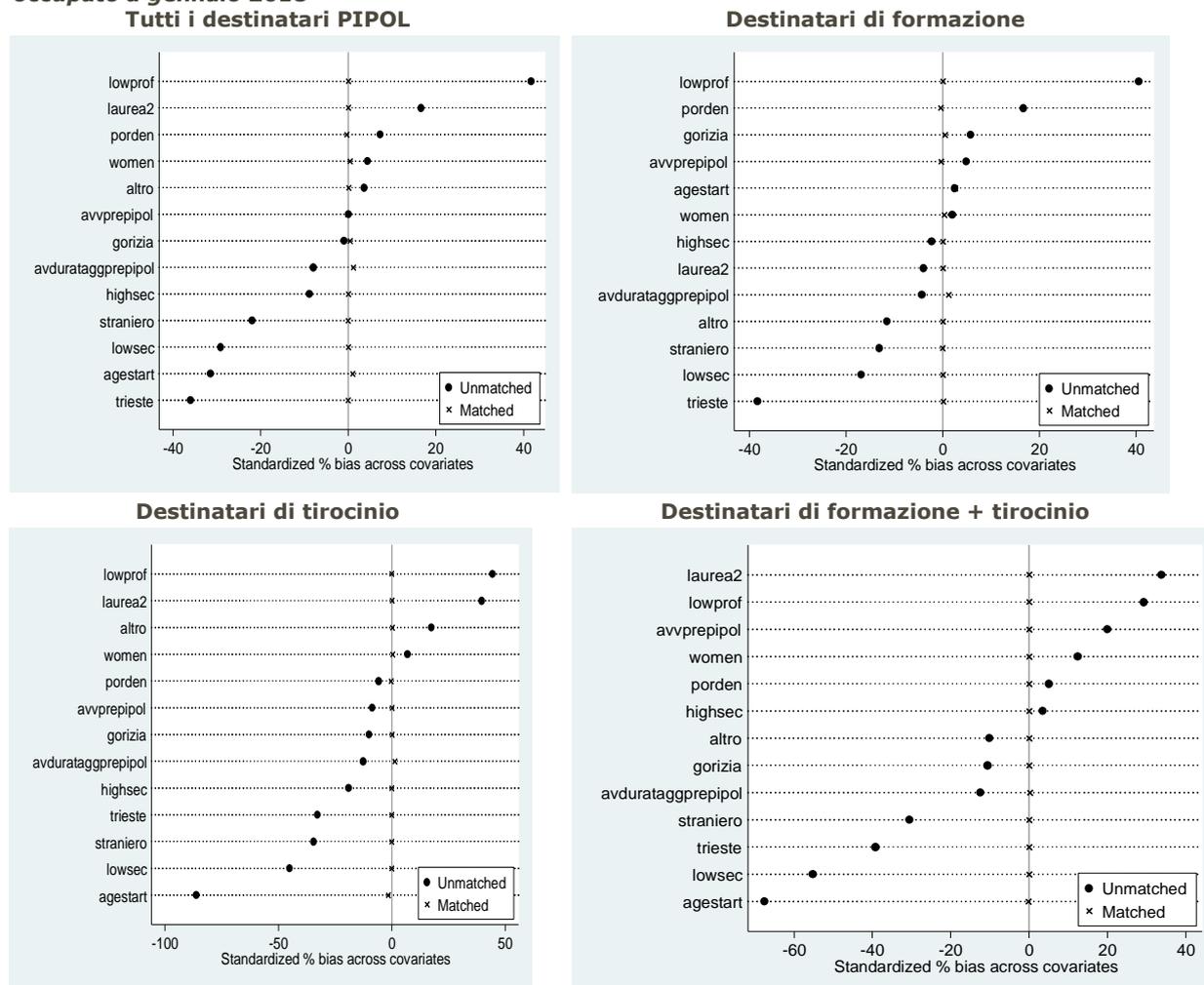
Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

**Figura 27** Supporto comune nelle stime del PSM a 5 osservazioni (sx) e a 15 (dx), per la variabile "occupato a gennaio 2018"



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

**Figura 28 Check per il Mahalanobis matching e per diversi gruppi di trattati. Variabile di risultato "occupato a gennaio 2018"**



Nota: women = donne, lowsec= scuola media inferiore, lowprof=formazione professionale triennale, Highsec= scuola superiore, laurea2= Laurea o più, agestart= età all'avvio/iscrizione di PIPOL, avvprepipol: se avviato prima del 2014, avdurataggprepipol= durata media degli avviamenti pre PIPOL

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi

**Tabella 34 Effetti di PIPOL sulla probabilità di occupazione per durata della formazione in aula**

ATT		Occupato a gennaio 2018
Durata inferiore alle 200 ore	Probit	-0,032*** (0,0116)
	ATT	-0,0236** (0,0136)
Durata fra 200 e 600 ore	Probit	-0,0002 (0,0158)
	ATT	0,0071 (0,0175)
Durata più di 600 ore	Probit	0,0519*** (0,0249)
	ATT	0,0503** (0,0262)

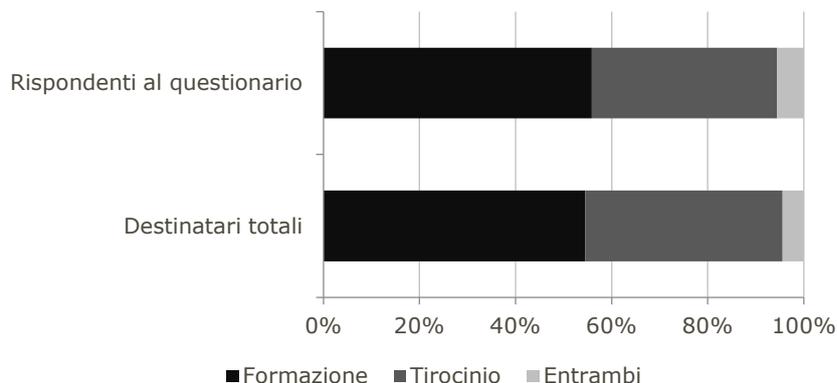
Note: La tabella riporta i risultati del modello di regressione (Probit) e del propensity score matching (PSM). Per il PSM si presentano solo i risultati di matching con un numero di osservazioni pari a 10. La variabile di risultato è la condizione occupazionale a gennaio del 2018 e l'aver avuto un avviamento nel periodo dopo il 2016, anno in cui tutti i trattati hanno completato gli interventi.

Livello di significatività: \*\*\*:  $p < 0,01$ , \*\*:  $0,01 < p < 0,05$ , \*:  $0,05 < p < 0,10$ . Standard error tra parentesi: per il matching si utilizzano gli standard error robusti di Abadie-Imbens.

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e dati amministrativi.

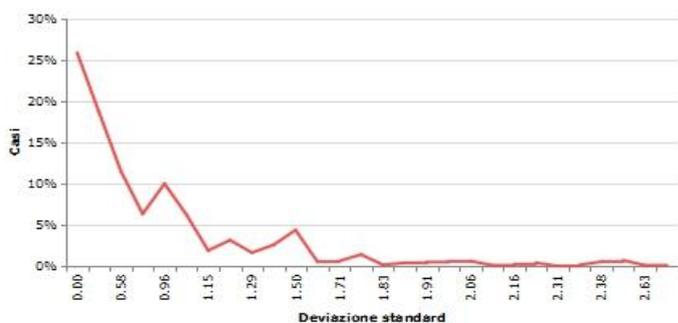
## Capitolo 6

**Figura 29** Confronto tra destinatari totali di PIPOL e rispondenti al questionario in relazione alla tipologia di attività (formazione, tirocinio o entrambi)



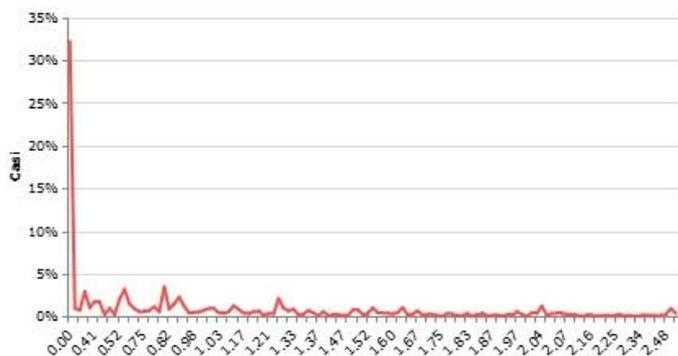
Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio e su indagine diretta

**Figura 30** Deviazioni standard tra le risposte ai singoli item della dimensione Adattabilità professionale – 2300 casi su 2730



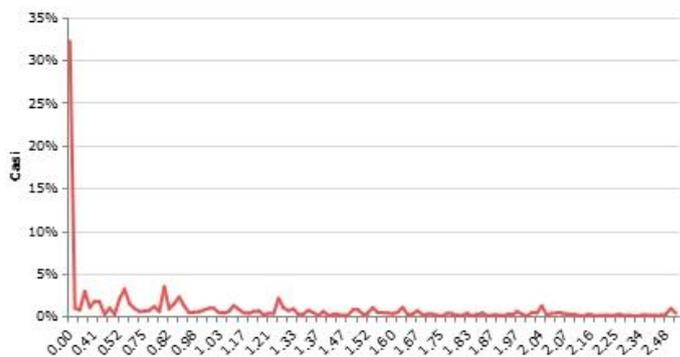
Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta

**Figura 31** Deviazioni standard tra le risposte ai singoli item della dimensione Coping attivo – 2300 casi su 2730



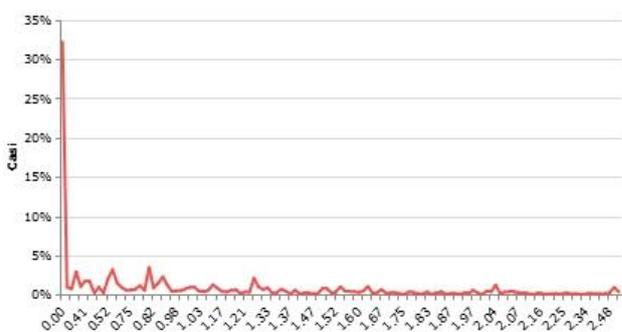
Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta

**Figura 32 Deviazioni standard tra le risposte ai singoli item della dimensione Coping passivo – 2300 casi su 2730**



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta

**Figura 33 Deviazioni standard tra le risposte ai singoli item della dimensione Ricerca del lavoro – 2300 casi su 2730**



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati da indagine diretta