



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



**ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA  
SOCIALE, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE**

**Direzione Generale**

## **POR SARDEGNA FSE 2007/2013**



**SERVIZIO DI VALUTAZIONE**

# **RAPPORTO DI VALUTAZIONE DEL PLACEMENT 2013**



Prato, maggio 2015

## SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	0
0. SINTESI DEI PRINCIPALI CONTENUTI DEL RAPPORTO .....	2
1. IL CONTESTO REGIONALE SARDO E IL MERCATO DEL LAVORO .....	21
1.1. Il quadro macroeconomico regionale .....	21
1.2 Le dinamiche del mercato del lavoro .....	24
2. LE POLITICHE PER I DISOCCUPATI PROMOSSE DAL PROGRAMMA .....	36
2.1 Le caratteristiche dei destinatari.....	36
2.2 La storia lavorativa degli intervistati .....	38
3. L'ACCESSO ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE .....	44
4. IL GIUDIZIO DEI DESTINATARI SULLE ATTIVITÀ FORMATIVE .....	48
5. TIROCINI E STAGE .....	52
6. GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE ATTIVITÀ .....	62
6.1 I percorsi di accesso al lavoro: l'esito occupazionale .....	62
6.2 I canali utilizzati per trovare lavoro .....	78
6.3 Coerenza tra contenuti della formazione e attività lavorativa .....	81
6.4 Il giudizio dei destinatari sulle competenze acquisite.....	82
6.5 Le differenze generazionali .....	84
7. ANALISI DEGLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE. UN APPROCCIO CONTROFATTUALE.....	87
7.1 Che cosa significa stimare gli effetti della formazione professionale? .....	87
7.2 L'approccio seguito per la valutazione di impatto e la scelta del metodo di stima .....	88
7.3 Il disegno dell'analisi .....	91
7.4 Il calcolo del <i>propensity score</i> .....	94
7.5 Le stime degli effetti prodotti dalla formazione professionale: in cerca di prima occupazione.....	99
7.6 Le stime degli effetti prodotti dalla formazione professionale: disoccupati .....	101
7.7 Le stime degli effetti per tipo di attività.....	103
CONCLUSIONI.....	106
Crisi economica e disoccupazione giovanile.....	106
Stage e tirocinio: un anno di luci e ombre.....	107
Sempre più informali e meno istituzionali: i canali per trovare lavoro .....	108
Un lavoro dequalificato e poco retribuito .....	110
Differenze generazionali a confronto .....	110
Le difficoltà dei disoccupati più anziani.....	112
Quali politiche? .....	113
APPENDICE A: METODOLOGIA DI INDAGINE .....	i

## **INTRODUZIONE**

L'analisi di placement degli interventi cofinanziati dal PO FSE 2007/13 in Sardegna, oggetto di questo rapporto di valutazione, è un'indagine sugli esiti occupazionali delle attività formative rivolte a disoccupati e inoccupati, e degli interventi di politica attiva del lavoro collegati agli ammortizzatori in deroga.

La valutazione dell'impatto di tali politiche sul contesto socio economico sardo riveste una particolare importanza se si considera che la formazione professionale e lo sviluppo del capitale umano rappresentano un rilevante investimento per i sistemi economici, volto a garantire il mantenimento dei livelli di benessere e coesione in un periodo di profonda e perdurante crisi economica come quello attuale.

Negli ultimi dieci anni, la crescita del capitale umano è diventata una priorità strategica in ambito europeo. Nel periodo di programmazione che si avvia a conclusione gli obiettivi strategici dell'Unione Europea sono stati recepiti sia a livello nazionale, sia a livello regionale. Il Quadro Strategico Nazionale 2007- 2013 (QSN), ha infatti ribadito l'importanza dell'investimento sul capitale umano, segnalando come il successo competitivo e il raggiungimento di adeguati standard di benessere e di coesione sociale dipendano in larga misura dalla diffusione di livelli elevati di competenze e di capacità di apprendimento permanente nella popolazione, per raggiungere i quali l'Italia, in generale, necessita di proseguire il proprio sforzo di adeguamento. La Regione Sardegna, a sua volta, recependo le indicazioni comunitarie e nazionali nel proprio Programma Operativo Regionale 2007-2013 (POR), ha effettuato un notevole investimento sull'occupabilità delle risorse umane e sulla formazione professionale.

Inoltre, la valutazione dell'efficacia degli interventi potrà sostenere la futura azione dei decisori pubblici regionali nella migliore allocazione possibile delle risorse, soprattutto ora che siamo alle porte di un nuovo periodo di programmazione.

Negli ultimi anni, nel dibattito sulla valutazione dei fondi strutturali si è sempre più affermata la centralità dell'analisi controfattuale come mezzo per arrivare a una

stima dell'impatto degli interventi; un'analisi attraverso la quale sia possibile avere una quantificazione degli effetti netti, separati cioè dagli esiti che avrebbero comunque avuto luogo, anche in assenza di intervento. La centralità di questo strumento di analisi è ribadita dai documenti metodologici che accompagnano la programmazione dei fondi strutturali 2007-2013. La Regione Sardegna ha scelto di fare suo questo approccio. I risultati sono presentati nel rapporto che segue, con la consapevolezza che, per gli aspetti innovativi da cui questa tecnica è connotata e per l'ambito a cui è applicata, si tratta di un contributo sperimentale.

Nel rapporto, vengono presentati i risultati in termini di *placement* delle attività formative concluse tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2013. Le interviste ai soggetti (selezionati in modo campionario) sono state effettuate a marzo-aprile 2015, oltre 12 mesi dopo la conclusione delle attività formative, per i destinatari, o dall'iscrizione al Centro Servizi per il lavoro, per i disoccupati e inoccupati selezionati per far parte del campione controfattuale. Tale lasso di tempo era necessario per permettere il manifestarsi degli effetti occupazionali che rappresentano l'obiettivo dell'indagine.

## **0. SINTESI DEI PRINCIPALI CONTENUTI DEL RAPPORTO**

### **Le caratteristiche dei destinatari**

La maggioranza dei destinatari che compongono il campione di soggetti intervistati è di genere maschile (il 64,8%). Questo dato rappresenta un'inversione di segno rispetto al rapporto di placement sui destinatari del 2013. Ciò è dovuto alla diversa composizione della platea di destinatari. Infatti, tra i destinatari che hanno concluso l'attività formativa nel 2014 sono presenti in misura proporzionalmente maggiore coloro i quali hanno svolto politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga o attività formative del progetto Gente di Mare, progetti che tipicamente vedono una maggiore partecipazione maschile, rispetto ai tirocini formativi e di orientamento, per i quali la partecipazione femminile è maggiore.

La distribuzione dei destinatari tra le classi di età è abbastanza omogenea con una preponderanza della classe di età tra 35 e 54 anni che copre la maggioranza dei destinatari (52,2%)

I tre diversi progetti oggetto di indagine (Tirocini formativi e di orientamento; Politiche attive del lavoro rivolte ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga e Gente di Mare) sono fortemente connotati in base all'età.

I tirocini sono rivolti soprattutto alle fasce di età centrali (25-29 e 30-34 anni). Le azioni di politica attiva del lavoro legate agli ammortizzatori sociali in deroga sono rivolte a una platea di destinatari di età più matura, la stragrande maggioranza dei 35-54enni (84,6) e praticamente tutti gli ultra54enni (98,2). Dall'altro lato, il progetto Gente di Mare è rivolto soprattutto ai più giovani.

Quasi il 43% dei destinatari ha un titolo di istruzione media superiore, mentre l'11,6% è laureato e oltre il 57% si ferma, al massimo, alla media inferiore. I destinatari di genere maschile sono concentrati nel livello di scolarizzazione più basso (addirittura il 72,6% raggiunge al massimo la media inferiore) e solo il 5,3% ha una laurea. Tra le femmine, invece, le laureate sono oltre quattro volte tanto (23,1%), con una quota di diplomate del 48,2%.

Forti differenze nell'andamento delle distribuzioni dei destinatari rispetto al titolo di studio si possono notare anche prendendo in considerazione i tre diversi tipi di azione: i tirocini sono rivolti a un insieme di destinatari con un'istruzione medio-alta, i destinatari del progetto Gente di mare formano una platea con istruzione

medio/bassa e le politiche attive sono caratterizzate da un insieme di destinatari con un'istruzione media bassa.

I destinatari del programma sono pressoché totalmente italiani (97,6%), non si notano differenze rilevanti, da questo punto di vista, rispetto al genere.

La maggioranza (89,4%) dei destinatari aveva già lavorato prima di prendere parte all'attività formativa oggetto della presente analisi, mentre la quota di coloro i quali erano alla ricerca della prima occupazione si attesta al 14,4%. In quest'ultima categoria le destinatarie di genere femminile erano il doppio dei maschi.

Mettendo in relazione il tempo di ricerca del lavoro con il tipo di azione svolto dai destinatari si può notare che le politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga coinvolgono i destinatari più in difficoltà: quasi il 71% tra di essi cerca lavoro da oltre un anno (contro il 35,8% dei tirocini e il 48,1% del progetto Gente di Mare) e il 31,90% da oltre due anni (contro il 15,8% dei tirocini e il 19,4% del progetto Gente di Mare)

Per i destinatari che avevano già avuto esperienze lavorative l'ultima professione svolta prima dell'inizio dell'attività formativa era quella di operaio, sia specializzato sia non qualificato, per la maggior parte dei maschi (oltre il 72%); le destinatarie di genere femminile svolgevano invece in numero maggiore professioni commerciali e dei servizi (29,6%) o esecutive di tipo amministrativo e gestionale (27,8%).

Il settore produttivo dell'impresa dove è stato svolto l'ultimo impiego è coerente con i dati sulla professione. Le destinatarie di genere femminile provengono in misura maggiore dal commercio, dai servizi pubblici, sociali e personali, dalla ristorazione e dall'accoglienza; mentre i destinatari di genere maschile dalle costruzioni e dall'industria manifatturiera e da Trasporti, magazzinaggio, poste e telecomunicazioni.

Il 22,9% dei destinatari con esperienza lavorativa ha dichiarato che, prima dell'inizio dell'attività formativa, il lavoro principale svolto nella loro carriera (per durata) non corrispondeva all'ultimo lavoro svolto. La percentuale scende però al 12% se consideriamo solo quelli che hanno cambiato professione restando nello stesso settore (2%), oppure hanno cambiato settore produttivo mantenendo la stessa professione (3,7%), o infine hanno cambiato entrambi (6,4%). Dai dati emerge una certa stabilità nella storia lavorativa dei destinatari, che hanno mantenuto nell'88% dei casi la stessa professione nello stesso settore.

L'attenzione rivolta all'impiego più duraturo nasce dal fatto che quello più recente potrebbe essere del tutto occasionale e atipico rispetto al percorso professionale del

soggetto; per delineare il profilo più profondo e radicato dei destinatari, occorre quindi capire quale fosse l'esperienza lavorativa più longeva.

Se, per esempio, un individuo ha lavorato venti anni come operaio specializzato e un anno come addetto al commercio, è evidente che nella propria formazione e nel proprio profilo il primo impiego avrà un valore molto più forte, nonostante sia meno recente. I dati mostrano però un buon allineamento tra la professione più recente e quella più duratura. Tra le professioni che perdono occupazione si trovano l'operaio specializzato (in misura maggiore tra le destinatarie di genere femminile) e le professioni legate alla vendita e ai servizi alle persone (in misura maggiore tra i destinatari di genere maschile), mentre tra le professioni che crescono, soprattutto per le destinatarie di genere femminile, il lavoro operaio o di servizio non qualificato e la professione esecutiva relativa all'amministrazione e alla gestione.

Anche al livello del settore lavorativo più longevo, si notano dati abbastanza simili. In generale, se un settore mostra percentuali in calo passando dal dato più recente a quello di più lunga durata, si può ipotizzare che quest'ultimo abbia, nel medio periodo, espulso tendenzialmente forza lavoro.

Interpretando il dato con le dovute cautele, i settori lavorativi indicati come quelli in cui più a lungo si è lavorato e che poi, in proporzione, hanno subito la maggiore perdita assoluta o relativa di quota rispetto al lavoro più recente, sono quelli dell'industria manifatturiera e dell'agricoltura, caccia e pesca e estrazioni minerali, mentre l'unico settore produttivo che ha attratto forza lavoro è quello delle costruzioni.

Le attività formative prese in considerazione per l'analisi di placement hanno in generale durata media (tra le 81 e le 400 ore) o lunga (più di 400 ore), solo il 3% dei destinatari ha svolto attività brevi, di meno di 80 ore. Rispetto al tipo di azione svolta: il 58,7% dei tirocini hanno avuto una durata lunga, superiore alle 400 ore. Tra le politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga le attività formative di lunga e media durata si equivalgono, mentre per il progetto Gente di mare prevalgono le attività formative di media durata (53,7%).

### **L'accesso alle attività formative**

La maggior parte dei destinatari (50,9%) attribuisce alla volontà di migliorare le proprie competenze, la motivazione principale della scelta di partecipare a un intervento formativo sia nel caso delle donne (52,1%) sia, in misura leggermente, degli uomini (50,1%) e per tutte le classi di età, anche se per i più giovani e i più anziani la distanza dalla seconda motivazione in ordine di importanza si riduce

molto. Per il 20,9% dei più giovani, fino a 24 anni, il motivo principale è il desiderio di completare il proprio percorso di formazione/istruzione, mentre per il 28% degli ultra54enni la motivazione addotta è l'interesse per gli argomenti del corso.

I risultati nel loro complesso mostrano una spinta dei destinatari a considerare gli investimenti nella propria qualificazione professionale uno strumento importante sia di permanenza che di ingresso (o reingresso) nel mercato del lavoro.

L'accessibilità alle informazioni sulle opportunità formative disponibili costituisce un presupposto basilare per la realizzazione del principio di equità di un sistema regionale di apprendimento permanente. Rispetto a questa dimensione, permangono delle aree di possibile miglioramento, perché il 16,4% circa dei destinatari ha incontrato rilevanti difficoltà nell'accedere alle informazioni necessarie per progettare e realizzare il proprio percorso formativo. La difficoltà nell'accesso alle informazioni è acuita per i destinatari più anziani (21% di "molto" o "abbastanza") e con livelli di istruzione più bassi (18,1%).

Tra i canali per mezzo dei quali si è venuti a conoscenza dell'attività formativa prevale, il 77% dei destinatari evidenzia la via istituzionale: tale risultato si ottiene sommando i Centri servizi per il lavoro (in assoluto il canale più utilizzato: 47,7%), gli sportelli informativi dell'Agenzia regionale per il lavoro (15,7%), il sito web della Regione Sardegna (11,8%) e con valori minori Manifesti/brochure della Regione (0,7%), Newsletter della Regione (0,7%) e evento organizzato dalla Regione (0,4%). Un differente canale che favorisce la diffusione delle informazioni presso l'utenza è rappresentato dal capitale di relazioni, costituito da amici e conoscenti, che rappresentano, tramite il passaparola, l'opzione informativa principale per il 13% dei destinatari. Svolgono, invece, un ruolo informativo marginale gli altri mezzi di comunicazione (stampa, radio e televisione) e, soprattutto, anche i soggetti che invece dovrebbero essere impegnati più attivamente nella promozione degli interventi (sindacati, scuole e università).

### **Il giudizio dei destinatari sulle attività formative**

Il livello di soddisfazione dei destinatari rispetto alla qualità degli interventi è stato rilevato facendo riferimento alla capacità organizzativa degli enti (contenuti, durata, personale docente, orari, dotazioni infrastrutturali).

I giudizi espressi sono complessivamente positivi, in particolare, per quello che concerne la qualità della docenza e gli orari. Mediamente, infatti, una quota compresa tra il 73,1 (rispetto alla durata) e il 93,6% (rispetto ai docenti) dei destinatari si ritiene molto o abbastanza soddisfatta in merito alle dimensioni

indagate; Il giudizio positivo su contenuti, orari e dotazioni infrastrutturali è mediamente superiore all'80%.

Più in generale, oltre il 64% dei destinatari dichiara che le proprie competenze in ingresso erano pienamente sufficienti per garantire una proficua partecipazione alle attività. Oltre un destinatario su tre ritiene che le sue competenze in ingresso fossero insufficienti o appena sufficienti per assicurare una buona qualità alla sua partecipazione all'intervento formativo, portando a una riflessione sulla necessità che gli enti portino avanti attività di selezione più mirate e/o a intensificare i moduli di orientamento iniziali.

### **Tirocini e stage**

Il risultato finale non è certo incoraggiante per quanto concerne l'impiego nella medesima azienda nella quale si è sostenuto il periodo formativo. Rispetto al dato dell'indagine 2013, che evidenziava un esito finale positivo per il 23,2% del totale dei destinatari, è possibile registrare tale esito soltanto per il 5% dei destinatari, con performance più elevate per quanto riguarda le donne.

La maggior parte dei tirocini si sono comunque conclusi regolarmente (97,5%), si sono svolti per un lungo periodo di tempo (il 59,9% della durata di più di 400 ore) e sono stati prevalentemente caratterizzati dall'erogazione del compenso previsto (63%). Ciò nonostante, anche in questo caso, se confrontiamo questo dato con quello della passata rilevazione (nella quale veniva pagato nel 93% dei casi), possiamo notare una decisa crescita delle situazioni nelle quali il compenso non è stato erogato regolarmente, un aspetto assai negativo con il quale leggere anche il risultato dell'esito finale sopra riportato.

Un dato positivo, invece, soprattutto rispetto alla percentuale registrata tra i destinatari degli interventi del 2012, è la forte crescita di coloro che hanno effettuato un periodo di orientamento per la preparazione del tirocinio (il 51% dei destinatari contro il 23%, soprattutto maschi).

Gli interventi promossi, inoltre, ottengono dai destinatari un giudizio decisamente positivo sia per quanto concerne gli elementi legati al contesto nel quale è stato effettuato il tirocinio, sia per quanto concerne gli elementi legati più direttamente al potenziamento dell'occupabilità, mentre i giudizi più negativi da parte degli intervistati si sono concentrati, invece, sulla conoscenza del contesto economico e delle caratteristiche organizzative nel quale si sviluppa l'attività dell'impresa e sulle conoscenze informatiche, che nel 27% dei casi non hanno proprio fatto la loro comparsa durante l'attività di tirocinio.

## **I percorsi di accesso al lavoro: l'esito occupazionale**

Gli esiti occupazionali dei destinatari mostrano un risultato modesto, con il 30% dei destinatari svolgono un'occupazione a 12 mesi dalla fine dell'attività formativa.

Il confronto con i destinatari che avevano concluso l'attività formativa nel 2012 permette di rilevare una diminuzione nel tasso di inserimento occupazionale di 12,3 punti percentuali. Questa diminuzione è motivata, oltre che dal perdurare della crisi economica, dalla diversa composizione della platea dei destinatari: se nello scorso rapporto (destinatari 2012) la composizione per tipo di azione vedeva una preponderanza dei tirocini formativi e di orientamento (67%), una forte presenza delle politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga (23,6%) e una minoranza di destinatari di altre attività formative (9,4%), per i destinatari che hanno concluso l'attività nel 2013, analizzati in questo rapporto, la situazione è molto diversa: le politiche attive salgono al 68,9%, i tirocini scendono al 25,5% e le altre attività formative (nel 2013 il solo progetto Gente di Mare) si fermano al 5,6%. Il prevalere delle politiche attive, con il loro carattere difensivo, proprio degli ammortizzatori sociali, sugli altri interventi formativi, spiega la forte differenza nei risultati di inserimento occupazionale.

Dall'analisi dei risultati occupazionali per genere emerge comunque un risultato positivo per la componente femminile, con un tasso di inserimento che arriva al 35,8% contro il 26,9% dei maschi.

La quota di occupati a 12 mesi dalla conclusione delle attività varia in modo notevolissimo al variare del titolo di studio dei destinatari, confermando una tendenza già emersa nello scorso rapporto di placement. La distanza che separa i laureati da coloro i quali possiedono i titoli di studio più bassi, la licenza elementare o media, sfiora i 30 punti percentuali: 51,6 contro 21,8; mentre in una posizione intermedia si trovano i risultati dei diplomati al 37%. Tra i laureati troviamo anche una quota quasi tripla rispetto alla media dei destinatari di coloro i quali, a 12 mesi dalla conclusione dell'attività formativa, decidono di riprendere gli studi (da una condizione di partenza che, lo ricordiamo, era di disoccupazione o di ricerca della prima occupazione): il 2,8% contro una media dell'1%. Un risultato che va letto come il frutto di una spinta positiva dell'attività formativa a riprendere un percorso di istruzione formale.

L'età, anche in questo caso confermando una tendenza emersa nello scorso rapporto, è un fattore fortemente discriminante nella ricerca di un'occupazione. Buoni, in media, i risultati delle classi di età più basse, fino a 35 anni, mentre, per

le classi di età più elevate dei destinatari, la difficoltà aumenta progressivamente e in modo molto forte. Il dato elevato di inattivi, cioè di persone che a un anno dal termine del percorso formativo non lavorano, né cercano un'occupazione e che al tempo stesso non hanno ripreso un'attività di istruzione o formazione, situazione che arriva a costituire l'esito per quasi il 10%% dei destinatari più anziani, rappresenta in modo evidente la difficoltà di coloro i quali non solo non trovano lavoro, ma vedono di fronte a sé ostacoli così ardui da arrivare a desistere dalla stessa ricerca di un'occupazione, finendo per uscire dal mercato del lavoro.

La situazione relativa ai destinatari più anziani, poi è tanto più grave in una situazione in cui l'età della pensione che si allontana a causa delle riforme del sistema previdenziale spinge in un limbo quote sempre più elevate di lavoratori di età avanzata che perso il lavoro hanno difficoltà insormontabili a trovarne uno nuovo. A questo proposito è interessante notare che approfondendo la relazione tra storia lavorativa dei destinatari e risultati occupazionali a 12 mesi emerge che il tasso di occupati dopo un anno è più addirittura più favorevole per chi era alla ricerca della prima occupazione, rispetto a coloro i quali in passato avevano già lavorato. Il 40,1% di coloro che erano alla ricerca della prima occupazione ha infatti trovato un impiego, contro il 28,8% dei disoccupati.

L'incrocio tra tasso di inserimento e tempo di ricerca del lavoro prima dell'attività formativa offre altri spunti. La propensione a trovare un impiego a 12 mesi è molto maggiore della media per chi era alla ricerca da un lasso di tempo minore, scende molto velocemente nelle categorie successive, per poi risalire parzialmente per chi era in attesa di un'occupazione da molto tempo. Parte di questo risultato può essere interpretato con il fatto che chi era in cerca di occupazione da un tempo minore, aveva in media un'età bassa e un livello di istruzione più elevato: fattori questi ultimi che giocano un ruolo rilevante nell'inserimento occupazionale.

Anche osservando l'esito occupazionale sulla base della professione più longeva nella carriera lavorativa dei destinatari, si possono notare categorie che dopo un anno dalla fine dell'attività formativa hanno goduto di maggior successo. Le categorie di provenienza che hanno successivamente tassi di occupati sopra la media sono le professioni ad elevata specializzazione di natura intellettuale, scientifica o artistica (50,0%), i provenienti dalle forze armate (48,0%), i dirigenti (42,9%) e, in misura minore, le professioni relative alla vendita e ai servizi alle persone (36,6%) e quelle tecniche (33,8%) e esecutive (32,1%). Di converso, le categorie di provenienza che, nonostante l'attività formativa, hanno mostrato più difficoltà a trovare un reinserimento sono quelle degli addetti agli impianti (22,7%),

i lavoratori specializzati nell'agricoltura e nell'allevamento 22,7%), gli operai sia specializzati (24,2%) sia non qualificati (26,1%).

Relativamente al settore principale di provenienza, la maggior difficoltà di ricollocamento ha riguardato tutti quelli produttivi e manifatturieri oltre a trasporti, magazzinaggio, poste e telecomunicazioni e estrazioni minerali che hanno tutti tassi di inserimento occupazionale inferiori alla media. Risultati migliori della media hanno avuto soprattutto i destinatari che provenivano dall'amministrazione pubblica e difesa, dalla sanità, da alberghi e ristoranti, dai servizi domestici e dal settore dell'istruzione.

Un altro dato da considerare è il tasso di occupati sulla base della durata dell'esperienza lavorativa più lunga. Emerge una relazione inversa tra le due variabili: la facilità con cui, dopo la formazione, i destinatari hanno trovato una collocazione occupazionale è stata molto minore per chi aveva avuto esperienze lavorative molto più lunghe.

Anche la cittadinanza ha una certa influenza sul tasso di inserimento occupazionale: per i non cittadini italiani le probabilità di avere un lavoro a 12 mesi dall'intervento formativo sono più basse di oltre 5 punti percentuali. È però degna di nota una notevolissima diversità di genere: mentre per le donne con cittadinanza italiana la maggior probabilità di trovare lavoro supera di ben 23 punti percentuali, per gli uomini la situazione si inverte di segno con un vantaggio dei non cittadini italiani di oltre 4 punti percentuali.

Dall'analisi per tipo di attività, emergono profonde differenze: i risultati migliori sono ottenuti dai destinatari che hanno svolto un tirocinio, tra i quali il 51,4% sono occupati a dodici mesi; poi troviamo il progetto gente di mare i cui risultati occupazionali a dodici mesi sono al 44,8%; al terzo posto i risultati occupazionali delle politiche attive rivolte ai disoccupati in mobilità, con il 20,5% di occupati a 12 mesi. Nella valutazione di questi dati occorre ricordare che le politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga per i disoccupati in mobilità rappresentano una misura di sostegno a persone in grave difficoltà occupazionale, i cui destinatari hanno, in media, un'età più alta e un titolo di studio più basso e di conseguenza una minore occupabilità.

Il tipo di lavoro che viene svolto a dodici mesi dall'attività formativa è in massima parte lavoro alle dipendenze (87,1%); mentre appaiono molto ridotte le quote di formati che svolgono un lavoro autonomo (6,5%) o hanno un rapporto di lavoro di tipo parasubordinato (6,5%). Tra le destinatarie di genere femminile i contratti di

tipo parasubordinato sono in percentuale maggiore dei loro colleghi di genere maschile a scapito del lavoro alle dipendenze.

L'83,7% dei contratti di lavoro dipendente sono di tipo standard. Le quote dei contratti a causa mista o con agenzie interinali sono molto ridotte (rispettivamente 1,9% e 1,3%). Gli altri tipi di contratto superano complessivamente di poco il 10% dei destinatari occupati a dodici mesi. Da sottolineare la quota piccola ma significativa di coloro i quali dichiarano di lavorare in nero, ovvero senza aver formalizzato alcun tipo di contratto, che arriva al 2,7% del totale; dato che è probabilmente sottostimato, visto che i destinatari, pur avendo ricevuto rassicurazioni sulla forma anonima in cui sarebbero stati analizzati i dati raccolti nel corso delle interviste, potrebbero avere una certa reticenza a dichiarare apertamente una condizione di lavoro irregolare.

Pur se la condizione lavorativa è prevalentemente connotata dalla modalità del lavoro dipendente, tale condizione non assume però connotati di stabilità ed è anzi caratterizzata da un forte ricorso a una dimensione temporale determinata. Dunque il pur basso ricorso alla atipicità contrattuale non va verso una maggiore stabilità del lavoro, ma nella direzione contraria. Se consideriamo gli occupati alle dipendenze e i parasubordinati nel loro complesso, la condizione a tempo indeterminato riguarda infatti solo il 32,3% degli occupati. Tempo determinato che peraltro è anche di durata molto breve: il 58,1% dei contratti di lavoro dichiarati dai destinatari occupati a dodici mesi è infatti a condizione risolutiva o di durata inferiore ai sei mesi.

Il settore di attività prevalente è quello terziario dei servizi pubblici, sociali e personali (dove molto alta, soprattutto per la componente femminile, è l'incidenza del lavoro di cura) che assorbe il 16,9% degli occupati a 12 mesi. Un settore vicino, il sanitario e l'assistenza sociale, arriva al 5,4%, con una componente femminile maggioritaria, così come i servizi domestici presso le famiglie, che riguardano il 2,5% dei destinatari occupati, soprattutto donne. Altri settori rilevanti sono le costruzioni 15,1%, (quasi esclusivamente maschi) il commercio (10,4%), e alberghi e ristoranti (11,3%). L'industria manifatturiera e l'agricoltura sono defilate con, rispettivamente, il 3,3% e il 4% dei destinatari, in prevalenza maschi.

La professione svolta a dodici mesi è in maggioranza di tipo operaio sia specializzato (24,8%) sia non qualificato (21,9%) con una forte prevalenza maschile. Al terzo e al quarto posto troviamo le professioni legate alla vendita e ai servizi alla persona e quelle esecutive nell'amministrazione e nella gestione che

interessano, rispettivamente, il 17,1% e il 16,7% dei destinatari, che per queste due professioni sono prevalentemente di genere femminile.

Il livello medio di reddito è una diretta conseguenza degli elementi messi in evidenza fin qui nella descrizione degli aspetti più significativi sul tipo di lavoro svolto dai destinatari occupati a dodici mesi: un'occupazione prevalentemente nel terziario poco qualificato, perlopiù a tempo determinato. Solo una fascia molto minoritaria di occupati (il 14,4%), infatti, si sopra colloca i 1.200 euro mensili, un quinto dei destinatari tra i 1.000 e i 1.200 euro mensili, mentre il 44,9% degli occupati rimane sotto la soglia degli 800 euro mensili, ovvero in una fascia prossima alla povertà.

Dal punto di vista del reddito emerge poi una significativa differenza di genere che può essere interpretata, oltre che come conseguenza del tipo di occupazione, anche come un effetto della molto minore intensità di lavoro delle destinatarie di genere femminile occupate a dodici mesi, che svolgono l'attività lavorativa per un numero medio di ore settimanali molto inferiore rispetto ai loro colleghi maschi.

La stragrande maggior parte dei destinatari occupati a tempo parziale, addirittura l'87,1%, dichiara di lavorare per un numero di ore ridotto rispetto agli standard non per libera scelta, ma come un'imposizione dettata dalle circostanze. In ogni caso, tra tutti coloro i quali lavorano a tempo parziale, la riduzione dell'orario di lavoro viene percepita come penalizzante. Oltre il 65% dei destinatari ha una percezione negativa della sua condizione, che è vista come fonte di conseguenze negative; tra questa, il minor guadagno è la risposta maggioritaria, ma tra le conseguenze negative troviamo anche le minori opportunità di carriera e, addirittura, la percezione del rischio di perdere il lavoro.

## **I canali utilizzati per trovare lavoro**

Anche quest'anno, data l'ampia gamma delle variabili prese in esame, è stata utilizzata una tipologia (costituita da tre macro-categorie di canali che hanno consentito di trovare un'occupazione) in grado di rappresentare in maniera efficace la situazione: le "relazioni informali", ovvero la rete familiare e delle proprie conoscenze amicali; le "iniziative personali", ovvero tutte le azioni intraprese in modalità più formali (quali, ad esempio, l'invio di domande o curricula, la consultazione di annunci e inserzioni..ecc.); i canali "di sistema" (cioè l'utilizzo degli strumenti, dei servizi e delle opportunità offerte dal sistema pubblico, dai centri di formazione e di collocamento).

I risultati ripropongono sostanzialmente la situazione del 2013, evidenziando però una crisi ancora maggiore dei canali sistemici (che scende dall'11,2% del 2013 al 8,7%) e mostrando un deciso calo dell'utilizzo del tirocinio/stage.

In questo quadro, i canali più utilizzati al fine di riuscire a trovare lavoro restano decisamente quelli riconducibili all'insieme delle cosiddette "relazioni informali" (46,6%), ovvero dall'attivazione delle proprie reti sociali, che continua ad essere il principale canale attraverso il quale si cerca un lavoro.

Una percentuale piuttosto elevata è segnata anche dall'ambito relativo alle iniziative personali (30,9%), che comprendono al proprio interno – insieme alle iniziative più classiche quali inviare il proprio cv o contattare direttamente un'azienda..etc - l'attivazione di percorsi di lavoro autonomo; in questo caso particolare, è necessario sempre tenere presente come questi percorsi siano talvolta utilizzati come vie di fuga dall'impossibilità di trovare un lavoro dipendente e quindi come un percorso "obbligato" più che una scelta.

Il dato sui destinatari che hanno utilizzato il tirocinio per trovare lavoro subisce quest'anno un deciso calo rispetto al 2013 (passando dal 22,4% al 13,8%), dovuto alla peggiore performance complessiva dello strumento (che, come abbiamo visto, ha riguardato soprattutto il dato sull'esito nell'impresa nella quale si è svolto).

Da un punto di vista delle differenze di genere si evidenzia un peso maggiore dello stage/tirocinio per le donne (per le quali è il primo strumento insieme all'iniziativa diretta tramite contatto o invio di cv), che riesce ad agire presumibilmente anche sulle più tradizionali discriminazioni in entrata, e dei canali informali per gli uomini (la segnalazione mediante reti relazionali è utilizzata dal 49,4% degli uomini contro il 32% delle donne). Meno significative le altre differenze percentuali.

## **Coerenza tra contenuti della formazione e attività lavorativa**

La maggior parte dei destinatari occupati a dodici mesi ha espresso un giudizio positivo rispetto alla coerenza tra contenuti formativi dell'attività cui ha partecipato e attività lavorativa svolta: il 57,5% giudica, infatti, gli argomenti trattati nell'attività formativa "molto" o "abbastanza" coerenti con il lavoro svolto. Si tratta di un risultato abbastanza positivo ma che al suo interno presenta aspetti differenti, se analizzato rispetto al tipo di azione svolta. I tirocini formativi e di orientamento infatti mostrano una percentuale di soddisfatti per la coerenza tra contenuti della formazione e lavoro svolto che supera il 70%, mentre per i destinatari di politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga, tale percentuale si ferma al 43,9. Nel giudizio sulla coerenza, c'è una certa diversità anche tra i generi, le donne esprimono un giudizio complessivamente più positivo (59,9%) rispetto agli uomini (55,8%).

### **Il giudizio dei destinatari sulle competenze acquisite**

Ai destinatari occupati a dodici mesi sono state anche rivolte domande finalizzate a rilevare il loro giudizio sia sulle competenze e sulle abilità acquisite attraverso la partecipazione all'azione formativa che sulla rilevanza delle suddette competenze (specialistiche, relazionali, di cultura generale e informatiche) e abilità nel contesto lavorativo in cui sono inseriti a 12 mesi dalla conclusione dell'attività formativa.

I giudizi espressi sono complessivamente positivi, soprattutto per quanto riguarda la capacità di rapporto con gli altri, un fattore giudicato positivamente dall'82% dei destinatari occupati.

Il risultato meno positivo è quello legato all'utilità delle competenze informatiche apprese durante l'attività formativa: solo il 50,6% dei destinatari le ritiene utili nel lavoro che svolge a 12 mesi

### **Le differenze generazionali**

Il divario temporale tra la fine del percorso formativo e l'inserimento lavorativo risulta molto più elevato tra le fasce più giovani dei destinatari, che segnano percentuali piuttosto elevate fino ai 35 anni di età, nonostante l'utilizzo del tirocinio presso l'azienda.

Si manifesta, anche per quanto concerne il target dei beneficiari delle misure di intervento in esame, un *gap* in entrata nel mercato del lavoro di tipo generazionale. Ciò nonostante, è necessario avere presente come il dato complessivo registri una buona performance degli inserimenti delle fasce più giovani dei destinatari, per altro con normali contratti di lavoro dipendente.

Al contrario, le differenze tra le generazioni si acuiscono se prendiamo in considerazione il dato relativo ai redditi, che evidenzia in maniera esemplificativa una differenza netta tra le classi di età più giovani - concentrate ben sotto la soglia dei mille euro - e le classi di età più avanzate, con una ancora maggiore differenza laddove le fasce più giovani prese in considerazione sono quelle femminili.

Un ulteriore elemento che mette in risalto differenze marcate tra le generazioni è l'utilizzo o meno di alcuni canali di ricerca del lavoro. A tal proposito, è possibile evidenziare alcuni aspetti interessanti: al di là del dato sui tirocini/stage, che ovviamente decresce con l'avanzare dell'età, le conoscenze informali, ovvero il possesso di reti di relazioni attraverso le quali intercettare possibili occasioni di lavoro, ha l'andamento opposto ma, contrariamente a quanto ci si poteva attendere, registra percentuali molto elevate anche tra i destinatari più giovani, un dato influenzato non poco dall'utilizzo di internet; inoltre, il ricorso ai canali istituzionali mostra la sua percentuale più elevata proprio nella fascia di età con le maggiori difficoltà (25-29 anni, con l'8,1%).

### **L'analisi controfattuale**

Anche nel presente rapporto, un'analisi condotta con un approccio controfattuale affianca l'indagine di *placement* e permette una valutazione degli effetti netti delle attività formative, per scoprire e sondare i possibili nessi tra la partecipazione a un corso e le maggiori o minori opportunità successive di trovare un lavoro.

Dopo un anno dalla fine del corso, il 35,6% dei formati che erano in cerca di prima occupazione dichiara di essere occupato. Tra gli intervistati che non hanno svolto formazione, la percentuale di occupati è del 27,2% dopo dodici mesi dall'iscrizione al CSL. Il primo confronto tra i dati grezzi mette in luce un vantaggio notevole nella probabilità di trovare lavoro per chi ha seguito un corso di formazione.

Il modello stima un effetto globale netto dell'8,6% a favore dei soggetti del gruppo dei formati. Tale risultato ci consegna l'idea che la partecipazione ai corsi, al netto delle variabili di partenza considerate dall'analisi, abbia svolto un ruolo di incentivo alle opportunità di inserimento lavorativo a un anno di distanza, aumentando quelle di chi ha svolto attività in qualsiasi forma rispetto ai loro omologhi del gruppo di controllo.

Considerando le fasce di età, le stime rivelano un differenziale che favorisce i meno giovani (effetto positivo di circa il 20%). I dati del modello mostrano una interazione positiva delle attività formative con un titolo di studio alto. Infatti, l'effetto del trattamento può essere considerato nullo per coloro che possiedono un

titolo di studio non superiore all'obbligo e per i diplomati, mentre segna un differenziale molto alto e significativo per i laureati. Ciò suggerisce che, tra chi è in cerca di prima occupazione, i progetti formativi rappresentano un coronamento ulteriore per chi ha un titolo di studio medio-alto o alto, non riuscendo però a colmare il *gap* di chi parte da un livello formativo molto basso.

Il gruppo dei disoccupati (che avevano già lavorato) ha una numerosità maggiore rispetto al precedente: 1113 trattati e 838 controlli. Tra i primi, il tasso di inserimento lordo a un anno è il 28,3%, tra i secondi del 48,4%. Il primo confronto grezzo mostra quindi una situazione di netto squilibrio tra formati e non formati, a vantaggio dei secondi.

L'applicazione dell'analisi controfattuale indica l'assenza di un effetto positivo del trattamento per il gruppo dei formati, suggerendo piuttosto un'inversione del segno. Considerando le fasce di età, si osserva che per chi aveva già lavorato, la mancanza di effetto positivo dell'attività formativa investe soprattutto le persone con un'età più avanzata, sottolineando una maggiore difficoltà di reinserimento dei soggetti più anziani che l'attività formativa non ha la capacità di mitigare.

L'effetto netto delle attività sul gruppo dei trattati rispetto al gruppo di controllo tiene insieme tipi di progetti tra loro diversi. È possibile osservare quale sia l'effetto differenziale delle varie classi di azioni per valutarne l'impatto e l'efficacia a livello di inserimento occupazionale a 12 mesi.

I progetti finanziati dalla Regione Sardegna comprendevano, come abbiamo visto nella parte generale, più fattispecie:

- Gente di Mare;
- Interventi di politiche attive del lavoro rivolti ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga (ex art. 19, L. 2/2009);
- Tirocini Formativi e di Orientamento (TFO) con Voucher.

L'analisi controfattuale di *matching* è stata quindi riprodotta considerando l'effetto netto per ciascun sottogruppo separatamente.

Per quanto riguarda il campione dei soggetti in cerca di prima occupazione, si nota una netta distinzione tra l'effetto positivo che coinvolge i soggetti del gruppo dei tirocini formativi e l'assenza di effetti positivi per i fruitori del progetto "Gente di Mare", con segni e intensità speculari.

L'efficacia assoluta dei tirocini è confermata anche in questo caso, perché pur nel dato contro fattuale generale negativo per i soggetti disoccupati, quelli che hanno svolto un tirocinio evidenziano un effetto di +6,4%.

Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi per tipo di progetto (in cerca di prima occupazione)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati (%)	N° trattati
Tirocini formativi	17,5	0,060	40,0	80
Gente di Mare	-20,0	0,179	13,3	15

## Conclusioni

La crisi economica globale ha inciso su tutti i principali indicatori del mercato del lavoro, per cui, nonostante il ricorso agli ammortizzatori sociali (anche in deroga), la Sardegna presenta oggi un tasso di disoccupazione pari al 18,6 %, in costante aumento rispetto alle annualità precedenti (17,5% nel 2013, 15,5% nel 2012 e 13,5% nel 2011) e ben al di sopra della media nazionale (12,7% al 31/12/2014).

Anche i tassi di nati-mortalità imprenditoriale confermano che la regione sta faticando, probabilmente anche più di altre realtà italiane, ad uscire dalla prolungata fase recessiva.

Per quanto concerne il lavoro, le maggiori difficoltà riguardano soprattutto i giovani nella classe d'età 25-34 anni, che risente anche dei processi di impoverimento del rapporto tra lavoro e istruzione, come evidenziano i dati relativi sui NEET (Not in Education, Employment or Training) secondo i quali oltre un terzo (34,2%) dei giovani sardi in età 15-29 anni non risultano né occupati, né impegnati in un percorso di studi, a fronte di un dato medio nazionale pari al 26,2%, quindi 8 punti più basso.

Nonostante alcuni segnali positivi legati ai giudizi dei destinatari sulla loro organizzazione complessiva (sia per quanto concerne gli aspetti di "qualità interna" che di "qualità esterna"), i tirocini formativi presentano alcune importanti ombre. Innanzitutto, non è certo incoraggiante il dato finale sulla stabilizzazione lavorativa nella medesima azienda nella quale si è sostenuto il periodo formativo. Rispetto al dato dell'indagine 2013, infatti, che evidenziava un esito positivo per il 23,2% dei casi, è possibile registrare un tale esito soltanto per il 5% dei destinatari, con performance leggermente più elevate per quanto riguarda le donne (+4%).

In secondo luogo, se è vero che nel 63% dei casi il periodo di tirocinio è stato accompagnato regolarmente dal compenso previsto, è anche vero che nel restante 46% ciò non sia avvenuto, comportando di fatto defezioni, malumori dei beneficiari o comunque viziando l'esito finale.

I risultati sui canali attraverso i quali si trova un'occupazione ripropongono la situazione del 2013, nella quale si mostrava chiaramente un forte ricorso da parte dei destinatari alle logiche relazionali e informali, evidenziando però una crisi ancora maggiore dei canali sistemici (che scende dall'11,2% del 2013 al 8,7%) e un deciso calo dell'utilizzo del tirocinio/stage rispetto.

Una percentuale piuttosto elevata è segnata anche dall'ambito relativo alle "iniziative di tipo personale" (30,9%), che comprendono al proprio interno – insieme alle decisioni più classiche quali inviare il proprio cv o contattare direttamente un'azienda rispondendo ad un annuncio..etc - l'attivazione di percorsi di lavoro autonomo.

Il quadro di fondo rispetto al tipo di lavoro è quello di una collocazione poco qualificata che rappresenta quasi un rifugio rispetto alla scarsa attrattività del manifatturiero e alla difficoltà di inserimento negli altri settori a maggiore investimento tecnologico.

Il settore di impiego prevalente è infatti quello terziario e dei servizi pubblici/sociali che assorbe il 18,1% degli occupati a 12 mesi. Un settore vicino, il sanitario e l'assistenza sociale, arriva al 6,2%, mentre i servizi domestici presso le famiglie riguardano il 5,4% dei destinatari occupati. Il commercio assorbe il 15,9% dei destinatari, e il settore alberghiero e della ristorazione il 12,4%. L'industria manifatturiera e l'agricoltura occupano invece posizioni marginali; leggermente più alta la percentuale realizzata dal settore delle costruzioni, che arriva al 7,2%.

Il lavoro che i destinatari svolgono a dodici mesi dall'intervento formativo è tendenzialmente dequalificato, poco stabile e scarsamente retribuito. Il livello di reddito medio degli occupati rappresenta infatti l'altra faccia di questa medaglia: solo una fascia altamente minoritaria di occupati (inferiore al 10%) riesce ad attestarsi sopra i 1200 euro mensili mentre una fascia minoritaria (16,1%) si colloca tra i 1000 e i 1200 euro mensili e, dato ancora più significativo, quasi la metà degli occupati rimane sotto la soglia degli 800 euro mensili, ovvero in una fascia prossima alla povertà, e oltre un terzo non supera i 600 euro.

Per quanto concerne la fascia dei giovani destinatari il dato complessivo registra una buona performance degli inserimenti, per altro con normali contratti di lavoro dipendente, confermando quindi la loro validità sotto il profilo del rafforzamento formativo soprattutto per coloro che non riescono a raggiungere livelli di istruzione elevati.

In questo quadro generale, le principali differenze tra giovani e meno giovani si possono sintetizzare in tre punti: 1. il divario temporale tra la fine del percorso

formativo e l'inserimento lavorativo, che risulta molto più elevato tra le fasce più giovani dei destinatari, con percentuali piuttosto elevate fino ai 35 anni di età, nonostante l'utilizzo del tirocinio presso l'azienda; 2. le differenze relative ai redditi che mostrano una cesura netta tra le classi di età più giovani - concentrate ben sotto la soglia dei mille euro - e le classi di età più avanzate, con una ancora maggiore differenza laddove le fasce più giovani prese in considerazione sono quelle femminili; 3. l'utilizzo o meno di alcuni canali di ricerca del lavoro.

I destinatari della fascia in età adulta costituiscono uno dei principali aspetti di debolezza delle politiche promosse, messi in luce dall'indagine. Questa componente, nettamente minoritaria all'interno del gruppo dei formati, risulta penalizzata sotto molteplici aspetti. Innanzitutto in termini di esiti occupazionali conseguiti al termine della formazione, risultati che certamente risentono di una maggiore problematicità nel riposizionare persone con un più ampio background lavorativo e, contemporaneamente, con situazioni familiari generalmente più complesse rispetto ai destinatari più giovani. Anche il tipo di opportunità formativa offerta si è rivelato penalizzante: il sostegno delle fasce di età più adulte è avvenuto principalmente tramite le politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga, il tipo di azione che ha mostrato le performance peggiori.

Sulla base di questi risultati, evidenziamo sinteticamente alcuni ambiti di intervento prioritari per la discussione intorno alle future politiche di placement:

#### 1. Rafforzamento del capitale umano (e sociale)

La crescita del capitale umano è diventata una priorità strategica in ambito europeo segnalando come il successo competitivo e il raggiungimento di adeguati standard di benessere e di coesione sociale dipendano in larga misura dalla diffusione di livelli elevati di competenze e di capacità di apprendimento permanente nella popolazione.

E' necessario insistere su questo percorso al fine di potenziare l'occupabilità della popolazione nella logica dell'empowerment individuale e nel rafforzamento del capitale sociale.

#### 2. Contrasto alla disoccupazione giovanile

Vista la situazione particolare dei livelli di disoccupazione raggiunti dalle fasce in età giovanile, un'attenzione particolare deve essere inevitabilmente posta su come attivare politiche attive in grado di rilanciare l'occupabilità giovanile, se non si vuole

rischiare la deriva di una "società duale" nella quale i giovani siano progressivamente marginalizzati ed esclusi da una piena cittadinanza sociale.

In questo senso, potrebbe essere interessante sfruttare una possibile convergenza con le attività del "Fondo Microcredito FSE" al fine di sviluppare occasioni imprenditoriali e start up di nuove idee sul territorio.

### 3. Potenziamento del tirocinio

Anche alla luce di quanto detto sopra per le fasce più giovani della popolazione, che ne sono i principali beneficiari, occorre rafforzare l'utilizzo di questo strumento di ingresso nelle imprese cercando di porre rimedio alle principali criticità (su tutte quella relativa al compenso) che ne mettono in discussione l'efficacia finale.

### 4. Sostegno specifico ai lavoratori più anziani

Le due indagini di placement effettuate (2013 e 2014) hanno evidenziato – seppur in modalità differenti – la necessità di continuare a mettere al centro delle politiche attive future la fascia di popolazione lavorativa in età avanzata e con maggiori difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro, che rimane la più debole di fronte al perdurare della crisi economica.

Nell'ambito del progressivo impoverimento delle risorse nazionali destinate alla attivazione di ammortizzatori sociali, sarà necessario ripensare misure differenti di intervento rispetto a quelle finora utilizzate, che spesso sono state di natura integrativa.

### 5. Sostegno alla partecipazione femminile

Appare necessario mantenere alta l'attenzione nei confronti della partecipazione femminile al mercato del lavoro, soprattutto delle donne con figli. A questo proposito è necessario incrementare la presenza di strutture per l'assistenza all'infanzia e agli anziani, e migliorarne l'accessibilità, oltre a promuovere politiche di conciliazione tra vita professionale e vita privata più incisive ed efficaci.

### 6. Rilancio dei Servizi per il lavoro

Da alcuni anni la Commissione Europea sta sottolineando la necessità di rafforzare la capacità di risposta delle istituzioni del mercato del lavoro, in linea con gli obiettivi fissati nell'ambito di Europa 2020. In questo quadro, una azione specifica di intervento dovrà essere quella di favorire lo sviluppo del sistema dei Centri per l'impiego, specializzando la propria azione con servizi avanzati in grado di

raggiungere tutti coloro i quali si trovino in condizione di disoccupazione e, con un'attenzione particolare, i target più svantaggiati. Al di là dell'incertezza istituzionale ancora presente, i Servizi dovranno costituire uno snodo cruciale per l'erogazione del sostegno - diretto o indiretto - nei confronti del soggetto, potenziando l'informatizzazione delle procedure e garantendo Livelli Essenziali di servizio omogenei, anche mediante eventuali esternalizzazioni ad agenzie private di alcuni di questi servizi.

## 1. IL CONTESTO REGIONALE SARDO E IL MERCATO DEL LAVORO

### 1.1. Il quadro macroeconomico regionale

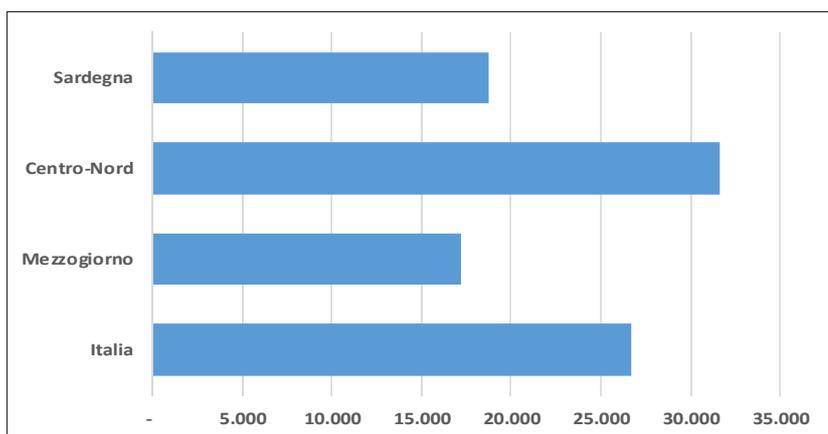
Anche nel 2013 l'economia della Sardegna è rimasta in recessione, confermando le notevoli difficoltà già evidenziate nel corso del 2012, quando il prodotto interno lordo regionale era diminuito del 3,1%, un tasso negativo superiore a quello osservabile, in media, sia nel Centro-Nord (-2,2%), che nel Mezzogiorno (-2,7%). Le prime stime relative al 2014 indicano un'attenuazione della fase ciclica negativa, anche se a livello regionale dovrebbe essersi verificato un nuovo calo dell'attività economica, solo parzialmente compensato da una ripresa delle attività turistiche e dei servizi connessi<sup>1</sup>.

Naturalmente, la prolungata fase recessiva che ha attraversato l'economia regionale si è riflessa anche nell'andamento del PIL pro-capite che nel 2013 si è attestato in Sardegna su di un valore pari a 18.777,8 euro, segnando un calo rispetto all'anno precedente del 3,4%. Come si nota dall'osservazione del grafico seguente, il PIL pro-capite della Sardegna risulta molto più vicino ai valori medi del Mezzogiorno (17.170 euro) che non a quelli del Centro-Nord (31.670 euro) e dell'Italia nel suo complesso (26.694 euro).

Grafico 1 - PIL a prezzi correnti per abitante – Anno 2013

---

<sup>1</sup> Per maggiori approfondimenti si veda: Banca d'Italia, L'economia della Sardegna. Aggiornamento congiunturale, Novembre 2014.

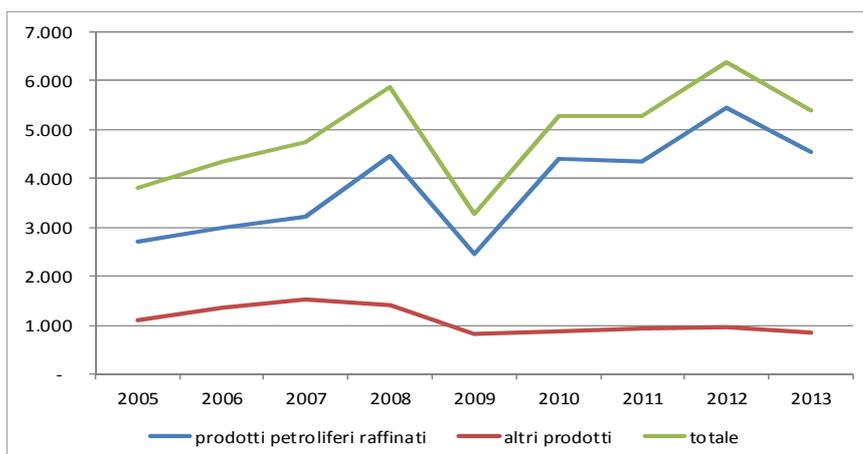


Fonte: ISTAT, Conti Economici Territoriali

Come è noto, uno dei fattori di debolezza dell'economia regionale risiede nella scarsa presenza di attività industriali e nella bassissima propensione all'export.

A tal proposito, i dati aggiornati al 2014 indicano come il valore complessivo delle merci esportate dalla Sardegna sia stato di poco superiore ai 4,6 miliardi di euro (1,2% del totale nazionale) ed ha registrato un netto calo rispetto all'anno precedente (-13%), in controtendenza rispetto all'andamento nazionale (+2,0%) e di tutte le macro ripartizioni territoriali, Isole escluse. Se si analizza la composizione merceologica emerge tuttavia come il dato relativo alla Sardegna risulti fortemente condizionato dall'andamento dell'export dei prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio, "voce" che da sola spiega oltre l'80% del valore delle esportazioni regionali. Come si evince dall'osservazione del grafico seguente, l'accentuato calo dell'export regionale registrato nell'ultimo biennio (2012-2014) è imputabile esclusivamente al ridimensionamento dell'export di prodotti petroliferi raffinati. Tuttavia, anche gli altri settori merceologici hanno mostrato una *performance* non certo positiva, non essendosi sostanzialmente registrato alcun segnale di ripresa dopo la brusca caduta del 2009, a differenza di quanto viceversa osservabile a livello nazionale. L'export dei prodotti chimici, che costituisce la seconda più importante "voce" dell'export sardo, ha subito anch'esso un vistoso calo nel 2014 (-16%); l'unica nota positiva proviene sia dall'export di prodotti alimentari e bevande (+2,2% rispetto al 2013) che ha raggiunto un valore pari a 171 milioni di euro, confermando il *trend* positivo già in atto da qualche anno, sia dall'export di prodotti metallurgici, cresciuto addirittura del +18,6% rispetto all'anno precedente.

Grafico 2 – Sardegna: Andamento dell'export regionale – Anni 2005-2014



Fonte: ISTAT, Banca dati Coeweb, Statistiche del commercio con l'estero

Anche i tassi di nati-mortalità imprenditoriale confermano che la Sardegna sta faticando, probabilmente anche più di altre regioni italiane, ad uscire dalla prolungata fase recessiva. Tuttavia, dopo un ultimo quinquennio (2009-2013) nel quale il tasso d'iscrizione netto nel registro delle imprese era risultato addirittura negativo o, al più, nullo, nel 2014 si registra finalmente un'inversione di tendenza, con un saldo nuovamente positivo, seppure estremamente ridotto (+0,1%). Valori migliori di quelli della Sardegna continuano comunque a caratterizzare sia il Mezzogiorno che l'Italia nel suo complesso.

Tabella 1 – Tasso di iscrizione netto nel registro delle imprese

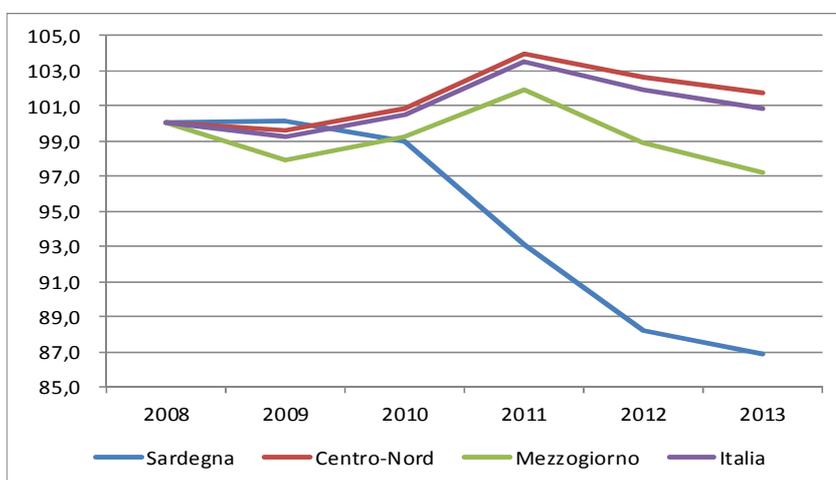
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Sardegna</b>	0,1	0,3	-0,4	-0,5	0,0	0,0	-0,2	0,1
<b>Centro-Nord</b>	0,4	0,1	0,0	0,8	0,4	-0,2	0,0	0,1
<b>Mezzogiorno</b>	0,5	0,0	0,2	0,8	0,6	0,6	0,3	0,4
<b>Italia</b>	0,4	0,1	0,1	0,8	0,4	0,1	0,1	0,2

Fonte: ISTAT – DPS, Banca dati degli indicatori territoriali per le politiche di sviluppo

Senza dubbio il turismo rappresenta uno dei settori trainanti dell'economia regionale, ma continua anch'esso a risentire pesantemente degli effetti della crisi economica ancora in atto: infatti, anche nel corso del 2013, le presenze turistiche ufficiali in Sardegna hanno continuato – seppur leggermente – a ridursi rispetto all'anno precedente (-1,5%), confermando il trend declinante che dura oramai dal 2009: nell'arco di 4 anni (2009-2013), il calo delle presenze turistiche ammonta complessivamente ad oltre 1,6 milioni di unità (-13,2%). Come si nota dal grafico seguente, anche le altre ripartizioni territoriali hanno subito nell'ultimo biennio (a partire dal 2011) un calo dei flussi turistici, ma di entità decisamente più ridotta

rispetto a quella che ha caratterizzato la Sardegna. Nella nostra regione, come anche a livello nazionale, la riduzione dei flussi turistici è imputabile unicamente al crollo della domanda domestica (-30% in Sardegna, a fronte del -9,1% a livello nazionale), mentre un andamento del tutto opposto ha caratterizzato i flussi provenienti dall'estero, cresciuti in Sardegna del +20,7%, molto più di quanto non si rilevi, in media, sull'intero territorio nazionale (+15,9%). In virtù di queste dinamiche opposte, il peso della componente straniera – in termini di presenze turistiche – ha raggiunto nel 2013 in Sardegna un valore pari al 46% del totale, a fronte del 33% che si registrava nel 2009. Questa mutazione nella composizione dei flussi turistici potrebbe essere senz'altro foriera di effetti positivi per l'economia regionale, considerato che la domanda straniera è notoriamente caratterizzata da un più basso livello di stagionalità e da una più elevata propensione media alla spesa. Peraltro, i dati provvisori relativi al 2014 indicano in Sardegna una netta ripresa della domanda turistica che avrebbe caratterizzato sia la componente domestica sia, soprattutto, la componente estera che starebbe quindi acquisendo un ruolo ancora più trainante.

Grafico 3 – Andamento delle presenze turistiche totali nel periodo 2008-2013 – N. Indice (2008=100)



Fonte: ISTAT, Banca dati I.Stat, Statistiche del turismo

## 1.2 Le dinamiche del mercato del lavoro

I dati più aggiornati (media 2014) provenienti dalla *Rilevazione continua sulle forze di lavoro* confermano anch'essi le difficoltà che sta incontrando l'economia

regionale, pur registrandosi alcuni segnali che lascerebbero ipotizzare un attenuazione delle dinamiche negative.

Riguardo ai dati sul mercato del lavoro presentati nelle pagine seguenti va segnalato come l'ISTAT, contestualmente alla pubblicazione dei dati riferiti relativi al 2014, abbia anche provveduto a ricostruire – per gli anni che vanno dal 2002 al 2013 – i dati mensili, trimestrali e annuali delle rilevazioni precedenti che, quindi, risultano parzialmente diversi da quelli già divulgati in precedenza dallo stesso Istituto. In particolare, tale revisione è stata effettuata tenendo conto delle nuove serie relative alla popolazione statistica diffuse il 14 gennaio 2015<sup>2</sup>, già utilizzate dall'ISTAT nella produzione delle stime di Contabilità nazionale e che d'ora in avanti verranno anche adottate per la ricostruzione dei dati delle principali indagini campionarie su famiglie e individui, come appunto la *Rilevazione continua sulle forze del lavoro*.

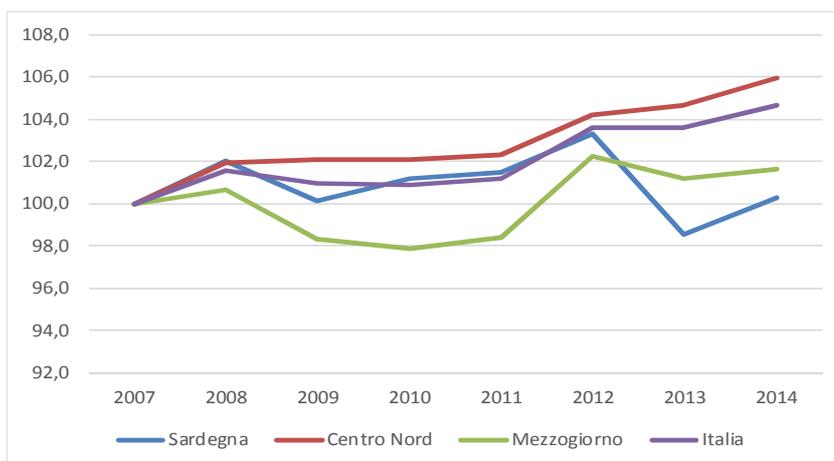
#### *Le forze di lavoro*

Nel 2014 le forze di lavoro erano costituite in Sardegna da 673.570 individui, per il 58,6% di sesso maschile, con un incremento del +1,7% rispetto all'anno precedente, superiore a quello delle altre ripartizioni territoriali. Dopo il fortissimo calo registrato nel 2013 (-4,6%), si è quindi manifestata in Sardegna una crescente propensione da parte della popolazione regionale ad offrirsi sul mercato del lavoro, che ha di fatto riportato le forze di lavoro regionali sui livelli del 2007. Il fenomeno ha riguardato in particolar modo la componente femminile (+3,6%) – la più penalizzata dal calo registrato nel 2013 (-6,6%) – mentre ha interessato in misura assai più modesta la componente maschile (+0,5%). Tuttavia, come si nota dall'osservazione del grafico seguente, tutte le altre ripartizioni territoriali hanno registrato in ultimi questi anni un incremento della popolazione attiva superiore a quello della Sardegna, soprattutto perché non hanno risentito – a differenza della nostra regione – del forte calo manifestatosi nel corso del 2013.

Grafico 4 – Andamento delle forze di lavoro nel periodo 2007-2014 – N. Indice (2007=100)

---

<sup>2</sup> Si veda <http://www.istat.it/it/archivio/145206>



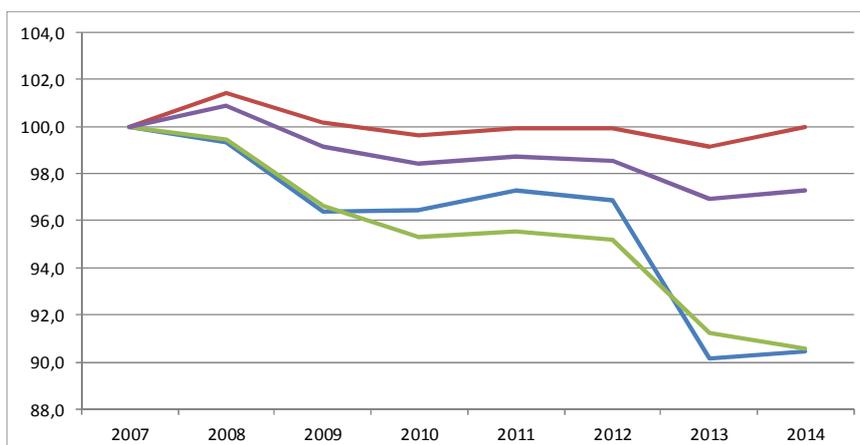
Fonte: ISTAT, Banca dati I.Stat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro (nuova serie)

A seguito delle dinamiche appena evidenziate, nel 2014 il tasso di attività della popolazione in età 15-64 anni si è attestato in Sardegna su di un valore pari al 59,9%, in crescita di 1,2 punti rispetto all'anno precedente, ma quattro punti inferiore al dato medio nazionale (63,9%). Per quanto riguarda la situazione osservabile a livello provinciale, il tasso di attività oscillava nel 2014 fra il 63,1% della provincia di Olbia-Tempio e il 51,7% della provincia di Carbonia-Iglesias. Tutte le altre sei province sarde si collocavano invece su valori più omogenei, compresi fra il 57% ed il 62%, quindi attorno al valore medio regionale (59,9%).

#### L'occupazione

Nel 2014 il numero medio di occupati in Sardegna è stato all'incirca pari a 548.000 unità. Dopo la fortissima contrazione registrata nel biennio 2011-2013 (-43 mila posti di lavoro), l'occupazione in Sardegna è tornata pertanto a crescere, seppure a tassi estremamente ridotti (+0,3%), ancorché quasi allineati a quelli medi nazionali (+0,4%). In ogni caso, di questa modesta ripresa dell'occupazione ha beneficiato solo la componente femminile (+1,0%), mentre quella maschile ha subito un ulteriore lieve calo (-0,2%) che si è andato a sommare a quello degli anni precedenti (solo fra il 2011 ed il 2013 l'occupazione maschile era calata di oltre 27 mila unità). Se poi si allarga lo sguardo ad un orizzonte temporale più ampio, si può notare come in Sardegna gli occupati registrati nel 2014 siano inferiori a quelli del 2007 del 9,5% (quasi 60 mila unità in meno), una variazione sostanzialmente in linea con quella del Mezzogiorno (-9,4%), ma ben superiore a quella rilevabile, in media, sull'intero territorio nazionale (-2,7%).

Grafico 5 – Andamento degli occupati nel periodo 2007-2014 – N. Indice (2007=100)



Fonte: ISTAT, Banca dati I.Stat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro (nuova serie)

Purtroppo non sono ancora disponibili le stime aggiornate sul lavoro irregolare e sulle tendenze che hanno caratterizzato l'ultimo biennio (2013-2014). I dati di fonte ISTAT relativi alle annualità precedenti segnalavano tuttavia un preoccupante aumento del fenomeno, in linea con le tendenze rilevabili in tutto il Mezzogiorno. Gli ultimi dati al momento disponibili relativi al 2012 indicano come l'incidenza delle unità di lavoro irregolari<sup>3</sup> risultasse in Sardegna pari al 22,9% del totale, un valore superiore di due punti percentuali al dato medio del Mezzogiorno e circa due volte e mezzo superiore al valore registrato, in media, nel Centro-Nord (8,9%). Come si nota dalla tabella seguente, l'incidenza del lavoro irregolare in Sardegna sarebbe cresciuta proprio durante gli anni della crisi, mostrando una dinamica superiore a quello osservabile in media negli altri contesti territoriali.

Tabella 2 – Quota % delle unità di lavoro irregolari sul totale delle unità di lavoro

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Sardegna</b>	18,8	18,4	19,4	20,7	21,9	22,9
<b>Centro-Nord</b>	9,4	9,2	9,4	9,2	9,2	8,9
<b>Mezzogiorno</b>	18,5	18,7	19,8	20,0	20,0	20,9
<b>Italia</b>	11,9	11,8	12,2	12,1	12,0	12,1

Fonte: ISTAT – DPS, Banca dati degli indicatori territoriali per le politiche di sviluppo

La lievissima ripresa occupazionale registrata in Sardegna nel corso del 2014 ha comportato solo un leggero incremento del tasso di occupazione (+0,2 punti), in linea con il trend nazionale, ma non con quello del Mezzogiorno, dove si è verificato

<sup>3</sup> Le unità di lavoro irregolari comprendono le seguenti tipologie di attività lavorative: continuative svolte senza il rispetto della normativa vigente; occasionali svolte da persone che si dichiarano non attive in quanto studenti, casalinghe o pensionati; degli stranieri residenti e non regolari; plurime non dichiarate alle istituzioni fiscali.

anche nel 2014 un ulteriore calo. Nonostante questa positiva inversione di tendenza, la situazione in Sardegna resta alquanto critica, visto che il tasso d'occupazione della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) si è attestato nel 2014 su di un valore pari al 48,6%, circa sette punti al di sotto della media nazionale (55,7%). Fra l'altro, il lieve aumento del tasso di occupazione registrato nella nostra regione fra il 2013 ed il 2014 non è peraltro riscontrabile in tutte le province sarde: una riduzione si registra, infatti, nelle province del Medio Campidano, di Olbia-Tempio e soprattutto di Sassari, dove il tasso d'occupazione scende di quasi 2 punti rispetto al 2013.

Tabella 3 – Tasso d'occupazione 15-64 anni – Anni 2007-2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Sassari</b>	-	46,7	47,4	51,8	51,9	52,3	49,6	47,5
<b>Nuoro</b>	-	51,6	50,7	52,3	53,3	53,4	50,3	50,7
<b>Cagliari</b>	-	55,5	53,5	51,5	52,3	52,8	49,2	50,4
<b>Oristano</b>	-	51,3	51,0	48,9	51,7	50,4	48,4	49,8
<b>Olbia-Tempio</b>	-	60,7	56,0	59,1	59,8	57,5	51,7	51,4
<b>Ogliastra</b>	-	50,8	48,2	46,3	49,7	46,8	47,1	48,4
<b>Medio Campidano</b>	-	48,0	45,2	48,1	47,5	47	41,9	40,8
<b>Carbonia Iglesias</b>	-	51,0	47,0	42,5	45	43,9	40,2	41,6
<b>Sardegna</b>	52,8	52,5	50,8	51	52	51,7	48,4	48,6
<b>Nord</b>	66,6	66,9	65,5	64,9	65,1	64,9	64,1	64,3
<b>Centro</b>	62,2	62,8	61,9	61,4	61,0	61,0	60,2	60,9
<b>Mezzogiorno</b>	46,5	46,1	44,6	43,9	44,0	43,8	42,0	41,8
<b>Italia</b>	58,7	58,7	57,5	56,9	56,9	56,8	55,6	55,7

Fonte: ISTAT, Banca dati I.Stat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro (nuova serie)

Anche per la popolazione con età compresa tra i 20 e i 64 anni le variazioni nei tassi d'occupazione registrate nel 2014 sono di lievissima entità e sostanzialmente allineate a quelle già analizzate per la fascia d'età 15-64 anni. Per la Sardegna si nota, infatti, un lievissimo aumento del tasso di occupazione che raggiunge nel 2014 un valore pari al 51,8%, superiore di 0,1 punti al dato del 2013, ma inferiore al dato medio nazionale (60,2%) di oltre otto punti e ancora molto distante dall'obiettivo fissato per l'Italia dalla Strategia Europa 2020 (75%).

Tabella 4 – Tassi d'occupazione della popolazione in età 20-64 anni – Anni 2007-2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014

<b>Sardegna</b>	56,6	56,3	54,4	54,6	55,6	55,2	51,7	51,8
<b>Nord</b>	70,6	71,0	69,7	69,2	69,5	69,3	68,6	69,1
<b>Centro</b>	66,5	67,1	66,2	65,7	65,3	65,2	64,1	65,6
<b>Mezzogiorno</b>	50,7	50,2	48,7	47,8	47,8	47,6	45,6	45,6
<b>Italia</b>	62,8	63,0	61,7	61,1	61,2	61,0	59,8	60,2

Fonte: ISTAT, Banca dati I.Stat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro (nuova serie)

Anche nel 2014 si conferma come le maggiori difficoltà occupazionali in Sardegna riguardino soprattutto i giovani ricadenti nella classe d'età 25-34 anni, che hanno un tasso d'occupazione inferiore alla media nazionale di oltre 14 punti, a causa soprattutto dall'ampio divario che caratterizza la componente maschile. Differenziali nettamente più ridotti si registrano nelle classi d'età più estreme (15-24 anni e 55-64 anni), come si nota dall'osservazione della tabella seguente.

Tabella 5 – Tassi d'occupazione per classi d'età – Anno 2014

	15-24 anni			25-34 anni			35-44 anni			45-54 anni			55-64 anni		
	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.
<b>Sardegna</b>	16,5	11,7	14,2	49,1	40,9	45,1	72,8	55,7	64,4	72,9	48,4	60,5	54,7	32,1	43,2
<b>Nord</b>	23,1	17,3	20,3	79,7	65,7	72,7	89,9	73,3	81,6	89	70,3	79,4	56,8	40,1	48,2
<b>Centro</b>	18,0	12,9	15,5	72,0	59,5	65,7	85,9	67,9	76,8	85,2	65,6	75,1	60,9	44,4	52,3
<b>Mezzogiorno</b>	13,2	8,0	10,6	49,9	32,2	41,1	69,7	40,2	54,8	72,1	37,9	54,5	53,6	27,4	40,1
<b>Italia</b>	18,2	12,8	15,6	66,9	51,9	59,4	82,4	61,1	71,7	82,4	58,4	70,3	56,5	36,6	46,2
<b>Dif. Sardegna/Italia</b>	-1,7	-1,1	-1,4	-17,8	-11,0	-14,3	-9,6	-5,4	-7,3	-9,5	-10,0	-9,8	-1,8	-4,5	-3,0

Fonte: ISTAT, Banca dati I.Stat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro (nuova serie)

Per quanto riguarda le differenze di genere, va osservato come in Sardegna nel 2014 queste si siano parzialmente ridotte rispetto all'anno precedente, poiché si è assistito ad un lieve aumento del tasso d'occupazione femminile (+0,6 punti) e ad un concomitante calo di quello maschile (-0,3 punti). Se si allarga l'analisi all'intero periodo 2007-2014 si nota come in Sardegna la crisi occupazionale di questi ultimi anni abbia penalizzato, in modo particolare, soprattutto la componente maschile delle forze di lavoro che, infatti, ha registrato una riduzione del tasso d'occupazione di quasi 10 punti rispetto al 2007. Tendenze analoghe sono tuttavia riscontrabili su tutto il territorio nazionale, anche se nel Centro-Nord il differenziale maschi-femmine risulta leggermente più contenuto rispetto alla Sardegna.

Tabella 6 – Tassi d'occupazione 15-64 anni maschili, femminili e totali – Anni 2007-2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Var. 2007-2014
<b>Sardegna</b>									
- <i>Maschile</i>	66,4	64,4	61,4	60,2	61,4	60,3	57,0	56,7	-9,7
- <i>Femminile</i>	39,0	40,4	40,2	41,8	42,6	43,1	39,7	40,3	1,3
<b>Totale</b>	52,8	52,5	50,8	51,0	52,0	51,7	48,4	48,6	-4,2
<b>Nord</b>									
- <i>Maschile</i>	76,2	76,1	74,4	73,7	73,6	72,8	71,7	71,8	-4,4
- <i>Femminile</i>	56,9	57,6	56,5	56,2	56,7	57,0	56,6	56,9	0,0
<b>Totale</b>	66,6	66,9	65,5	64,9	65,1	64,9	64,1	64,3	-2,2
<b>Centro</b>									
- <i>Maschile</i>	72,8	73,0	72,1	71,3	70,5	69,8	68,3	68,4	-4,4
- <i>Femminile</i>	51,8	52,8	52,1	51,8	51,9	52,5	52,4	53,6	1,8
<b>Totale</b>	62,2	62,8	61,9	61,4	61,0	61,0	60,2	60,9	-1,3
<b>Mezzogiorno</b>									
- <i>Maschile</i>	62,2	61,1	59	57,6	57,4	56,2	53,7	53,4	-8,8
- <i>Femminile</i>	31,1	31,3	30,6	30,5	30,8	31,6	30,6	30,3	-0,8
<b>Totale</b>	46,5	46,1	44,6	43,9	44,0	43,8	42,0	41,8	-4,7
<b>Italia</b>									
- <i>Maschile</i>	70,7	70,3	68,6	67,7	67,5	66,5	64,8	64,7	-6,0
- <i>Femminile</i>	46,6	47,2	46,4	46,1	46,5	47,1	46,5	46,8	0,2
<b>Totale</b>	58,7	58,7	57,5	56,9	56,9	56,8	55,6	55,7	-3,0

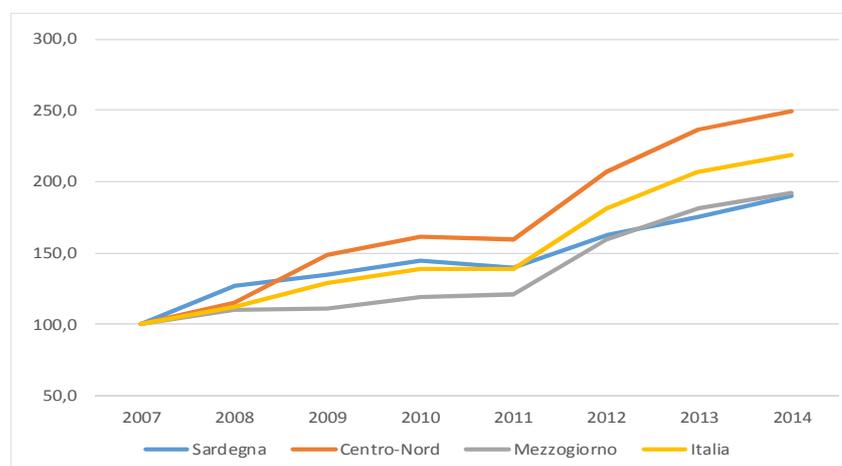
Fonte: ISTAT, Banca dati I.Stat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro (nuova serie)

#### a) I disoccupati

In Sardegna il numero di persone in cerca d'occupazione si è attestato nel 2014 su di un valore pari a 125.475 unità, di cui il 58% circa costituito da individui di sesso maschile. Rispetto all'anno precedente (2013), la disoccupazione è cresciuta in Sardegna dell'8,5% (quasi 10 mila unità in più), per effetto soprattutto del boom della disoccupazione femminile (+10,2%) che spiega circa i tre quarti dell'incremento complessivo. Da notare come la crescita della disoccupazione nel 2014 – segnatamente quella femminile – sia un fenomeno osservabile sia a livello a livello nazionale che nel Mezzogiorno, anche se in Sardegna ha assunto in proporzione dimensioni più rilevanti. Se si allarga viceversa lo sguardo all'intero periodo 2007-2014, si può altresì notare come il numero di disoccupati in Sardegna sia quasi raddoppiato (+90%), in linea con la dinamica del Mezzogiorno, ma assai meno di quanto sia rilevabile, in media, a livello nazionale e nel Centro-Nord, dove si è probabilmente manifestato un minore effetto di scoraggiamento che ha portato meno individui a ritirarsi dal mercato del lavoro. In particolare, le divergenze maggiori della Sardegna rispetto al trend nazionale sono osservabili soprattutto

nell'ultimo triennio (2011-2014), come si nota dall'osservazione del grafico seguente.

Grafico 6 – Persone in cerca d'occupazione nel periodo 2007-2014 – N. Indice (2007=100)



Fonte: ISTAT, Banca dati I.Stat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro (nuova serie)

Inevitabilmente, la crescita del numero dei disoccupati ha comportato anche un ulteriore incremento del tasso di disoccupazione della popolazione in età 15 anni e più, che ha raggiunto nel 2014 in Sardegna il 18,6%, a fronte del 17,5% del 2013. Il confronto con le altre ripartizioni territoriali evidenzia come la crescita del tasso di disoccupazione nell'ultimo anno sia stata in Sardegna sostanzialmente in linea con quanto si è registrato nel Mezzogiorno, ma abbia nettamente sopravanzato quella delle altre macro ripartizioni territoriali (Nord e Centro).

Per quanto riguarda l'andamento provinciale, dalla tabella seguente emerge come la crescita del tasso di disoccupazione nel 2014 sia un fenomeno osservabile – anche se con diversa intensità – in quasi tutte province sarde, ad eccezione di Cagliari, dove si rileva una sostanziale stabilità e, soprattutto, dell'Ogliastra, dove si è registrato un significativo calo.

Tabella 7 – Tassi di disoccupazione della popolazione in età 15 anni e più – Anni 2007-2014

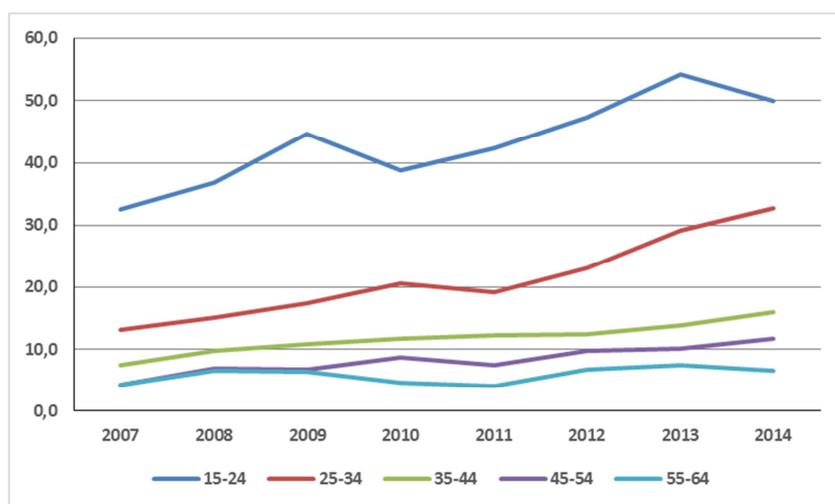
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Sassari</b>	9,9	16,7	18,7	16,2	13,8	15,9	16,8	20,0
<b>Nuoro</b>	10,8	12,9	9,9	9,9	9,1	11,4	10,1	11,8
<b>Cagliari</b>	9,3	11,3	11,0	12,5	13,2	15,5	17,7	17,9
<b>Oristano</b>	10,7	11,5	13,5	15,1	15,3	17,4	17,8	19,7
<b>Olbia-Tempio</b>	-	8,8	14,6	14,8	14,6	12,9	17,4	18,4
<b>Ogliastra</b>	-	12,2	12,5	17,1	17,1	22,4	19,3	16,9

<b>Medio Campidano</b>	-	11,5	11,6	11,7	13,2	16,2	27,1	27,9
<b>Carbonia Iglesias</b>	-	10,0	11,9	18,4	14,8	15,9	18,6	19,2
<b>Sardegna</b>	9,9	12,2	13,3	14,1	13,5	15,5	17,5	18,6
<b>Nord</b>	3,5	3,9	5,3	5,9	5,7	7,4	8,4	8,6
<b>Centro</b>	5,3	6,1	7,2	7,5	7,5	9,4	10,7	11,4
<b>Mezzogiorno</b>	11,0	12,0	12,5	13,3	13,5	17,1	19,7	20,7
<b>Italia</b>	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7

Fonte: ISTAT, Banca dati I.Stat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro (nuova serie)

Anche i dati relativi ai tassi di disoccupazione per classi d'età indicano come la crisi occupazionale in Sardegna abbia penalizzato, in modo particolare, le componenti più giovani delle forze di lavoro: nel 2014, il tasso di disoccupazione della popolazione in età compresa fra 15 e 24 anni è stato pari al 50% e, pur risultando in leggero calo rispetto al 2013, ha sopravanzato il dato medio nazionale (42,7%) di circa 8 punti. Ma in Sardegna risulta particolarmente critica anche la condizione dei giovani che ricadono nella classe d'età superiore (25-34 anni), i quali hanno registrato una crescita del tasso di disoccupazione molto rilevante, raggiungendo nel 2014 un valore pari a 32,7%, quasi in linea con il dato medio del Mezzogiorno (31,2%), ma nettamente superiore al dato medio nazionale (18,6%). In leggera crescita risulta anche il tasso di disoccupazione relativo alla fasce d'età 35-44 anni e 45-54 anni, mentre la componente più anziana delle forze di lavoro (55-64 anni) ha registrato nel 2014 un lieve calo del tasso di disoccupazione pari a circa un punto percentuale.

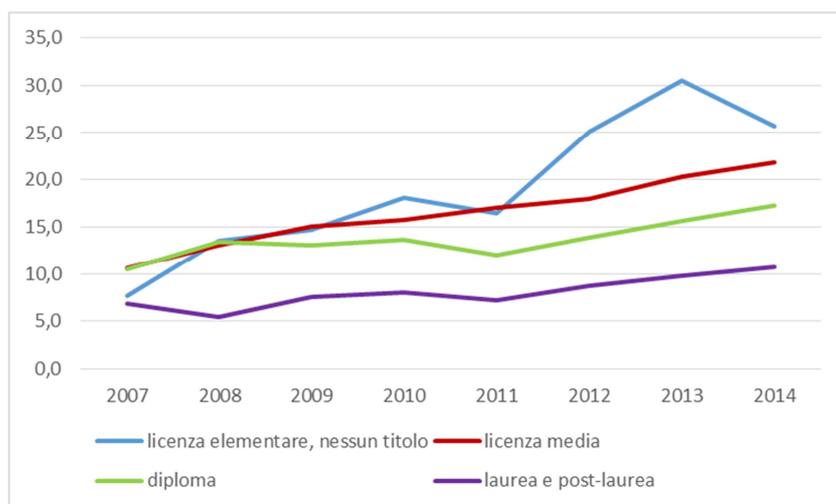
Grafico 7 – Sardegna: tassi di disoccupazione per classi d'età – Anni 2007-2014



Fonte: ISTAT, Banca dati I.Stat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro (nuova serie)

Riguardo ai titoli di studio dei disoccupati, dai dati di fonte ISTAT si nota come l'ultimo anno abbia portato in Sardegna ad un leggero miglioramento relativo della situazione che caratterizza le componenti meno istruite della forza lavoro, le quali erano state viceversa le più penalizzate negli anni successivi all'esplosione della crisi (cfr. grafico seguente). Fra il 2013 ed il 2014 il tasso di disoccupazione delle persone in possesso al più della licenza elementare è sceso, infatti, in Sardegna di quasi 5 punti (dal 30,5% al 25,7%), pur restando su livelli molto elevati, quasi in linea con il dato medio del Mezzogiorno (26,2%). Al contrario, si è assistito nella nostra regione ad un concomitante aumento del tasso di disoccupazione per tutte le altre fasce d'istruzione, che è stato particolarmente evidente soprattutto nel caso dei diplomati. Anche tenendo conto di tali dinamiche, resta tuttavia evidente come il possesso di un più elevato titolo di studio riduca il rischio di restare disoccupati, come si evince dall'osservazione del grafico seguente.

Grafico 8 – Sardegna: tassi di disoccupazione per titoli di studio – Anni 2007-2014



Fonte: ISTAT, Banca dati I.Stat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro (nuova serie)

Le crescenti difficoltà che incontrano le fasce più giovani della popolazione trovano pienamente conferma anche nei dati relativi ai c.d. NEET (*Not in Education, Employment or Training*). In base alle ultime statistiche al momento disponibili relative al 2014, oltre un terzo (34,2%) dei giovani sardi in età 15-29 anni non risultano, infatti, né occupati, né impegnati in un percorso di studi, a fronte di un dato medio nazionale pari al 26,2%, quindi 8 punti più basso. Come si evince dall'osservazione della tabella seguente, solo nell'ultimo anno (2014), l'incidenza dei NEET in Sardegna è cresciuta di oltre 2 punti, assai più di quanto non si sia

registrato, in media, nelle altre ripartizioni territoriali (Centro-Nord e Mezzogiorno). Da notare come in Sardegna il fenomeno dei NEET coinvolga in misura leggermente maggiore gli uomini rispetto alle donne (nel 2014, l'incidenza era rispettivamente del 35,6% e del 32,7% del totale), a differenza di quanto accade sull'intero territorio nazionale e in quasi tutte le regioni del nostro Paese, dove la componente più interessata è notoriamente quella femminile.

Tabella 8 – Giovani NEET 15-29 anni – Anni 2007-2014

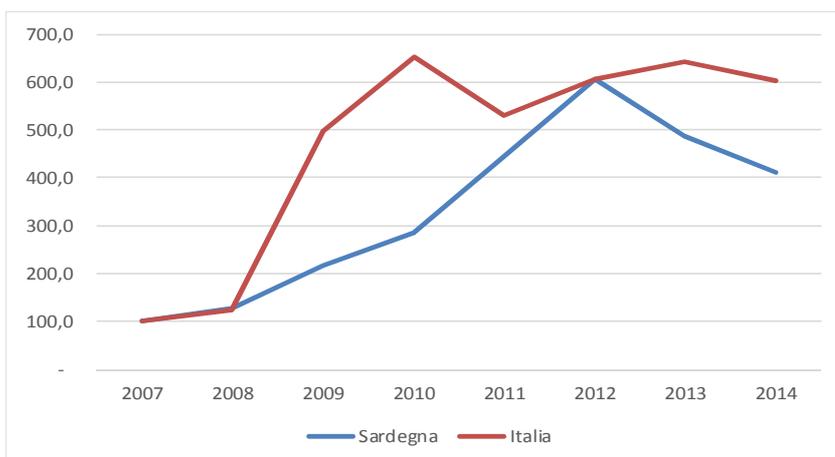
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Sardegna</b>	21,6	23,9	27,3	25,4	27,6	28,2	32,0	34,2
<b>Nord</b>	10,8	11,7	13,7	15,5	15,2	16,3	18,9	18,8
<b>Centro</b>	13,8	13,9	15,1	16,9	18,6	19,7	21,5	22,5
<b>Mezzogiorno</b>	28,7	29,0	29,5	30,7	31,7	33,1	35,3	35,8
<b>Italia</b>	18,8	19,3	20,5	22,0	22,5	23,8	26,0	26,2

Fonte: ISTAT, Banca dati I.Stat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro (nuova serie)

### 1.3. Gli ammortizzatori sociali

In Sardegna, come in Italia, il ricorso alla CIG ha subito nel 2014 un calo rispetto all'anno precedente a causa non tanto di una ripresa dell'occupazione che, come si è visto, è stata alquanto debole, quanto piuttosto per la contrazione delle risorse disponibili e per la maggiore selettività dei criteri di accesso alla misura di integrazione salariale, in particolare per la componente in deroga. Dai dati di fonte INPS emerge, infatti, come nel corso del 2014 siano state complessivamente autorizzate in Sardegna circa 19,1 milioni di ore di CIG, con una riduzione del 15% rispetto al 2012 e del 32% circa rispetto al 2012, quando si raggiunse nella nostra regione il livello più elevato (oltre 28 milioni di ore). Nel 2014 circa i due terzi delle ore hanno riguardato operai, mentre un terzo gli impiegati.

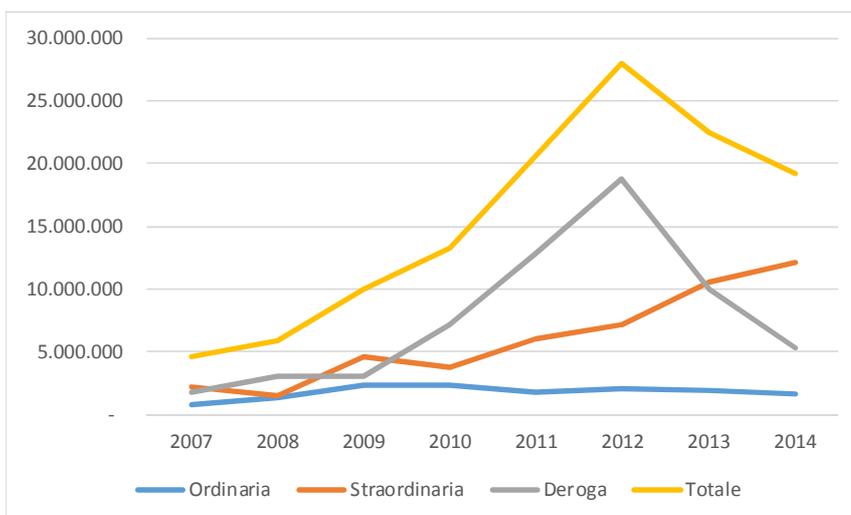
Grafico 9 – Ore di CIG totali complessivamente autorizzate negli anni 2007-2014 – N. Indice (2007=100)



Fonte: INPS – Osservatorio sulla Cassa Integrazione Guadagni

Il confronto con l'andamento nazionale evidenzia come la Sardegna abbia registrato nell'ultimo biennio un calo delle ore di CIG autorizzate senza dubbio più rilevante, che è stato causato soprattutto dalla drastica riduzione della CIG in deroga che, fra il 2013 ed il 2014, si è quasi dimezzata (da quasi 10 milioni di ore autorizzate nel 2013 si è, infatti, passati a poco più di 5,3 milioni di ore nel 2014), dopo il forte calo già registrato fra il 2012 ed il 2013 (-47%). Che la crisi occupazionale nell'isola non si stia allentando lo dimostra tuttavia l'impennata della CIG straordinaria, la quale ha raggiunto nel 2014 il livello "record" di oltre 12,1 milioni di ore autorizzate, a fronte di poco più di 10 milioni di ore nell'anno precedente, confermando un trend ascendente in atto dal 2010.

Grafico 10 – Sardegna: ore di CIG autorizzate per tipologia negli anni 2007-2014



Fonte: INPS – Osservatorio sulla Cassa Integrazione Guadagni

## 2. LE POLITICHE PER I DISOCCUPATI PROMOSSE DAL PROGRAMMA

### 2.1 Le caratteristiche dei destinatari

La maggioranza dei destinatari che compongono il campione di soggetti intervistati è di genere maschile (il 64,8%). Questo dato rappresenta un'inversione di segno rispetto al rapporto di placement sui destinatari del 2013. Ciò è dovuto alla diversa composizione della platea di destinatari. Infatti tra i destinatari che hanno concluso l'attività formativa nel 2014 sono presenti in misura proporzionalmente maggiore coloro i quali hanno svolto politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga o attività formative del progetto Gente di Mare, progetti che tipicamente vedono una maggiore partecipazione maschile, rispetto ai tirocini formativi e di orientamento, per i quali la partecipazione femminile è maggiore.

La distribuzione dei destinatari tra le classi di età è abbastanza omogenea con una preponderanza della classe di età tra 35 e 54 anni che copre la maggioranza dei destinatari (52,2%)

Tabella 9 - Destinatari per genere e classe di età

Classe di età	Femmine	Maschi	Totale
fino a 24 anni	9,4%	8,8%	9,0%
25-29 anni	17,2%	9,5%	12,2%
30-34 anni	21,0%	10,6%	14,3%
35-54 anni	47,2%	55,4%	52,5%
oltre 54 anni	5,2%	15,6%	11,9%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS

Per una lettura più agevole sia delle caratteristiche dei destinatari sia, più avanti nel rapporto, sugli esiti occupazionali delle attività formative i tre diversi progetti oggetto di indagine (Tirocini formativi e di orientamento; Politiche attive del lavoro rivolte ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga e Gente di Mare) possono essere analizzati separatamente

I tre progetti sono fortemente connotati in base all'età. I tirocini sono rivolti soprattutto alle fasce di età centrali (25-29 e 30-34 anni). Le azioni di politica attiva

del lavoro legate agli ammortizzatori sociali in deroga sono rivolte a una platea di destinatari di età più matura, la stragrande maggioranza dei 35-54enni (84,6) e praticamente tutti gli ultra54enni (98,2) sono destinatari di questo tipo di azione. quasi un quarto dei quali ultra54enni. Dall'altro lato, il progetto Gente di Mare è rivolto soprattutto ai più giovani.

Tabella 10 - Destinatari per progetto e classe di età

Tipo di azione	fino a 24	25-29	30-34	35-54	oltre 54	Totale
Politiche attive	8,9%	30,3%	50,0%	84,6%	98,2%	67,8%
Tirocini	62,5%	66,7%	45,1%	9,8%	0,5%	25,5%
Gente di mare	28,6%	3,1%	4,9%	5,6%	1,4%	6,8%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Quasi il 43% dei destinatari ha un titolo di istruzione media superiore, mentre l'11,6% è laureato e oltre il 57% si ferma, al massimo, alla media inferiore. L'andamento dei livelli di scolarizzazione è però molto diverso tra maschi e femmine. I destinatari di genere maschile, però, sono concentrati nel livello di scolarizzazione più basso (addirittura il 72,6% raggiunge al massimo la media inferiore) e solo il 5,3% ha una laurea. Tra le femmine, invece, le laureate sono oltre quattro volte tanto (23,1%), con una quota di diplomate del 48,2%.

Tabella 11 - Destinatari per genere e titolo di studio

Titolo di studio	Femmine	Maschi	Totale
Fino alla media inferiore	28,6%	72,6%	57,1%
Media superiore	48,2%	22,1%	31,3%
Laurea	23,1%	5,3%	11,6%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Forti differenze nell'andamento delle distribuzioni dei destinatari rispetto al titolo di studio si possono notare anche prendendo in considerazione i tre diversi tipi di azione: I tirocini sono rivolti a un insieme di destinatari con un'istruzione medio-alta, i destinatari del progetto Gente di mare formano una platea con istruzione medio/bassa e le politiche attive sono caratterizzate da un insieme di destinatari che mediamente hanno un'istruzione bassa.

Tabella 12 - Destinatari per tipo di azione e titolo di studio

	Politiche attive	Tirocini	Gente di Mare	Totale
Obbligo	73,1%	14,6%	56,3%	57,1%
Diploma	24,6%	47,3%	38,9%	31,3%
Laurea	2,3%	38,2%	4,8%	11,6%
Totale	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

I destinatari del programma sono pressoché totalmente italiani (97,6%), non si notano differenze rilevanti, da questo punto di vista, rispetto al genere.

Tabella 13 – Destinatari per genere e cittadinanza

Cittadinanza	Femmine	Maschi	Totale
Straniera	2,3%	2,4%	2,4%
Italiana	97,7%	97,6%	97,6%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

## 2.2 La storia lavorativa degli intervistati

La maggioranza (89,4%) dei destinatari aveva già lavorato prima di prendere parte all'attività formativa oggetto della presente analisi degli esiti occupazionali, mentre la quota di coloro i quali erano alla ricerca della prima occupazione si attesta al 14,4%. In quest'ultima categoria le destinatarie di genere femminile erano il doppio dei maschi.

Tabella 14 – Destinatari per condizione occupazionale di partenza e genere

Condizione occupazionale	Femmine	Maschi	Totale
Avevo già lavorato in passato	84,5%	92,1%	89,4%
Ero alla ricerca della prima occupazione	15,5%	7,9%	10,6%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS

È interessante osservare la durata del periodo di disoccupazione in relazione con la condizione al momento dell'inizio dell'attività formativa. Oltre il 60% dei destinatari è alla ricerca di un'occupazione da oltre due anni. Tale percentuale cresce per coloro i quali avevano già lavorato in passato. Tale dato è invece ribaltato per

coloro i quali sono alla ricerca di prima occupazione, con oltre il 60% tra di essi che cerca un lavoro da meno di anno.

Tabella 15 – Destinatari per durata della ricerca di lavoro e condizione occupazionale di partenza

	Avevo già lavorato in passato	Ero alla ricerca della prima occupazione	Totale
Fino a 6 mesi	13,1%	35,6%	15,5%
Tra 6 mesi e 1 anno	23,6%	30,0%	24,2%
Tra 1 e 2 anni	35,1%	18,3%	33,3%
Tra 2 e 3 anni	14,7%	6,7%	13,9%
Tra 3 e 5 anni	10,6%	5,0%	10,0%
più di 5 anni	3,0%	4,4%	3,1%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS

Mettendo in relazione il tempo di ricerca del lavoro con il tipo di azione svolto dai destinatari si può notare che le politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga coinvolgono i destinatari più in difficoltà: quasi il 71% tra di essi cerca lavoro da oltre un anno (contro il 35,8% dei tirocini e il 48,1% del progetto Gente di Mare) e il 31,90% da oltre due anni (contro il 15,8% dei tirocini e il 19,4% del progetto Gente di Mare)

Tabella 16 – Destinatari per durata della ricerca di lavoro e tipo di azione

	Politiche attive	Tirocini	Gente di Mare	Totale
Fino a 6 mesi	6,5%	36,3%	25,9%	15,5%
Tra 6 mesi e 1 anno	22,7%	27,9%	25,9%	24,2%
Tra 1 e 2 anni	38,8%	20,1%	28,7%	33,3%
Tra 2 e 3 anni	17,3%	6,8%	5,6%	13,9%
Tra 3 e 5 anni	11,8%	5,3%	9,3%	10,0%
più di 5 anni	2,8%	3,7%	4,6%	3,1%
Totale	100%	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS

Per i destinatari che avevano già avuto esperienze lavorative l'ultima professione svolta prima dell'inizio dell'attività formativa era quella di operaio, sia specializzato sia non qualificato, per la maggior parte dei maschi (oltre il 72%); le destinatarie di

genere femminile svolgevano invece in numero maggiore professioni commerciali e dei servizi (29,6%) o esecutive di tipo amministrativo e gestionale (27,8%).

Tabella 17 – Destinatari per ultima professione svolta e genere

Professione	Femmine	Maschi	Totale
Operaio specializzato	12,8%	53,2%	39,7%
Lavoro operaio o di servizio non qualificato	18,4%	18,9%	18,8%
Professione relativa alla vendita ed ai servizi alle persone	29,6%	7,5%	14,8%
Professione esecutiva relativa all'amministrazione e alla gestione	27,8%	4,2%	12,1%
Professione tecnica	3,8%	5,0%	4,6%
Addetto a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio o conduttore di veicoli	1,3%	5,9%	4,4%
Professione ad elevata specializzazione di natura intellettuale, scientifica o artistica	4,9%	0,9%	2,2%
Ufficiale, sottufficiale, allievo o volontario nelle forze armate - esercito, marina, aeronautica, carabinieri	0,2%	2,2%	1,5%
Lavoratore specializzato nell'agricoltura e nell'allevamento	0,5%	1,8%	1,4%
Dirigente o direttore	0,7%	0,4%	0,5%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS

Il settore produttivo dell'impresa dove è stato svolto l'ultimo impiego è coerente con i dati sulla professione. Le destinatarie di genere femminile provengono in misura maggiore dal commercio, dai servizi pubblici, sociali e personali, dalla ristorazione e dall'accoglienza; mentre i destinatari di genere maschile dalle costruzioni e dall'industria manifatturiera e da Trasporti, magazzinaggio, poste e telecomunicazioni.

Il 22,9% dei destinatari con esperienza lavorativa ha dichiarato che, prima dell'inizio dell'attività formativa, il lavoro principale svolto nella loro carriera (per durata) non corrispondeva all'ultimo lavoro svolto. La percentuale scende però al 12% se consideriamo solo quelli che hanno cambiato professione restando nello stesso settore (2%), oppure hanno cambiato settore produttivo mantenendo la stessa professione (3,7%), o infine hanno cambiato entrambi (6,4%). Dunque da questi dati emerge una certa stabilità nella storia lavorativa dei destinatari, i quali nell'88% dei casi hanno mantenuto nel tempo la stessa professione nello stesso settore.

Tabella 18 – Destinatari per variazione o mantenimento tra principale e ultimo settore/professione

Professione / settore	Settore diverso	Stesso settore
-----------------------	-----------------	----------------

Professione diversa	6,4%	2,0%
Stessa professione	3,7%	88,0%

Fonte: elaborazioni IRIS

L'attenzione rivolta all'impiego più duraturo nasce dal fatto che quello più recente potrebbe essere del tutto occasionale e atipico rispetto al percorso professionale del soggetto; per delineare il profilo più profondo e radicato dei destinatari, occorre quindi capire quale fosse l'esperienza lavorativa più longeva.

Tabella 19 – Destinatari per ultimo settore produttivo e genere

Settore produttivo	Femmine	Maschi	Totale
Costruzioni	3,8%	46,1%	32,0%
Industria manifatturiera	10,3%	14,3%	12,9%
Commercio ingrosso e dettaglio, riparazioni autoveicoli, moto e beni personali e per la casa	24,1%	7,0%	12,7%
Trasporti, magazzinaggio, poste e telecomunicazioni	9,8%	11,1%	10,7%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	16,5%	6,9%	10,1%
Alberghi e ristoranti	13,0%	5,9%	8,2%
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, attività professionali imprenditoriali	3,8%	1,5%	2,3%
Pubblica Amministrazione e difesa, assicurazione sociale e obbligatoria	4,3%	1,2%	2,2%
Agricoltura, caccia e silvicoltura, pesca, piscicoltura e servizi connessi	1,4%	2,3%	2,0%
Intermediazione monetaria e finanziaria	3,3%	0,5%	1,4%
Istruzione e formazione pubblica e privata	3,3%	0,5%	1,4%
Sanità e assistenza sociale pubblica e privata	2,2%	1,0%	1,4%
Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	0,9%	1,4%	1,2%
Servizi domestici presso le famiglie	2,9%	0,1%	1,0%
Estrazioni minerali	0,5%	0,2%	0,3%
Organismi internazionali		0,1%	0,1%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS

Se, per esempio, un individuo ha lavorato venti anni come operaio specializzato e un anno come addetto al commercio, è evidente che nella propria formazione e nel proprio profilo il primo impiego avrà un valore molto più forte, nonostante sia meno recente. I dati mostrano però un buon allineamento tra la professione più recente e quella più duratura. Tra le professioni che perdono occupazione si trovano l'operaio specializzato (in misura maggiore tra le destinatarie di genere femminile) e le professioni legate alla vendita e ai servizi alle persone (in misura maggiore tra i

destinatari di genere maschile), mentre tra le professioni che crescono, soprattutto per le destinatarie di genere femminile, il lavoro operaio o di servizio non qualificato e la professione esecutiva relativa all'amministrazione e alla gestione

Anche al livello del settore lavorativo più longevo, si notano dati abbastanza simili. In generale, se un settore mostra percentuali in calo passando dal dato più recente a quello di più lunga durata, si può ipotizzare che quest'ultimo abbia, nel medio periodo, espulso tendenzialmente forza lavoro.

Interpretando il dato con le dovute cautele, i settori lavorativi indicati come quelli in cui più a lungo si è lavorato e che poi, in proporzione, hanno subito la maggiore perdita assoluta o relativa di quota rispetto al lavoro più recente, sono quelli dell'industria manifatturiera e dell'agricoltura, caccia e pesca e estrazioni minerali, mentre l'unico settore produttivo che ha attratto forza lavoro è quello delle costruzioni.

In relazione al settore produttivo più longevo nella storia lavorativa dei destinatari può essere interessante vedere come si distribuiscono i destinatari rispetto al tipo di azione. I risultati di questa analisi sono molto netti: il terziario è largamente maggioritario per i tirocini e il progetto Gente di Mare, mentre tra i destinatari di politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga prevale la provenienza dall'industria.

Tabella 20 – Destinatari disoccupati per tipo di azione e settore lavorativo più longevo

Tipo di azione	Agricoltura	Industria	Terziario	Totale
Ammortizzatori in deroga	2,8%	55,8%	41,4%	100%
Tirocini	2,5%	13,2%	84,2%	100%
Gente di mare	7,4%	20,0%	72,6%	100%
Totale	3,0%	45,6%	51,4%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS

Una ulteriore informazione utile sul lavoro più longevo è quella della sua durata nel tempo, perché ci offre un'indicazione della composizione dei destinatari sulla base della stabilità delle loro precedenti occupazioni. Il 29,4% dei soggetti ha avuto esperienze lavorative non superiori a tre anni, mentre il 24,7% ha sperimentato almeno un impiego molto stabile, superiore ai 10 anni. Un elemento da sottolineare riguarda la relazione con il genere: le donne hanno frequenze maggiori nelle categorie di durata più basse, mentre la forbice si restringe progressivamente e infine si inverte a favore dei maschi nelle categorie di maggior durata. Quest'ultimo

dato indica una maggiore frammentazione lavorativa delle donne destinatarie, che hanno incontrato più difficoltà nel reperire impieghi più stabili e duraturi.

Tabella 21 – Destinatari per durata del lavoro più lungo e genere

Durata	Femmine	Maschi	Totale
Fino a 6 mesi	10,8%	5,5%	7,2%
Da 6 mesi a 1 anno	5,7%	3,0%	3,9%
Da 1 a 3 anni	21,0%	16,9%	18,3%
Da 3 a 5 anni	15,3%	18,0%	17,1%
Da 5 a 10 anni	28,1%	29,1%	28,7%
Oltre 10 anni	19,2%	27,5%	24,7%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS

Le attività formative prese in considerazione per l'analisi di placement hanno in generale durata media (tra le 81 e le 400 ore) o lunga (più di 400 ore), solo il 3% dei destinatari ha svolto attività brevi, di meno di 80 ore. Rispetto al tipo di azione svolta: il 58,7% dei tirocini hanno avuto una durata lunga, superiore alle 400 ore. Tra le politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga le attività formative di lunga e media durata si equivalgono, mentre per il progetto Gente di mare prevalgono le attività formative di media durata (53,7%) su quelle di lunga durata (43,7%).

Tabella 22 – Destinatari per durata del lavoro più lungo e genere

Tipo di azione	Fino a 80 ore	da 81 a 400 ore	più di 400 ore	Totale
Ammortizzatori in deroga	2,9%	47,5%	49,7%	100%
Tirocini	3,9%	37,4%	58,7%	100%
Gente di Mare	2,6%	53,7%	43,7%	100%
Totale	3,0%	48,6%	48,4%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS

### 3. L'ACCESSO ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE

La maggior parte dei destinatari (50,9%) attribuisce alla volontà di migliorare le proprie competenze, la motivazione principale della scelta di partecipare a un intervento formativo sia nel caso delle donne (52,1%) sia, in misura leggermente, degli uomini (50,1%) e per tutte le classi di età (Tabella 23), anche se per i più giovani e i più anziani (vedi Tabella 24) la distanza dalla seconda motivazione in ordine di importanza si riduce molto. Per il 20,9% dei più giovani, fino a 24 anni, il motivo principale è il desiderio di completare il proprio percorso di formazione/istruzione, mentre per il 28% degli ultra54enni la motivazione addotta è l'interesse per gli argomenti del corso,

I risultati nel loro complesso mostrano una spinta dei destinatari a considerare gli investimenti nella propria qualificazione professionale uno strumento imprescindibile sia di permanenza che di ingresso (o reingresso) nel mercato del lavoro, sommando infatti il miglioramento delle competenze/conoscenze con l'aggiornamento delle competenze dopo un periodo di inattività si arriva al 65,1% del totale dei destinatari.

Tabella 23 Motivo principale della partecipazione all'intervento formativo. Distribuzione per genere (valori percentuali)

Motivo della partecipazione	Femmine	Maschi	Totale
Migliorare le mie competenze/conoscenze	52,2%	50,1%	50,9%
Interesse per gli argomenti del corso	21,4%	24,4%	23,3%
Aggiornare le mie competenze dopo un periodo di inattività	15,7%	13,3%	14,2%
Completare il mio percorso di formazione/istruzione	10,7%	12,2%	11,6%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 24 - Motivo principale della partecipazione all'intervento formativo. Distribuzione per classe di età (valori percentuali)

Motivo della partecipazione	Classe di età					Tot
	fino a 24 anni	25-29 anni	30-34 anni	35-54 anni	oltre 54 anni	
Migliorare le mie competenze/conoscenze	50,3%	59,9%	54,3%	48,7%	45,1%	50,9%

Interesse per gli argomenti del corso	17,8%	15,3%	24,3%	25,3%	28,0%	23,3%
Aggiornare le mie competenze dopo un periodo di inattività	11,0%	13,1%	11,5%	16,7%	10,3%	14,2%
Completare il mio percorso di formazione/istruzione	20,9%	11,7%	9,9%	9,3%	16,6%	11,6%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

L'accessibilità alle informazioni sulle opportunità formative disponibili costituisce un presupposto basilare per la realizzazione del principio di equità di un sistema regionale di apprendimento permanente. Rispetto a questa dimensione, permangono delle aree di possibile miglioramento, perché il 16,4% circa dei destinatari ha incontrato rilevanti (coloro i quali hanno risposto "molto" o "abbastanza") difficoltà nell'accedere alle informazioni necessarie per progettare e realizzare il proprio percorso formativo. La difficoltà nell'accesso alle informazioni è acuita per i destinatari più anziani (21% di "molto" o "abbastanza") e con livelli di istruzione più bassi (18,1%).

Tabella 25 - Dopo aver deciso di intraprendere un percorso formativo, è stato difficile accedere alle informazioni necessarie? - Distribuzione per genere (valori percentuali)

	Femmine	Maschi	Totale
Per niente	69,0%	63,2%	65,3%
Poco	17,8%	18,5%	18,3%
Abbastanza	10,4%	14,6%	13,1%
Molto	2,8%	3,6%	3,3%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 26 - Dopo aver deciso di intraprendere un percorso formativo, è stato difficile accedere alle informazioni necessarie? - Distribuzione per età (valori percentuali)

Classe di età	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Totale
fino a 24 anni	62,9%	19,2%	16,8%	1,2%	100%
25-29 anni	71,8%	19,4%	8,4%	0,4%	100%
30-34 anni	68,6%	19,5%	8,8%	3,1%	100%
35-54 anni	65,3%	16,6%	14,0%	4,1%	100%
oltre 54 anni	56,5%	22,2%	16,7%	4,6%	100%
Totale	65,3%	18,3%	13,1%	3,3%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 27 - Dopo aver deciso di intraprendere un percorso formativo, è stato difficile accedere alle informazioni necessarie? - Distribuzione per titolo di studio (valori percentuali)

Titolo di studio	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Totale
Nessun titolo, licenza elementare o media	62,7%	19,2%	14,0%	4,1%	73,1%
Maturità	67,7%	17,4%	12,3%	2,6%	68,1%
Laurea	71,3%	16,2%	11,1%	1,4%	69,6%
Totale	65,3%	18,3%	13,1%	3,3%	69,8%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tra i canali per mezzo dei quali si è venuti a conoscenza dell'attività formativa prevale (vedi Tabella 28), per il 77% dei destinatari la via istituzionale, tale risultato si ottiene sommando i Centri servizi per il lavoro (in assoluto il canale più utilizzato: 47,7%), gli sportelli informativi dell'Agenzia regionale per il lavoro (15,7%), il sito web della Regione Sardegna (11,8%) e con valori minori Manifesti/brochure della Regione (0,7%), Newsletter della Regione (0,7%) e evento organizzato dalla Regione (0,4%).

Da notare che un altro canale che favorisce la diffusione delle informazioni presso l'utenza è rappresentato dal capitale di relazioni, costituito da amici e conoscenti, che rappresentano, tramite il passaparola) l'opzione informativa principale per il 13% dei destinatari. Svolgono, invece, un ruolo informativo marginale gli altri mezzi di comunicazione (stampa, radio e televisione) e, soprattutto, anche i soggetti che invece dovrebbero essere impegnati più attivamente nella promozione degli interventi (sindacati, scuole e università).

Tabella 28 - Canali attraverso cui si è venuti a conoscenza dell'attività formativa - Distribuzione per genere (valori percentuali)

Canale di conoscenza dell'attività formativa	Femmine	Maschi	Totale
Centro Servizi per il lavoro localizzato nel territorio di riferimento	40,2%	51,9%	47,7%
Sportello informativo dell'Agenzia Regionale per il Lavoro	13,2%	17,0%	15,7%
Passaparola	15,5%	11,6%	13,0%
Sito Internet della Regione	20,6%	7,0%	11,8%
Altre risorse internet (sito di quotidiani, portali informativi, sito internet di Comune o Provincia, social network, ec	4,0%	3,0%	3,4%
Ente di formazione/Sindacato	2,3%	3,9%	3,3%
Annuncio su quotidiani	2,0%	1,0%	1,4%
Scuola/Università	0,3%	1,4%	1,0%

Manifesti/brochure della Regione	0,3%	1,2%	0,9%
Newsletter della Regione	0,6%	0,8%	0,7%
Partecipazione ad un evento specificamente organizzato dalla Regione	0,2%	0,9%	0,7%
Spot televisivo	0,9%	0,2%	0,4%
Altra newsletter (enti di formazione, università, ecc.)		0,2%	0,1%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

I dati relativi ai supporti ricevuti nel prosieguo del processo decisionale, restituiscono un quadro connotato da una elevata diffusione del ricorso ai servizi di orientamento offerti da soggetti sia interni che esterni al sistema dei servizi per il lavoro; questa modalità si rileva per il 59,1%. Una quota importante (26,6%) dei destinatari ha invece utilizzato un catalogo dell'offerta formativa.

Tabella 29 - Attraverso quali strumenti è stata scelta l'attività formativa?\* (Valori percentuali)

Strumento di scelta dell'attività formativa	Femmine	Maschi	Totale
Colloquio di orientamento	60,0%	58,7%	59,1%
Catalogo regionale/provinciale dell'offerta formativa	24,5%	27,8%	26,6%
Sito web istituzionale (regione, provincia, comune)	10,4%	6,6%	7,9%
Annuncio pubblicitario	1,7%	1,1%	1,3%
Sito web non istituzionale	1,4%	1,2%	1,2%
Articolo di quotidiano o altro periodico	0,8%	1,1%	1,0%
Trasmissione radiotelevisiva specializzata sui temi del lavoro	0,5%	0,2%	0,3%
Altro	1,4%	0,9%	1,1%

Fonte: Elaborazioni IRIS

\*Modalità di risposta a scelta multipla

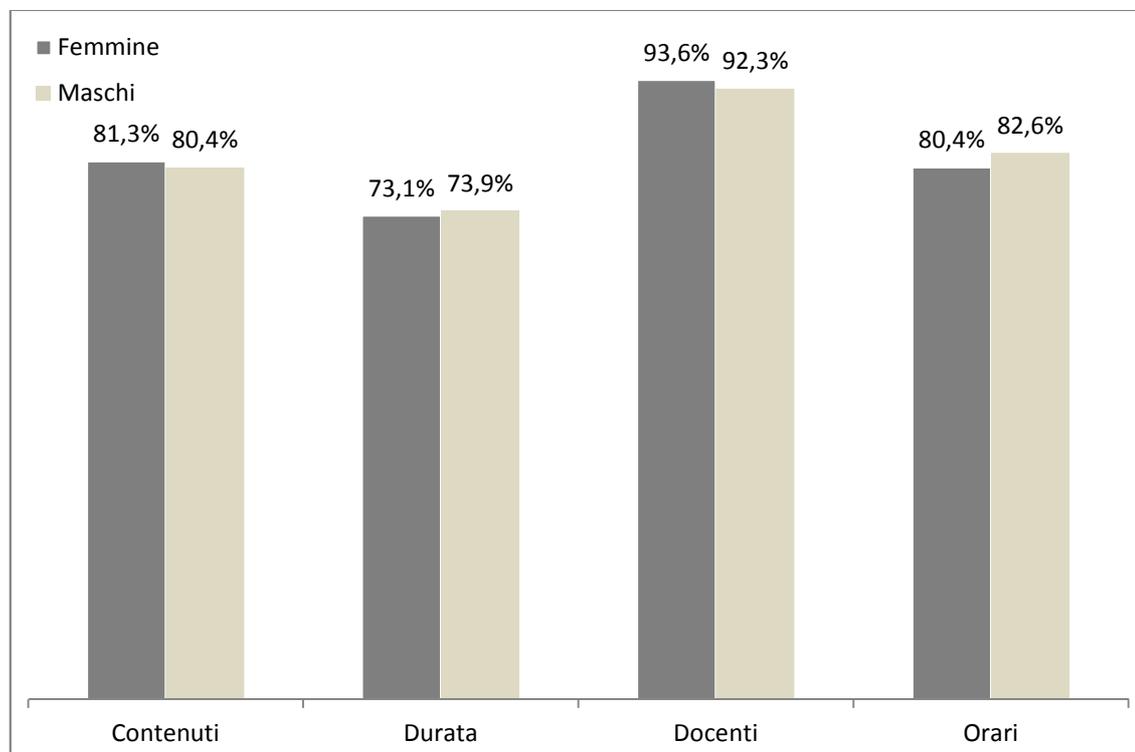
La percentuale di destinatari che giudicano adeguate alle proprie necessità le opzioni formative è del 77,9%, di cui il 18,5% di coloro che le giudicano molto e il 59,4% abbastanza adeguate.

#### 4. IL GIUDIZIO DEI DESTINATARI SULLE ATTIVITA' FORMATIVE

Il livello di soddisfazione dei destinatari rispetto alla qualità degli interventi è stato rilevato facendo prevalentemente riferimento alla capacità organizzativa degli enti (contenuti, durata, personale docente, orari, dotazioni infrastrutturali).

I giudizi espressi, riassunti schematicamente nel Grafico 11 e riportati in dettaglio nelle tabelle successive, sono complessivamente positivi, in particolare, per quello che concerne la qualità della docenza e gli orari. Mediamente, infatti, una quota compresa tra il 73,1 (rispetto alla durata) e il 93,6% (rispetto ai docenti) dei destinatari si ritiene molto o abbastanza soddisfatta in merito alle dimensioni indagate; Il giudizio positivo su contenuti, orari e dotazioni infrastrutturali è mediamente superiore all'80%.

Grafico 11 – Soddisfazione rispetto all'intervento formativo (somma dei rispondenti il cui grado di soddisfazione è molto o abbastanza, per genere)



Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 30 - Quanto si ritiene soddisfatto per il *contenuto* del corso?

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Per niente soddisfatto	4,3%	20,3%	6,7%	79,7%	6,0%	100%
Poco soddisfatto	14,5%	30,7%	13,0%	69,3%	13,4%	100%
Abbastanza soddisfatto	52,3%	27,8%	53,8%	72,2%	53,3%	100%
Molto soddisfatto	29,0%	30,2%	26,6%	69,8%	27,2%	100%
Totale	100%	28,4%	100%	71,6%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 31 - Quanto si ritiene soddisfatto per la *durata* del corso?

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Per niente soddisfatto	5,9%	24,7%	7,1%	75,3%	6,8%	100%
Poco soddisfatto	21,0%	30,4%	19,0%	69,6%	19,6%	100%
Abbastanza soddisfatto	55,6%	28,3%	55,8%	71,7%	55,8%	100%
Molto soddisfatto	17,5%	27,7%	18,1%	72,3%	17,9%	100%
Totale	100%	28,3%	100%	71,7%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 32 - Quanto si ritiene soddisfatto dei docenti?

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Per niente soddisfatto	2,1%	38,1%	1,4%	61,9%	1,6%	100%
Poco soddisfatto	4,3%	21,3%	6,3%	78,7%	5,7%	100%
Abbastanza soddisfatto	46,1%	27,6%	48,2%	72,4%	47,6%	100%
Molto soddisfatto	47,5%	30,0%	44,1%	70,0%	45,1%	100%
Totale	100%	28,5%	100%	71,5%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 33 - Quanto si ritiene soddisfatto degli orari?

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Per niente soddisfatto	7,8%	45,3%	3,7%	54,7%	4,9%	100%
Poco soddisfatto	11,8%	25,6%	13,6%	74,4%	13,1%	100%
Abbastanza soddisfatto	52,8%	26,8%	57,2%	73,2%	56,0%	100%
Molto soddisfatto	27,6%	30,1%	25,4%	69,9%	26,0%	100%
Totale	100%	28,4%	100%	71,6%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 34 - Quanto si ritiene soddisfatto delle dotazioni infrastrutturali della struttura che ha ospitato l'attività formativa?

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Per niente soddisfatto	7,8%	45,3%	3,7%	54,7%	4,9%	100%
Poco soddisfatto	11,8%	25,6%	13,6%	74,4%	13,1%	100%
Abbastanza soddisfatto	52,8%	26,8%	57,2%	73,2%	56,0%	100%
Molto soddisfatto	27,6%	30,1%	25,4%	69,9%	26,0%	100%
Totale	100%	28,4%	100%	71,6%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 35 - Quanto si ritiene soddisfatto della dotazione di attrezzature utili a seguire l'attività formativa? (computer, lavagne multimediali, attrezzi o arnesi, abbigliamento da lavoro etc.)?

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Per niente soddisfatto	11,0%	35,0%	8,1%	65,0%	8,9%	100%
Poco soddisfatto	14,8%	27,6%	15,4%	72,4%	15,2%	100%
Abbastanza soddisfatto	51,6%	27,5%	54,2%	72,5%	53,4%	100%
Molto soddisfatto	22,6%	28,7%	22,3%	71,3%	22,4%	100%
Totale	100%	28,4%	100%	71,6%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Complessivamente, oltre il 64% dei destinatari dichiara che le proprie competenze in ingresso erano pienamente sufficienti per garantire una proficua partecipazione alle attività. Per le destinatarie di genere femminile tale percentuale si alza al 74,7%, mentre per i maschi il dato scende al 59,9%. Nel complesso dunque oltre un destinatario su tre ritiene che le sue competenze in ingresso fossero insufficienti o appena sufficienti per assicurare una buona qualità alla sua partecipazione all'intervento formativo, portando a una riflessione sulla necessità che gli enti portino avanti attività di selezione più mirate e/o a intensificare i moduli di orientamento iniziali (Tabella 36).

Tabella 36 - Ritiene che la sua preparazione professionale e/o scolastica fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo?

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Del tutto insufficiente	3,8%	25,5%	4,4%	74,5%	4,2%	100%

Appena sufficiente	21,5%	19,2%	35,8%	80,8%	31,7%	100%
Pienamente sufficiente	74,7%	33,1%	59,9%	66,9%	64,1%	100%
Totale	100%	28,4%	100%	71,6%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

## 5. TIROCINI E STAGE

Come sappiamo, tirocini e stage rappresentano due importanti strumenti finalizzati a potenziare l'occupabilità dei destinatari (in particolar modo per quanto riguarda le fasce centrali 25-29 anni e 30-34 anni). Per tali motivi, anche quest'anno abbiamo ritenuto utile dedicare un approfondimento specifico sui punti di forza e di debolezza di queste due importanti modalità di inserimento lavorativo, cercando, per quanto possibile, di mettere a confronto tra loro i risultati con quelli della rilevazione 2013.

La maggioranza dei destinatari che ha effettuato un periodo di tirocinio in azienda lo ha fatto per un lungo periodo di tempo (il 59,9% della durata di più di 400 ore), seguita da un 14% di coloro che ha effettuato periodi di tirocinio compresi tra le 120 e le 400 ore.

Tabella 37 - Qual era la durata del periodo di tirocinio/stage?

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Meno di 10 ore	1,0%	29,4%	1,2%	70,6%	1,1%	100%
da 10 a 40 ore	7,3%	33,0%	7,4%	67,0%	7,3%	100%
da 41 a 80 ore	14,5%	34,6%	13,7%	65,4%	14,0%	100%
da 81 a 120 ore	11,8%	47,2%	6,6%	52,8%	8,3%	100%
da 121 a 400 ore	15,9%	36,8%	13,6%	63,2%	14,4%	100%
Più di 400 ore	49,5%	30,0%	57,5%	70,0%	54,9%	100%
Totale	100%	33,3%	100%	33,3%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Il risultato finale non è certo incoraggiante per quanto concerne l'impiego nella medesima azienda nella quale si è sostenuto il periodo formativo. Rispetto al dato dell'indagine 2013, che evidenziava un esito finale positivo per il 23,2% del totale dei destinatari, è possibile registrare tale esito soltanto per il 5% dei destinatari, con performance più elevate per quanto riguarda le donne (8% rispetto al 4% degli uomini).

Tabella 38 - Dopo la conclusione del tirocinio ha iniziato a lavorare presso la stessa azienda?

	Femmine		Maschi		Totale	
	col.	rig.	col.	rig.	col.	rig.
Sì	8,1%	38,7%	4,0%	61,3%	5,0%	100%
No	91,9%	23,3%	96,0%	76,7%	95,0%	100%
Totale	100%	24,0%	100%	76,0%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Come è possibile evincere dalle due tabelle seguenti, la maggior parte dei tirocini si sono comunque conclusi regolarmente (97,5%) e sono stati prevalentemente caratterizzati dall'erogazione del compenso previsto (63%).

Ciò nonostante, anche in questo caso, se confrontiamo questo dato con quello della passata rilevazione (nella quale veniva pagato nel 93% dei casi), possiamo notare una decisa crescita delle situazioni nelle quali il compenso non è stato erogato regolarmente, un aspetto assai negativo con il quale leggere anche il risultato dell'esito finale sopra riportato.

Tabella 39 - Il compenso previsto è stato erogato regolarmente?

	Femmine		Maschi		Totale	
	col.	rig.	col.	rig.	col.	rig.
Sì	56,6%	21,2%	65,2%	78,8%	63,2%	100%
No	43,4%	28,0%	34,8%	72,0%	36,8%	100%
Totale	100%	23,7%	100%	76,3%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 40 - Ha concluso il tirocinio?

	Femmine		Maschi		Totale	
	col.	rig.	col.	rig.	col.	rig.
Sì	96,1%	24,0%	97,9%	76,0%	97,5%	100%
No	3,9%	37,5%	2,1%	62,5%	2,5%	100%
Totale	100%	24,4%	100%	75,6%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Un dato positivo invece, soprattutto rispetto alla percentuale registrata nel 2013, è la forte crescita di coloro che hanno effettuato un periodo di orientamento per la preparazione del tirocinio (il 51% dei destinatari contro il 23%, soprattutto maschi).

Tabella 41 - Ha svolto un'attività di orientamento per la preparazione del tirocinio?

	Femmine		Maschi		Totale	
	col.	rig.	col.	rig.	col.	rig.
Sì	41,9%	20,1%	54,1%	79,9%	51,1%	100%
No	58,1%	29,1%	45,9%	70,9%	48,9%	100%
Totale	100%	24,5%	100%	75,5%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Il periodo di orientamento per la preparazione del tirocinio serve a migliorare l'approccio dei destinatari e presocializzarli all'impresa nella quale si troveranno a svolgere il tirocinio. Il suo aumento, rispetto al dato della scorsa rilevazione, è quindi sicuramente un segnale interessante.

Gli interventi promossi ottengono dai destinatari un giudizio decisamente positivo sia per quanto concerne gli elementi legati al contesto nel quale è stato effettuato il tirocinio, sia, aspetto per altro da sottolineare dato il quadro negativo sull'esito finale, per quanto concerne gli elementi legati più direttamente al potenziamento dell'occupabilità.

In sintesi, è possibile evidenziare una sostanziale valutazione positiva sia per quanto concerne la cosiddetta "qualità interna" (QI) degli interventi (che comprende: disponibilità del titolare e del tutor aziendale, disponibilità di adeguate strutture di lavoro, grado di interazione con il personale aziendale e, nel caso degli stage, grado di corrispondenza tra l'esperienza lavorativa e i contenuti del percorso formativo seguito) sia della "qualità esterna" (QE) del percorso effettuato (che comprende: acquisizione di competenze specialistiche; sviluppo della capacità di lavorare in gruppo; acquisizione di competenze informatiche e sviluppo delle conoscenze del contesto economico produttivo in cui le imprese ospitanti si inseriscono).

Come è facile evincere dalle tabelle successive, pressoché tutte le domande di valutazione relative al QI e QE raggiungono percentuali molto elevate (70-80%) sommando tra loro le due risposte positive, segnalando una buona riuscita complessiva dell'attività svolta.

Tabella 42 - Disponibilità del titolare o tutor dell'azienda/ente/istituto

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Per niente soddisfatto	4,7%	22,6%	5,1%	77,4%	5,0%	100%
Poco soddisfatto	13,4%	28,6%	10,7%	71,4%	11,3%	100%
Abbastanza soddisfatto	41,6%	20,5%	51,3%	79,5%	48,9%	100%
Molto soddisfatto	40,3%	28,0%	32,9%	72,0%	34,7%	100%
Totale	100%	24,1%	100%	75,9%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 43 - Disponibilità di adeguate strutture di lavoro

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Per niente soddisfatto	7,4%	31,4%	5,1%	68,6%	5,7%	100%
Poco soddisfatto	14,1%	21,4%	16,4%	78,6%	15,8%	100%
Abbastanza soddisfatto	44,3%	21,2%	52,3%	78,8%	50,4%	100%
Molto soddisfatto	34,2%	29,3%	26,2%	70,7%	28,1%	100%
Totale	100%	24,1%	100%	75,9%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 44 - Interazione con altro personale dell'azienda/ente/istituto

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Per niente soddisfatto	4,8%	24,1%	4,7%	75,9%	4,7%	100%
Poco soddisfatto	10,9%	26,7%	9,4%	73,3%	9,8%	100%
Abbastanza soddisfatto	45,6%	20,2%	56,7%	79,8%	54,1%	100%
Molto soddisfatto	38,8%	29,5%	29,1%	70,5%	31,4%	100%
Totale	100%	23,9%	100%	76,1%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 45 - Coerenza con i contenuti del corso seguito (destinatari di attività formative)

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Per niente soddisfatto	12,8%	56,3%	3,2%	43,8%	5,5%	100%
Poco soddisfatto	12,1%	26,6%	10,6%	73,4%	11,0%	100%
Abbastanza soddisfatto	51,1%	21,1%	60,9%	78,9%	58,5%	100%
Molto soddisfatto	24,1%	23,3%	25,3%	76,7%	25,0%	100%
Totale	100%	24,2%	100%	75,8%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 46 - Acquisizione di competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor

	Femmine		Maschi		Totale	
	% col.	% riga	% col.	% riga	% col.	% riga
Molto formativa	30,2%	27,6%	25,1%	72,4%	26,3%	100%
Abbastanza formativa	45,6%	21,6%	52,4%	78,4%	50,8%	100%
Poco formativa	13,4%	25,3%	12,5%	74,7%	12,7%	100%
Per niente formativa	6,7%	31,3%	4,7%	68,8%	5,2%	100%
Non ho acquisito competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor	4,0%	19,4%	5,3%	80,6%	5,0%	100%
Totale	100%	24,0%	100%	76,0%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 47 - Sviluppo della capacità di lavorare in gruppo

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Molto formativa	33,6%	23,8%	34,0%	76,2%	33,9%	100%
Abbastanza formativa	47,0%	22,0%	52,7%	78,0%	51,3%	100%
Poco formativa	8,1%	24,5%	7,9%	75,5%	7,9%	100%
Per niente formativa	4,7%	31,8%	3,2%	68,2%	3,5%	100%
Non ho lavorato in gruppo	6,7%	47,6%	2,3%	52,4%	3,4%	100%
Totale	100%	24,0%	100%	76,0%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

In questo quadro generale, i giudizi più negativi da parte degli intervistati si sono concentrati, invece, sulla conoscenza del contesto economico e delle caratteristiche organizzative nel quale si sviluppa l'attività dell'impresa, nonché sulle conoscenze

informatiche, che nel 27% dei casi non hanno proprio fatto la loro comparsa durante l'attività di tirocinio.

Tabella 48 - Conoscenza del contesto economico in cui opera l'impresa, caratteristiche organizzative e commerciali dell'impresa

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Molto formativa	15,4%	22,8%	16,6%	77,2%	16,3%	100%
Abbastanza formativa	37,6%	22,6%	40,8%	77,4%	40,0%	100%
Poco formativa	16,1%	27,3%	13,6%	72,7%	14,2%	100%
Per niente formativa	6,7%	28,6%	5,3%	71,4%	5,6%	100%
Non ho acquisito tale tipo di competenze	24,2%	24,3%	23,8%	75,7%	23,9%	100%
Totale	100%	24,0%	100%	76,0%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 49 - Acquisizione di competenze informatiche

	Femmine		Maschi		Totale	
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga
Molto formativa	16,8%	25,5%	15,5%	74,5%	15,8%	100%
Abbastanza formativa	36,9%	20,4%	45,4%	79,6%	43,4%	100%
Poco formativa	19,5%	25,7%	17,8%	74,3%	18,2%	100%
Per niente formativa	8,1%	34,3%	4,9%	65,7%	5,6%	100%
Non facevo uso di tecnologie informatiche	18,8%	26,7%	16,3%	73,3%	16,9%	100%
Totale	100%	24,0%	100%	76,0%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Se andiamo ad analizzare le valutazioni sulla base della variabile territoriale notiamo alcune importanti differenze.

Per quanto concerne l'area della QI, i giudizi positivi più alti della media si registrano per alcuni interventi attivati nella territorio di Carbonia - Iglesias (per la presenza di adeguate strutture e l'interazione con altro personale dell'azienda) e nel territorio di Olbia-Tempio (per la disponibilità del titolare o tutor dell'azienda e per la coerenza dei contenuti), mentre per quanto concerne l'area delle QE le percentuali più elevate si registrano nel territorio di Cagliari (per quanto concerne l'acquisizione di competenze specialistiche e le capacità di lavorare in gruppo) e nel territorio di Oristano (per conoscenze del contesto economico e informatiche).

Tabella 50 – Giudizi “molto” positivi sugli elementi della qualità interna ed esterna per provincia\*

	CA	CI	NU	OG	OR	OT	SS	VS	Tot
Qualità interna									
Disponibilità del titolare o tutor dell'azienda/ente/istituto	36,7	41,9	30,6	38,6	40,7	50,0	31,5	33,3	34,7
Disponibilità di adeguate strutture di lavoro	27,8	38,7	29,2	24,3	25,9	37,5	24,1	23,2	28,1
Interazione con altro personale dell'azienda/ente/istituto	30,4	41,9	28,9	44,1	34,6	34,4	31,5	22,1	31,4
Coerenza con i contenuti del corso seguito	26,7	25,0	24,5	24,2	32,0	34,4	22,4	20,9	25,0
Qualità esterna									
Acquisizione di competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor	30,4	29,0	27,9	24,3	33,3	15,6	22,2	21,7	26,3
Sviluppo della capacità di lavorare in gruppo	41,8	22,6	34,1	32,9	33,3	34,4	33,3	30,4	33,9
Conoscenza del contesto economico in cui opera l'impresa, caratteristiche organizzative e commerciali dell'impresa	15,2	19,4	13,6	18,6	22,2	21,9	16,7	18,8	16,3
Acquisizione di competenze informatiche	16,5	22,6	15,1	15,7	25,9	9,4	16,7	13,0	15,8

\*Per ogni item sono segnalati in nero su fondo grigio i risultati dell'OI peggiore e in bianco su fondo grigio scuro quelli della provincia migliore.  
Fonte: Elaborazioni IRIS

Una menzione particolare merita il confronto tra i giudizi espressi sulla QI e sulla QE dei destinatari di esperienze di tirocinio e destinatari che hanno effettuato solo un percorso di orientamento. Il risultato emerso vede un maggiore livellamento tra i giudizi espressi dai partecipanti sulla QI, mentre una valutazione positiva maggiore rispetto alla QE prevale decisamente da parte dei destinatari che hanno effettuato solo un percorso di orientamento.

La differenza registrata sopra si può anche articolare maggiormente confrontando tra loro le variabili relative al livello di istruzione e quelle relative alle classi di età.

Come possiamo notare dalle tabelle sottostanti (

Tabella 51 e Tabella 52), i più istruiti, insieme ai più giovani, evidenziano giudizi positivi nell'ambito della qualità interna ed esterna, mentre tra i più anziani e tra i meno istruiti, risultano maggiormente positivi gli aspetti contenuti nella sola qualità esterna.

Tabella 51 - Quote di destinatari che hanno espresso giudizi molto positivi sulla QI e sulla QE degli interventi per titolo di studio

	Obbligo	Diploma	Laurea	Totale
<b>Qualità interna</b>				
Disponibilità del titolare o tutor dell'azienda/ente/istituto	30,9%	41,8%	63,0%	30,9%
Disponibilità di adeguate strutture di lavoro	26,7%	28,9%	48,1%	26,7%
Interazione con altro personale dell'azienda/ente/istituto	28,2%	37,6%	55,6%	28,2%
Coerenza con i contenuti del corso seguito	23,7%	27,3%	37,5%	23,7%
<b>Qualità esterna</b>				
Acquisizione di competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor	25,1%	23,7%	59,3%	25,1%
Sviluppo della capacità di lavorare in gruppo	32,5%	34,8%	51,9%	32,5%
Conoscenza del contesto economico in cui opera l'impresa, caratteristiche organizzative e commerciali dell'impresa	15,3%	16,3%	33,3%	15,3%
Acquisizione di competenze informatiche	15,1%	16,3%	25,9%	15,1%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 52 - Quote di destinatari che hanno espresso giudizi molto positivi sulla QI e sulla QE degli interventi per classe di età

	fino a 24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Totale
<b>Qualità interna</b>					
Disponibilità del titolare o tutor dell'azienda/ente/istituto	34,8%	36,7%	39,4%	36,0%	23,9%
Disponibilità di adeguate strutture di lavoro	34,8%	32,7%	35,2%	26,6%	24,7%
Interazione con altro personale dell'azienda/ente/istituto	47,8%	34,7%	36,6%	30,6%	24,7%
Coerenza con i contenuti del corso seguito	42,9%	26,7%	29,6%	24,2%	19,2%
<b>Qualità esterna</b>					
Acquisizione di competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor	43,5%	32,7%	29,6%	23,5%	27,8%
Sviluppo della capacità di lavorare in gruppo	52,2%	38,8%	36,6%	32,6%	30,0%
Conoscenza del contesto economico in cui opera l'impresa, caratteristiche organizzative e commerciali dell'impresa	8,7%	24,5%	18,3%	16,8%	10,0%
Acquisizione di competenze informatiche	17,4%	18,4%	21,1%	15,0%	13,3%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 53 - Quote di destinatari che hanno espresso giudizi molto positivi sulla QI e sulla QE degli interventi per attività previste

	Corso di formazione e periodo di tirocinio/stage	Orientamento	Totale
Qualità interna			
Disponibilità del titolare o tutor dell'azienda/ente/istituto	34,4%	38,9%	34,7%
Disponibilità di adeguate strutture di lavoro	28,3%	25,0%	28,1%
Interazione con altro personale dell'azienda/ente/istituto	31,4%	32,4%	31,4%
Coerenza con i contenuti del corso seguito	25,0%		25,0%
Qualità esterna			
Acquisizione di competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor	25,7%	35,1%	26,3%
Sviluppo della capacità di lavorare in gruppo	33,3%	43,2%	33,9%
Conoscenza del contesto economico in cui opera l'impresa, caratteristiche organizzative e commerciali dell'impresa	16,3%	16,2%	16,3%
Acquisizione di competenze informatiche	15,3%	24,3%	15,8%

Fonte: Elaborazioni IRIS

## 6. GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE ATTIVITÀ

### 6.1 I percorsi di accesso al lavoro: l'esito occupazionale

Gli esiti occupazionali dei destinatari delle attività finanziate dal POR Ob.2 che si sono concluse nel 2013 mostrano un risultato modesto, con il 30% dei destinatari svolgono un'occupazione a 12 mesi dalla fine dell'attività formativa. Il confronto con i destinatari che avevano concluso l'attività formativa nel 2012 permette di rilevare una diminuzione nel tasso di inserimento occupazionale di 12,3 punti percentuali. Questa diminuzione è motivata, oltre che dal perdurare della crisi economica, dalla diversa composizione della platea dei destinatari: se nello scorso rapporto (destinatari 2012) la composizione per tipo di azione vedeva una preponderanza dei tirocini formativi e di orientamento (67%), una forte presenza delle politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga (23,6%) e una minoranza di destinatari di altre attività formative (9,4%), per i destinatari che hanno concluso l'attività nel 2013, analizzati in questo rapporto, la situazione è molto diversa: le politiche attive salgono al 68,9%, i tirocini scendono al 25,5% e le altre attività formative (nel 2013 il solo progetto Gente di Mare) si fermano al 5,6%. Il prevalere delle politiche attive, con il loro carattere difensivo, proprio degli ammortizzatori sociali, sugli altri interventi formativi, spiega la forte differenza nei risultati di inserimento occupazionale.

Dall'analisi dei risultati occupazionali per genere (vedi

Tabella 54) emerge comunque un risultato positivo per la componente femminile, con un tasso di inserimento che arriva al 35,8% contro il 26,9% dei maschi. Come vedremo più avanti esistono comunque differenze rilevanti tra i generi, che si manifestano soprattutto in differenze nella retribuzione e nel tipo di occupazione trovata.

Tabella 54 Condizione occupazionale a dodici mesi dalla conclusione delle attività (%)

Condizione occupazionale	Femmine	Maschi	Totale
Occupato	35,8%	26,9%	30,0%
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	55,0%	65,1%	61,5%
In cerca di prima occupazione	5,2%	2,7%	3,6%
Studente	1,1%	0,9%	1,0%
In servizio civile sostitutivo non retribuito	1,2%	2,7%	2,2%
Altro inattivo	1,7%	1,7%	1,7%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

La quota di occupati a 12 mesi dalla conclusione delle attività varia in modo notevolissimo al variare del titolo di studio dei destinatari, confermando una tendenza già emersa nello scorso rapporto di placement, sui destinatari formati nel corso del 2012. La distanza che separa i laureati da coloro i quali possiedono i titoli di studio più bassi, la licenza elementare o media, sfiora i 30 punti percentuali: 51,6 contro 21,8; mentre in una posizione intermedia si trovano i risultati dei diplomati al 37%. Tra i laureati troviamo anche una quota quasi tripla rispetto alla media dei destinatari di coloro i quali, a 12 mesi dalla conclusione dell'attività formativa, decidono di riprendere gli studi (da una condizione di partenza che, lo ricordiamo, era di disoccupazione o di ricerca della prima occupazione): il 2,8% contro una media dell'1%. Un risultato che va letto come il frutto di una spinta positiva dell'attività formativa a riprendere un percorso di istruzione formale.

Tabella 55 - Condizione occupazionale a 12 mesi dalla conclusione dell'attività per titolo di studio dei destinatari

Condizione occupazionale	Fino alla licenza media	Diploma di istruzione superiore	Laurea	Totale
Occupato	21,8%	37,0%	51,6%	30,0%
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	71,8%	53,0%	34,0%	61,5%
In cerca di prima occupazione	1,2%	6,0%	8,8%	3,6%
Studente	0,6%	1,0%	2,8%	1,0%
In servizio civile sostitutivo non retribuito	2,8%	1,5%	0,9%	2,2%
Altro inattivo	1,8%	1,4%	1,9%	1,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni IRIS

L'età, anche in questo caso confermando una tendenza emersa nello scorso rapporto, è un fattore fortemente discriminante nella ricerca di un'occupazione. Buoni, in media, i risultati delle classi di età più basse, fino a 35 anni, mentre, per le classi di età più elevate dei destinatari, la difficoltà aumenta progressivamente e in modo molto forte; per arrivare agli ultra54enni, tra i quali solo il 7,9% trova un'occupazione. Il dato elevato di inattivi, cioè di persone che a un anno dal termine del percorso formativo non lavorano, né cercano un'occupazione e che al tempo stesso non hanno ripreso un'attività di istruzione o formazione, situazione che arriva a costituire l'esito per quasi il 10% dei destinatari più anziani, rappresenta in modo evidente la difficoltà di coloro i quali non solo non trovano lavoro, ma vedono di fronte a sé ostacoli così ardui da arrivare a desistere dalla stessa ricerca di un'occupazione, finendo per uscire dal mercato del lavoro.

Tabella 56 - Condizione occupazionale a 12 mesi dalla conclusione dell'attività per classe di età dei destinatari

Condizione occupazionale	fino a 25 anni	26-35 anni	36-45 anni	46-54 anni	55 anni e oltre	Totale
Occupato	42,9%	44,8%	27,5%	19,1%	7,9%	30,0%
Disoccupato	33,2%	47,1%	69,1%	75,9%	78,5%	61,5%
In cerca di prima occupazione	16,6%	4,8%	0,9%	0,5%		3,6%
Studente	5,5%	1,2%				1,0%
In servizio civile non retribuito		1,4%	2,1%	3,6%	4,2%	2,2%
Altro inattivo	1,8%	0,6%	0,4%	1,0%	9,4%	1,7%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

La situazione relativa ai destinatari più anziani, poi è tanto più grave in una situazione in cui l'età della pensione che si allontana a causa delle riforme del sistema previdenziale spinge in un limbo quote sempre più elevate di lavoratori di età avanzata che perso il lavoro hanno difficoltà insormontabili a trovarne uno nuovo.

A questo proposito è interessante notare (Tabella 57) che approfondendo la relazione tra storia lavorativa dei destinatari e risultati occupazionali a 12 mesi emerge che il tasso di occupati dopo un anno è più addirittura più favorevole per chi era alla ricerca della prima occupazione, rispetto a coloro i quali in passato avevano già lavorato. Il 40,1% di coloro che erano alla ricerca della prima occupazione ha infatti trovato un impiego, contro il 28,8% dei disoccupati.

Tabella 57 – Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari occupati a 12 mesi per condizione occupazionale iniziale

	Occupati
Avevo già lavorato in passato	28,8%
Ero alla ricerca della prima occupazione	40,1%
Totale	30,0%

Fonte: elaborazioni IRIS

L'incrocio tra tasso di inserimento e tempo di ricerca del lavoro prima dell'attività formativa offre altri spunti. La

Tabella 58 mostra che la propensione a trovare un impiego a 12 mesi è molto maggiore della media per chi era alla ricerca da un lasso di tempo minore, scende molto velocemente nelle categorie successive, per poi risalire parzialmente per chi era in attesa di un'occupazione da molto tempo. Parte di questo risultato può essere interpretato con il fatto che chi era in cerca di occupazione da un tempo minore, aveva in media un'età bassa e un livello di istruzione più elevato: fattori questi ultimi che giocano un ruolo rilevante nell'inserimento occupazionale.

Tabella 58 – Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari occupati a 12 mesi per tempo di ricerca del lavoro

Tempo di ricerca	Occupati
Fino a 6 mesi	51,5%
fino a 1 anno	28,1%
fino a 2 anni	29,4%
fino a 3 anni	21,7%
fino a 5 anni	15,4%
più di 5 anni	30,2%
Media	30,0%

Fonte: elaborazioni IRIS

Anche osservando l'esito occupazionale sulla base della professione più longeva nella carriera lavorativa dei destinatari, si possono notare categorie che dopo un anno dalla fine dell'attività formativa hanno goduto di maggior successo. Le categorie di provenienza che hanno successivamente tassi di occupati sopra la media sono le professioni ad elevata specializzazione di natura intellettuale, scientifica o artistica (50,0%), i provenienti dalle forze armate (48,0%), i dirigenti (42,9%) e, in misura minore, le professioni relative alla vendita e ai servizi alle persone (36,6%) e quelle tecniche (33,8%) e esecutive (32,1%). Di converso, le

categorie di provenienza che, nonostante l'attività formativa, hanno mostrato più difficoltà a trovare un reinserimento sono quelle degli addetti agli impianti (22,7%), I lavoratori specializzati nell'agricoltura e nell'allevamento 22,7%), gli operai sia specializzati (24,2%) sia non qualificati (26,1%).

Tabella 59 – Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari occupati a 12 mesi per professione principale di provenienza

Professione	Occupati
Professione ad elevata specializzazione di natura intellettuale, scientifica o artistica	50,0%
Ufficiale, sottufficiale, allievo o volontario nelle forze armate - esercito, marina, aeronautica, carabinieri	48,0%
Dirigente o direttore	42,9%
Professione relativa alla vendita ed ai servizi alle persone	36,6%
Professione tecnica	33,8%
Professione esecutiva relativa all'amministrazione e alla gestione	32,1%
Lavoro operaio o di servizio non qualificato	26,1%
Operaio specializzato	24,2%
Lavoratore specializzato nell'agricoltura e nell'allevamento	22,7%
Addetto a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio o conduttore di veicoli	22,7%
Media	30,0%

Fonte: elaborazioni IRIS

Tabella 60 – Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari occupati a 12 mesi per settore principale di provenienza

Settore produttivo	Occupati
Organismi internazionali	100%
Pubblica Amministrazione e difesa, assicurazione sociale e obbligatoria	51,4%
Intermediazione monetaria e finanziaria	45,8%
Sanità e assistenza sociale pubblica e privata (ospedali, case di cura, studi medici, studi veterinari)	42,9%
Alberghi e ristoranti	42,2%
Servizi domestici presso le famiglie	38,9%
Istruzione e formazione pubblica e privata	36,4%
Agricoltura, caccia e silvicoltura, pesca, piscicoltura e servizi connessi	31,0%
Commercio ingrosso e dettaglio, riparazioni autoveicoli, moto e beni personali e per la casa	30,6%
Altri servizi pubblici, sociali e personali (smaltimento dei rifiuti, organizzazioni associative, politiche e sindacali,	30,3%
Industria manifatturiera	28,3%
Trasporti, magazzinaggio, poste e telecomunicazioni	27,3%
Estrazioni minerali	25,0%
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, attività professionali imprenditoriali	24,4%
Costruzioni	21,4%
Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	11,1%
Media	30,0%

Fonte: elaborazioni IRIS

Relativamente al settore principale di provenienza, la maggior difficoltà di ricollocamento ha riguardato tutti quelli produttivi e manifatturieri oltre a trasporti, magazzinaggio, poste e telecomunicazioni e estrazioni minerali che hanno tutti tassi di inserimento occupazionale inferiori alla media.

Risultati migliori della media hanno avuto soprattutto i destinatari che provenivano dal settore Organismi internazionali (ma si tratta di un solo destinatario), dall'amministrazione pubblica e difesa, dalla sanità, da alberghi e ristoranti, dai servizi domestici e dal settore dell'istruzione.

Su questo tema, l'ultimo dato da considerare è il tasso di occupati a 12 mesi sulla base della durata dell'esperienza lavorativa più lunga. Emerge una relazione inversa tra le due variabili: la facilità con cui, dopo la formazione, i destinatari hanno trovato una collocazione occupazionale è stata molto minore per chi aveva avuto esperienze lavorative molto più lunghe. Possiamo sintetizzare la questione osservando le due code della variabile temporale: chi aveva avuto esperienze lavorative tra sei mesi e un anno mostra, in media, un tasso di inserimento del

65,6%; invece tra coloro i quali avevano avuto lavorative lunghe oltre dieci anni, trovano lavoro solo il 18,3%.

Tabella 61 –Destinatari a 12 mesi per durata dell'attività lavorativa più lunga

Durata	Occupati
Fino a 6 mesi	53,8%
Da 6 mesi a 1 anno	65,6%
Da 1 a 3 anni	32,8%
Da 3 a 5 anni	27,9%
Da 5 a 10 anni	24,4%
Oltre 10 anni	18,3%
Totale	28,8%

Fonte: elaborazioni IRIS

Tale relazione inversa è certamente legata al settore di provenienza e alla professione svolta. Inoltre, però, tale dato può essere messo in rapporto anche con il livello di istruzione e la classe di età, come emerge dalle tabelle successive.

Tabella 62 –Destinatari per durata dell'attività lavorativa più lunga e livello di istruzione

Durata	Obbligo	Diploma	Laurea	Totale
Fino a 6 mesi	32,8%	48,7%	18,5%	100%
Fino a 1 anno	23,4%	34,4%	42,2%	100%
Fino a 3 anni	60,3%	24,3%	15,3%	100%
Fino a 5 anni	68,7%	25,3%	6,0%	100%
Fino a 10 anni	66,1%	31,4%	2,5%	100%
Oltre 10 anni	74,4%	24,4%	1,2%	100%
Totale	63,5%	28,7%	7,9%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS

La quota di laureati, infatti, diminuisce via via che il lavoro più longevo si allunga, mentre aumentano i soggetti che si fermano al massimo all'obbligo scolastico. Anche analizzando il rapporto con l'età (vedi tabella successiva), si osserva che i soggetti nelle classi età più basse diminuiscono al crescere della variabile di durata del lavoro più lungo; viceversa, i destinatari con 35 anni o più aumentano.

Tabella 63 – Destinatari per durata dell'attività lavorativa più lunga e classe di età

Durata	fino a 24 anni	25-29 anni	30-34 anni	35-54 anni	oltre 54 anni	Totale
Fino a 6 mesi	34,5%	34,5%	11,8%	18,5%	0,8%	100%
Fino a 1 anno	12,5%	29,7%	39,1%	18,8%		100%
Fino a 3 anni	6,3%	18,7%	20,3%	47,3%	7,3%	100%
Fino a 5 anni	2,1%	11,7%	21,4%	56,6%	8,2%	100%
Fino a 10 anni	0,6%	3,6%	14,0%	70,3%	11,4%	100%
Oltre 10 anni		0,5%	1,5%	68,7%	29,3%	100%
Totale	4,7%	10,2%	14,1%	57,6%	13,3%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS

Anche la cittadinanza (vedi Tabella 64) ha una certa influenza sul tasso di inserimento occupazionale: per i non cittadini italiani le probabilità di avere un lavoro a 12 mesi dall'intervento formativo sono più basse di oltre 5 punti percentuali. È però degna di nota una notevolissima diversità di genere: mentre per le donne con cittadinanza italiana la maggior probabilità di trovare lavoro supera di ben 23 punti percentuali, per gli uomini la situazione si inverte di segno con un vantaggio dei non cittadini italiani di oltre 4 punti percentuali.

Tabella 64 - Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari a 12 mesi dalla conclusione dell'attività per cittadinanza e genere dei destinatari (%)

Cittadinanza	Femmine	Maschi	Totale
Cittadinanza italiana	36,3%	26,8%	30,1%
Cittadinanza non italiana	13,3%	31,0%	25,0%
Totale			

Fonte: Elaborazioni IRIS

Dall'analisi per tipo di attività (vedi tabella successiva), emergono profonde differenze: i risultati migliori sono ottenuti dai destinatari che hanno svolto un tirocinio, tra i quali il 51,4% sono occupati a dodici mesi; poi troviamo il progetto gente di mare i cui risultati occupazionali a dodici mesi sono al 44,8%; al terzo posto i risultati occupazionali delle politiche attive rivolte ai disoccupati in mobilità, con il 20,5% di occupati a 12 mesi. Nella valutazione di questi dati occorre ricordare che le politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga per i disoccupati in mobilità rappresentano una misura di sostegno a persone in grave difficoltà

occupazionale, i cui destinatari hanno, in media, un'età più alta e un titolo di studio più basso e di conseguenza una minore occupabilità.

Tabella 65 - Condizione occupazionale a 12 mesi dalla conclusione dell'attività per tipo di attività

Condizione occupazionale	Politiche attive ammortizzatori sociali in deroga	Tirocini Formativi e di Orientamento	Gente di Mare	Totale
Occupato	20,5%	51,4%	44,8%	30,0%
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	74,0%	34,7%	37,6%	61,5%
In cerca di prima occupazione	0,4%	9,7%	12,8%	3,6%
Studente		2,7%	4,0%	1,0%
In servizio civile sostitutivo non retribuito	3,3%			2,2%
Altro inattivo	1,8%	1,5%	0,8%	1,7%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Come rilevato all'inizio del capitolo la composizione per tipo di attività dei destinatari del 2013 è molto diversa rispetto a quella dei destinatari che avevano terminato l'attività formativa nel 2012, i cui esiti occupazionali erano stati rilevati nel rapporto placement dello scorso anno. Nella tabella successiva sono riportati i dati sulla condizione occupazionale di quei destinatari. Confrontando i dati, possiamo notare una leggera crescita per i destinatari del 2013 dei risultati occupazionali sia dei tirocini sia delle politiche attive rispettivamente di due e di 1,3 punti percentuali e un forte calo del progetto Gente di Mare (-21,5 punti percentuali).

Tabella 66 - Condizione occupazionale a 12 mesi dalla conclusione dell'attività per tipo di attività per i destinatari che avevano concluso l'attività formativa nel 2012

	Europeando	Antichi Mestieri	Gente di Mare	Green Future	Tirocini Formativi e di Orientamento	Politiche attive ammortizzatori sociali in deroga	Totale
Occupato	100,0%	52,8%	66,3%	52,0%	49,4%	19,2%	43,3%
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	-	44,4%	29,5%	34,0%	42,9%	79,7%	50,6%
In cerca di prima occupazione	-	-	2,1%	10,0%	5,3%	-	3,9%
Studente	-	2,8%	1,1%	4,0%	0,7%	0,2%	0,7%
In servizio civile sostitutivo non retribuito	-	-	-	-	0,1%	-	0,1%
Altro inattivo	-	-	1,1%	-	1,7%	0,9%	1,4%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Il tipo di lavoro che viene svolto a dodici mesi dall'attività formativa è in massima parte lavoro alle dipendenze (87,1%); mentre appaiono molto ridotte le quote dei formati del 2013, i quali svolgono un lavoro autonomo (6,5%) o hanno un rapporto di lavoro di tipo parasubordinato (6,5%). Tra le destinatarie di genere femminile i contratti di tipo parasubordinato sono in percentuale maggiore dei loro colleghi di genere maschile a scapito del lavoro alle dipendenze.

Tabella 67 - Tipo di lavoro per gli occupati a 12 mesi dalla conclusione dell'attività

Tipo di lavoro	Femmine	Maschi	Totale
Alle dipendenze	85,0%	88,5%	87,1%
Parasubordinato	8,5%	5,0%	6,5%
Autonomo	6,4%	6,5%	6,5%

Fonte: Elaborazioni IRIS

L'83,7% dei contratti di lavoro dipendente sono di tipo standard. Le quote dei contratti a causa mista o con agenzie interinali sono molto ridotte (rispettivamente 1,9% e 1,3%). Gli altri tipi di contratto superano complessivamente di poco il 10% dei destinatari occupati a dodici mesi. Da sottolineare la quota piccola ma significativa di coloro i quali dichiarano di lavorare in nero, ovvero senza aver formalizzato alcun tipo di contratto, che arriva al 2,7% del totale; dato che è probabilmente sottostimato, visto che i destinatari, pur avendo ricevuto rassicurazioni sulla forma anonima in cui sarebbero stati analizzati i dati raccolti nel

corso delle interviste, potrebbero avere una certa reticenza a dichiarare apertamente una condizione di lavoro irregolare.

Tabella 68 - Tipo di contratto degli occupati alle dipendenze a 12 mesi per genere

Tipo di contratto	Femmine	Maschi	Totale
Normale contratto da dipendente	84,2%	83,4%	83,7%
Contratto a causa mista	1,5%	2,2%	1,9%
Contratto con agenzia interinale	2,6%	0,4%	1,3%
Contratto ripartito, a chiamata, o altro tipo di contratto	9,2%	11,2%	10,4%
In nero	2,6%	2,9%	2,7%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Pur se la condizione lavorativa è prevalentemente connotata dalla modalità del lavoro dipendente, tale condizione non assume però connotati di stabilità ed è anzi caratterizzata da un forte ricorso a una dimensione temporale determinata. Dunque il pur basso ricorso alla atipicità contrattuale non va verso una maggiore stabilità del lavoro, ma nella direzione contraria. Se consideriamo gli occupati alle dipendenze e i parasubordinati nel loro complesso, la condizione a tempo indeterminato riguarda infatti solo il 32,3% degli occupati. Tempo determinato che peraltro è anche di durata molto breve: il 58,1% dei contratti di lavoro dichiarati dai destinatari occupati a dodici mesi è infatti a condizione risolutiva o di durata inferiore ai sei mesi.

Tabella 69 - Durata del contratto utilizzato per l'inserimento occupazionale dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

	Femmine	Maschi	Totale
A condizione risolutiva <sup>4</sup>	5,6%	2,4%	3,7%
A tempo determinato durata fino a 6 mesi	45,1%	61,3%	54,4%
A tempo determinato durata 7-12 mesi	7,9%	7,5%	7,7%
A tempo determinato durata superiore a 12 mesi	2,3%	1,4%	1,8%
Contratto a tempo indeterminato	39,1%	27,4%	32,3%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

<sup>4</sup> La condizione risolutiva si ha quando le obbligazioni stabilite dal contratto di lavoro hanno una scadenza non temporale ma legata a una condizione; nel contratto a progetto, per esempio, la fine della relazione lavorativa può essere stabilita al momento della realizzazione del progetto definito nel contratto.

Il settore di attività prevalente è quello terziario dei servizi pubblici, sociali e personali (dove molto alta, soprattutto per la componente femminile, è l'incidenza del lavoro di cura) che assorbe il 16,9% degli occupati a 12 mesi. Un settore vicino, il sanitario e l'assistenza sociale, arriva al 5,4%, con una componente femminile maggioritaria, così come i servizi domestici presso le famiglie, che riguardano il 2,5% dei destinatari occupati, soprattutto donne. Altri settori rilevanti sono le costruzioni 15,1%, quasi esclusivamente maschi) il commercio (10,4%), e alberghi e ristoranti (11,3%). L'industria manifatturiera e l'agricoltura sono defilate con, rispettivamente, il 3,3% e il 4% dei destinatari, in prevalenza maschi.

Tabella 70 – Settore di attività dei destinatari occupati a 12 mesi dalla conclusione delle attività: distribuzione per genere

Settore produttivo		Femmine	Maschi	Totale
Agricoltura	Agricoltura, caccia e silvicoltura, pesca, piscicoltura ecc.	0,9%	5,3%	3,4%
Industria	Industria manifatturiera	1,3%	12,1%	7,6%
	Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua		0,6%	0,4%
	Costruzioni	1,7%	24,8%	15,1%
Terziario	Commercio ingrosso e dettaglio	13,7%	8,0%	10,4%
	Alberghi e ristoranti	12,0%	10,8%	11,3%
	Trasporti, magazzinaggio, poste e telecomunicazioni	6,4%	10,5%	8,8%
	Intermediazione monetaria e finanziaria	3,0%	0,9%	1,8%
	Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca ecc.	8,2%	4,0%	5,8%
	Pubblica Amministrazione e difesa	8,2%	2,2%	4,7%
	Istruzione e formazione pubblica e privata	10,7%	2,2%	5,8%
	Sanità e assistenza sociale pubblica e privata	7,3%	4,0%	5,4%
	Altri servizi pubblici, sociali e personali	21,0%	13,9%	16,9%
	Servizi domestici presso le famiglie	5,2%	0,6%	2,5%
	Organismi internazionali	0,4%		0,2%
Totale		100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

La professione svolta a dodici mesi (vedi Tabella 71) è in maggioranza di tipo operaio sia specializzato (24,8%) sia non qualificato (21,9%) con una forte prevalenza maschile. Al terzo e al quarto posto troviamo le professioni legate alla vendita e ai servizi alla persona e quelle esecutive nell'amministrazione e nella gestione che interessano, rispettivamente, il 17,1% e il 16,7% dei destinatari, che per queste due professioni sono prevalentemente di genere femminile.

Tabella 71 – Tipo di professione svolta dai destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

Tipo di professione	Femmine	Maschi	Totale
Operaio specializzato	5,5%	38,7%	24,8%
Lavoro operaio o di servizio non qualificato	16,5%	25,8%	21,9%
Professione relativa alla vendita ed ai servizi alle persone	25,2%	11,3%	17,1%
Professione esecutiva relativa all'amministrazione e alla gestione	33,0%	5,0%	16,7%
Professione ad elevata specializzazione di natura intellettuale, scientifica o artistica	11,9%	4,0%	7,3%
Professione tecnica	6,4%	5,6%	6,0%
Addetto a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio o conduttore di veicoli	0,5%	5,3%	3,3%
Ufficiale, sottufficiale, allievo o volontario nelle forze armate - esercito, marina, aeronautica, carabinieri	0,9%	3,3%	2,3%
Lavoratore specializzato nell'agricoltura e nell'allevamento		1,0%	0,6%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Il livello medio di reddito è una diretta conseguenza degli elementi messi in evidenza fin qui nella descrizione degli aspetti più significativi sul tipo di lavoro svolto dai destinatari occupati a dodici mesi: un'occupazione prevalentemente nel terziario poco qualificato, perlopiù a tempo determinato. Solo una fascia molto minoritaria di occupati (il 14,4%), infatti, si sopra colloca i 1.200 euro mensili, un quinto dei destinatari tra i 1.000 e i 1.200 euro mensili, mentre il 44,9% degli occupati rimane sotto la soglia degli 800 euro mensili, ovvero in una fascia prossima alla povertà.

Tabella 72 – Reddito medio mensile dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

Classe di reddito	Femmine	Maschi	Totale
Fino a 600 Euro	41,7%	18,2%	28,2%
Tra 601 e 800 Euro	19,9%	14,3%	16,7%
Tra 801 e 1.000 Euro	18,0%	22,5%	20,6%
Tra 1.001 e 1.200 Euro	14,6%	24,3%	20,2%
Tra 1.201 e 1.500 Euro	5,3%	16,8%	11,9%
Tra 1.501 e .2.000	0,5%	2,9%	1,9%
Oltre i 2.000 Euro		1,1%	0,6%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Dal punto di vista del reddito emerge poi una rilevantissima differenza di genere che può essere interpretata, oltre che come conseguenza del tipo di occupazione, anche come un effetto della molto minore intensità di lavoro delle destinatarie di genere femminile occupate a dodici mesi, che, come riportato nella Tabella seguente, svolgono l'attività lavorativa per un numero medio di ore settimanali molto inferiore rispetto ai loro colleghi maschi: oltre il 63,2% (contro il 23,1%) lavora 35 ore o meno a settimana e il 20,3% (contro il 4,8%) 18 ore o meno.

Tabella 73 – Ore settimanali medie dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

Ore medie settimanali	Femmine	Maschi	Totale
fino a 18 ore	20,3%	4,8%	11,4%
19-35 ore	42,9%	18,3%	28,7%
36-40 ore	31,6%	66,1%	51,5%
oltre 40 ore	5,2%	10,7%	8,4%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

La stragrande maggior parte dei destinatari occupati a tempo parziale, addirittura l'87,1%, dichiara di lavorare per un numero di ore ridotto rispetto agli standard non per libera scelta, ma come un'imposizione dettata dalle circostanze. In ogni caso, tra tutti coloro i quali lavorano a tempo parziale, la riduzione dell'orario di lavoro viene percepita come penalizzante. Oltre il 65% dei destinatari ha una percezione negativa della sua condizione, che è vista come fonte di conseguenze negative (vedi

Tabella 74); tra questa, il minor guadagno è la risposta maggioritaria, ma tra le conseguenze negative troviamo anche le minori opportunità di carriera e, addirittura, la percezione del rischio di perdere il lavoro.

Tabella 74 - Conseguenze della condizione di lavoro a tempo parziale dei destinatari occupati a dodici mesi: distribuzione per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Minore guadagno complessivo	53,0%	67,2%	57,4%
Più tempo disponibile	35,8%	18,0%	30,3%
Il rischio di perdere il lavoro	3,0%	8,2%	4,6%
Maggiore guadagno per ora lavorata	0,7%	4,9%	2,1%
Minori opportunità di carriera	5,2%		3,6%
Altro	2,2%	1,6%	2,1%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Appare necessario mantenere alta l'attenzione nei confronti della partecipazione femminile al mercato del lavoro, soprattutto delle donne con figli. A questo proposito è necessario incrementare la presenza di strutture per l'assistenza all'infanzia e agli anziani, e migliorarne l'accessibilità, oltre a promuovere politiche di conciliazione tra vita professionale e vita privata più incisive ed efficaci.

## 6.2 I canali utilizzati per trovare lavoro

La letteratura specializzata ha mostrato come, dalla crisi del mercato del lavoro "fordista" in avanti, si siano sviluppati numerosi canali attraverso i quali le persone hanno ricercato e ottenuto un lavoro, affiancando alle tradizionali modalità istituzionali nuove soluzioni caratterizzate per lo più dalla centralità del capitale sociale.

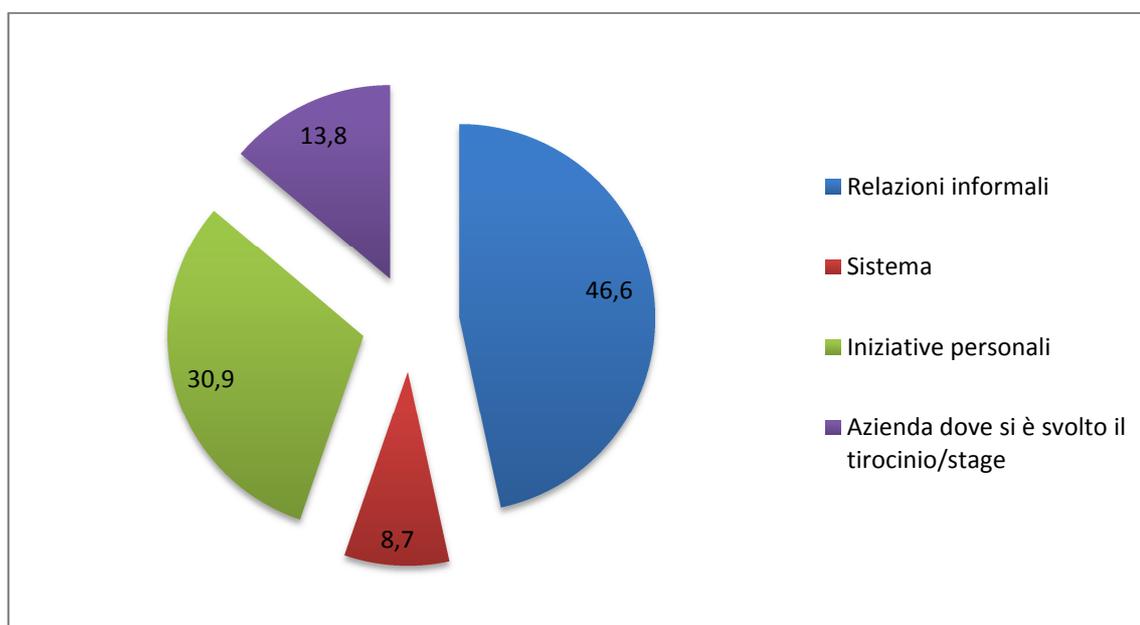
Come per l'indagine del 2013, data l'ampia gamma delle variabili prese in esame, abbiamo utilizzato una tipologia (tre macro-categorie di canali che hanno consentito di trovare un'occupazione da affiancare al canale specifico del tirocinio/stage) in grado di consentirci di rappresentare in maniera più efficace la situazione: le "relazioni informali", ovvero la rete familiare e delle proprie conoscenze amicali; le "iniziative personali", ovvero tutte le azioni intraprese in modalità più formali (quali, ad esempio, l'invio di domande o curricula, la consultazione di annunci e inserzioni..ecc.); i canali "di sistema" (cioè l'utilizzo degli strumenti, dei servizi e delle opportunità offerte dal sistema pubblico, dai centri di formazione e di collocamento).

Come è possibile notare dal Grafico 12, i risultati ripropongono sostanzialmente la situazione del 2013, evidenziando però una crisi ancora maggiore dei canali sistemici (che scende dall'11,2% del 2013 al 8,7%) e mostrando un calo dell'utilizzo del tirocinio/stage.

In questo quadro, i canali più utilizzati al fine di riuscire a trovare lavoro restano decisamente quelli riconducibili all'insieme delle cosiddette "relazioni informali" (46,6%), ovvero dall'attivazione delle proprie reti sociali, che continua ad essere la modalità principale attraverso la quale si cerca un lavoro.

Una percentuale piuttosto elevata è segnata anche dall'ambito relativo alle iniziative personali (30,9%), che comprendono al proprio interno – insieme alle iniziative più classiche quali inviare il proprio cv o contattare direttamente un'azienda..etc - l'attivazione di percorsi di lavoro autonomo; in questo caso particolare, è necessario sempre tenere presente come questi percorsi siano talvolta utilizzati come vie di fuga dall'impossibilità di trovare un lavoro dipendente e quindi come un percorso "obbligato" più che una scelta.

Grafico 12 - Canale attraverso cui i destinatari occupati hanno trovato il lavoro a 12 mesi per tipologia



Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 75 - Canale attraverso cui i destinatari occupati hanno trovato il lavoro a 12 mesi

	%
Segnalazione a datori lavoro da parte di familiari/amici/conoscenti	42,0
Domande a datori di lavoro di persona, telefonando, inviando il curriculum	17,9
Attraverso l'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio	13,8
Iniziando un'attività autonoma	5,2
Tramite contatti acquisiti nei lavori svolti precedentemente	4,6
Rispondendo a offerte di lavoro pubblicate sui giornali, su internet	3,9
Con inserzioni su giornali o su Internet	3,5
Tramite il centro di formazione presso cui ha svolto il corso	2,6
Per concorso pubblico	1,8
Attraverso un servizio pubblico per l'impiego	1,5
Rivolgendosi a un'agenzia di lavoro interinale (di somministrazione)	1,5
Attraverso agenzie private di collocamento/selezione	0,6
Iniziando a collaborare a un'attività familiare	0,6
Tramite centro d'orientamento e informazioni per giovani e disoccupati	0,7
Totale	100,0

Fonte: Elaborazioni IRIS

Il dato sui destinatari che hanno utilizzato il tirocinio per trovare lavoro subisce quest'anno un calo rispetto al 2013 (passando dal 22,4% al 13,8%), dovuto alla peggiore performance complessiva dello strumento (che, come abbiamo visto, ha riguardato soprattutto il dato sull'esito nell'impresa nella quale si è svolto).

Da un punto di vista delle differenze di genere si evidenzia un peso maggiore dello stage/tirocinio per le donne (per le quali è il primo strumento insieme all'iniziativa diretta tramite contatto o invio di cv), che riesce ad agire presumibilmente anche sulle più tradizionali discriminazioni in entrata, e dei canali informali per gli uomini (la segnalazione mediante reti relazionali è utilizzata dal 49,4% degli uomini contro il 32% delle donne). Meno significative le altre differenze percentuali.

Tabella 76 - Canale attraverso cui i destinatari occupati hanno trovato il lavoro a 12 mesi per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Segnalazione a datori lavoro da parte di familiari/amici/conoscenti	32,0%	49,4%	42,0%
Con inserzioni su giornali o su Internet	4,8%	2,6%	3,5%
Rispondendo a offerte di lavoro pubblicate sui giornali, su internet	3,0%	4,5%	3,9%
Domande a datori di lavoro di persona, telefonando, inviando il curriculum	18,2%	17,6%	17,9%
Attraverso un servizio pubblico per l'impiego	1,7%	1,3%	1,5%
Tramite centro d'orientamento e informazioni per giovani e disoccupati	1,3%	0,3%	0,7%
Per concorso pubblico	3,0%	1,0%	1,8%
Tramite il centro di formazione presso cui ha svolto il corso	3,0%	2,2%	2,6%
Attraverso l'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio	21,2%	8,3%	13,8%
Tramite contatti acquisiti nei lavori svolti precedentemente	3,0%	5,8%	4,6%
Attraverso agenzie private di collocamento/selezione	0,9%	0,3%	0,6%
Rivolgendosi a un'agenzia di lavoro interinale (di somministrazione)	2,2%	1,0%	1,5%
Iniziando un'attività autonoma	5,2%	5,1%	5,2%
Iniziando a collaborare a un'attività familiare	0,4%	0,6%	0,6%
<b>Totale</b>	<b>32,0%</b>	<b>49,4%</b>	<b>42,0%</b>

Fonte: Elaborazioni IRIS

### 6.3 Coerenza tra contenuti della formazione e attività lavorativa

La maggior parte dei destinatari occupati a dodici mesi ha espresso un giudizio positivo rispetto alla coerenza tra contenuti formativi dell'attività cui ha partecipato e attività lavorativa svolta: il 57,5% giudica, infatti, gli argomenti trattati nell'attività formativa "molto" o "abbastanza" coerenti con il lavoro svolto. Si tratta di un risultato abbastanza positivo ma che al suo interno presenta aspetti differenti, se analizzato rispetto al tipo di azione svolta. I tirocini formativi e di orientamento infatti mostrano una percentuale di soddisfatti per la coerenza tra contenuti della formazione e lavoro svolto che supera il 70%, mentre per i destinatari di politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga, tale percentuale si ferma al 43,9

Tabella 77 – Giudizio dei destinatari sulla coerenza degli argomenti del corso con l'attività lavorativa per tipo di azione\*

	Politiche attive ammortizzatori sociali in deroga	Tirocini Formativi e di Orientamento	Gente di mare	Totale
Per niente	34,5%	14,9%	23,2%	24,8%
Poco	21,6%	14,9%	12,5%	17,7%
Abbastanza	29,8%	31,0%	42,9%	31,6%
Molto	14,1%	39,3%	21,4%	25,9%
Totale	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Nel giudizio sulla coerenza, c'è una certa diversità anche tra i generi, le donne esprimono un giudizio complessivamente più positivo (59,9%) rispetto agli uomini (55,8%)

Tabella 78 – Giudizio dei destinatari sulla coerenza degli argomenti del corso con l'attività lavorativa

	Femmine	Maschi	Totale
Per niente	25,6%	24,1%	24,8%
Poco	14,5%	20,1%	17,7%
Abbastanza	29,1%	33,5%	31,6%
Molto	30,8%	22,3%	25,9%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

#### 6.4 Il giudizio dei destinatari sulle competenze acquisite

Ai destinatari occupati a dodici mesi sono state anche rivolte domande finalizzate a rilevare il loro giudizio sia sulle competenze e sulle abilità acquisite attraverso la partecipazione all'azione formativa che sulla rilevanza delle suddette competenze (specialistiche, relazionali, di cultura generale e informatiche) e abilità nel contesto lavorativo in cui sono inseriti a 12 mesi dalla conclusione dell'attività formativa.

I giudizi espressi sono complessivamente positivi, soprattutto per quanto riguarda la capacità di rapporto con gli altri, un fattore giudicato positivamente dall'82% dei destinatari occupati.

Il risultato meno positivo è quello legato all'utilità delle competenze informatiche apprese durante l'attività formativa: solo il 50,6% dei destinatari le ritiene utili nel lavoro che svolge a 12 mesi

Tabella 79 - Utilità nel lavoro delle competenze specialistiche acquisite durante il corso

	Femmine	Maschi	Totale
Per niente	14,6%	16,8%	15,9%
Poco	15,0%	16,5%	15,9%
Abbastanza	35,6%	39,8%	38,0%
Molto	34,8%	27,0%	30,3%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 80 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante il corso rispetto alla capacità di rapporto con gli altri

	Femmine	Maschi	Totale
Per niente	8,5%	10,2%	9,5%
Poco	6,4%	9,9%	8,4%
Abbastanza	46,6%	47,4%	47,0%
Molto	38,5%	32,5%	35,0%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 81 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante il corso rispetto alla cultura generale

	Femmine	Maschi	Totale
Per niente	9,4%	9,0%	9,2%
Poco	12,8%	13,7%	13,3%
Abbastanza	47,4%	50,9%	49,5%
Molto	30,3%	26,4%	28,1%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

Tabella 82 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante il corso rispetto all'uso delle tecnologie informatiche

	Femmine	Maschi	Totale
Per niente	19,7%	22,1%	21,1%
Poco	18,5%	19,3%	19,0%
Abbastanza	39,1%	40,8%	40,1%
Molto	22,7%	17,8%	19,9%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazioni IRIS

### 6.5 Le differenze generazionali

Come è stato messo in evidenza nel capitolo 1. IL CONTESTO REGIONALE SARDO E IL MERCATO DEL LAVORO, la situazione occupazionale delle fasce della popolazione più giovani presenta notevoli difficoltà, con il tasso di occupazione tra i 25-34 anni di oltre 14 punti inferiore alla media nazionale ed il tasso di disoccupazione pari al 32,7%, in linea con il dato medio del Mezzogiorno e nettamente al di sopra della media nazionale.

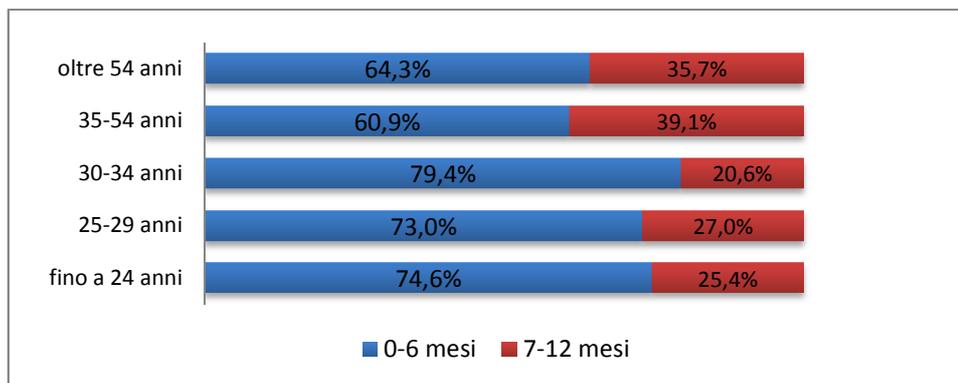
In maniera similare ai meccanismi tradizionali del mercato del lavoro nazionale, anche in Sardegna la presenza di una elevata disoccupazione "da inserimento" e di lunga durata ha reso molto difficile la crescita dell'occupazione giovanile, nonostante il potenziamento di modalità di supporto all'inserimento quali, ad esempio, i contratti di apprendistato o l'utilizzo dei tirocini formativi e degli stage aziendali.

Il dato sulla crescente difficoltà delle fasce giovanili della popolazione ad entrare (e rimanere) nel mercato del lavoro deve essere poi letto insieme al dato crescente che riguarda la quota di NEET (*Not in Education, Employment or Training*) che oramai riguardano oltre un terzo (34,2%) dei sardi in età 15-29 anni, registrando una percentuale molto più elevata rispetto a quella del livello nazionale (26,2%).

In questo quadro generale, che evidenzia la fascia giovanile anche come quella maggiormente colpita dalla crisi globale in corso, vediamo adesso quali sono le principali differenze rispetto ai percorsi effettuati declinabili in termini generazionali. Come si può notare dal grafico sottostante, il divario temporale tra la fine del percorso formativo e l'inserimento lavorativo risulta molto più elevato tra le fasce più giovani dei destinatari, che segnano percentuali piuttosto elevate fino ai 35 anni di età, nonostante l'utilizzo del tirocinio presso l'azienda.

Non vi è dubbio che vi sia, anche per quanto concerne il target dei beneficiari delle misure di intervento in esame, un *gap* in entrata nel mercato del lavoro di tipo generazionale.

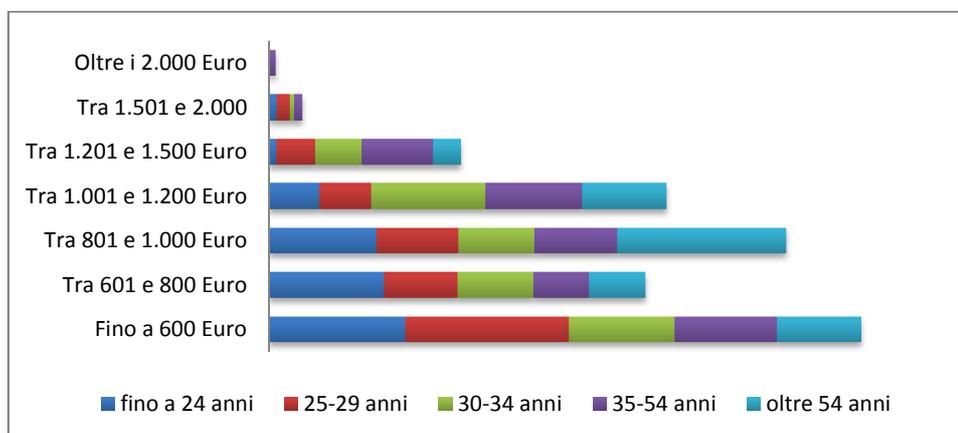
Grafico 16 - Mesi di distanza tra la conclusione della formazione e l'inizio del lavoro



Ciò nonostante, è necessario avere presente come il dato complessivo registri una buona performance degli inserimenti delle fasce più giovani dei destinatari, per altro con normali contratti di lavoro dipendente.

Al contrario, le differenze tra le generazioni si acuiscono se prendiamo in considerazione il dato relativo ai redditi che, come notiamo dal Grafico n.17, evidenzia in maniera esemplificativa una differenza netta tra le classi di età più giovani - concentrate ben sotto la soglia dei mille euro - e le classi di età più avanzate, con una ancora maggiore differenza laddove le fasce più giovani prese in considerazione sono quelle femminili.

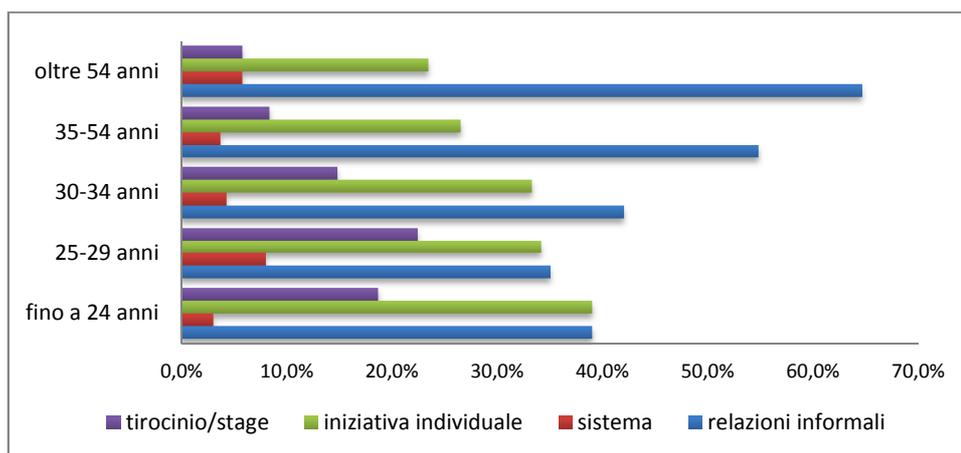
Grafico 17 - Fasce di reddito per età dei beneficiari occupati a 12 mesi dalla fine delle attività formative



Un ulteriore elemento che mette in risalto differenze marcate tra le generazioni è l'utilizzo o meno di alcuni canali di ricerca del lavoro.

A tal proposito, il Grafico 18 evidenzia alcuni aspetti interessanti: al di là del dato sui tirocini/stage, che ovviamente decresce con l'avanzare dell'età, le conoscenze informali, ovvero il possesso di reti di relazioni attraverso le quali intercettare possibili occasioni di lavoro, ha l'andamento opposto ma, contrariamente a quanto ci si poteva attendere, registra percentuali molto elevate anche tra i destinatari più giovani, un dato influenzato non poco dall'utilizzo di internet; inoltre, il ricorso ai canali istituzionali mostra la sua percentuale più elevata proprio nella fascia di età con le maggiori difficoltà (25-29 anni, con l'8,1%).

Grafico 18 – Canali attraverso i quali i destinatari occupati hanno trovato lavoro a 12 mesi per fascia di età



## 7. ANALISI DEGLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE. UN APPROCCIO CONTROFATTUALE

Anche nel presente rapporto, un'analisi condotta con un approccio controfattuale affianca l'indagine di *placement* e permette una valutazione degli effetti netti delle attività formative, per scoprire e sondare i possibili nessi tra la partecipazione a un corso e le maggiori o minori opportunità successive di trovare un lavoro. L'analisi è stata condotta attraverso il confronto tra il gruppo dei formati (disoccupati e in cerca di prima occupazione destinatari di attività formative promosse dal POR FSE concluse nel 2013) e quello dei non formati (disoccupati e in cerca di prima occupazione iscritti ai Centri Servizi per il Lavoro nel 2013).

### 7.1 Che cosa significa stimare gli effetti della formazione professionale?

È legittimo ipotizzare che la partecipazione a un corso di formazione produca degli effetti sul futuro lavorativo di un individuo, innescando meccanismi che recano vantaggi o, in qualche caso, svantaggi. Tra i fattori che possono influenzare positivamente le opportunità di trovare un'occupazione per un individuo formato, si può citare: i) l'aumento delle competenze professionali, ii) la progressiva ripresa di relazioni con il mondo del lavoro, iii) l'allargamento della rete di contatti utili a trovare un impiego. D'altra parte, frequentare un corso di formazione potrebbe diminuire l'intensità della ricerca di un impiego, ritardando in questo modo il raggiungimento dell'obiettivo.

Se la frequenza di un'attività formativa innescasse effettivamente questi meccanismi, allora la loro interazione darebbe luogo a un *effetto netto* sulle opportunità lavorative di un partecipante. In altri termini, se chi ha effettivamente partecipato ad attività di formazione professionale non lo avesse fatto, avrebbe potuto sperimentare esiti occupazionali diversi da quelli in realtà osservati.

La domanda su questo presunto effetto può essere tradotta in termini *controfattuali*: se un partecipante ad attività formative non vi avesse partecipato, l'evolversi della sua situazione lavorativa sarebbe stata diversa? Rispondere a questo quesito significa mettere a confronto due scenari: quello *fattuale* in cui i

soggetti hanno svolto attività formative, giungendo in seguito a una certa probabilità di occupazione; quello ipotetico e *controfattuale*, in cui gli stessi soggetti non avrebbero svolto nessuna attività, raggiungendo una certa altra quota di occupazione dopo lo stesso periodo.

La situazione *fattuale* è quella rilevabile attraverso i risultati dell'indagine di *placement*, mentre quella *controfattuale* si riferisce a una situazione immaginata che non si può osservare. Trattandosi di due scenari mutuamente esclusivi, è logicamente impossibile stabilire con certezza quali siano stati gli effetti prodotti. È però possibile ricercarne una stima, ricostruendo una verosimile approssimazione dello scenario *controfattuale*. Una delle procedure per stimare tale differenza nell'effetto consiste nel rilevare gli esiti occupazionali di un *gruppo di controllo*, costituito nel nostro caso da persone che non abbiano svolto alcuna attività formativa.

## 7.2 L'approccio seguito per la valutazione di impatto e la scelta del metodo di stima

La valutazione dell'impatto di un intervento, nell'accezione sopra ricordata, deve coinvolgere tecniche che consentano di stabilire se la performance dei soggetti nel mercato del lavoro sia direttamente attribuibile alle attività formative che hanno svolto oppure ad altri fattori che influiscono sulle loro esperienze lavorative, indipendentemente dalla loro esposizione all'intervento. Tale valutazione presuppone di poter confrontare la situazione osservata a seguito del *trattamento* al quale un soggetto viene esposto con una ipotetica, usualmente definita *controfattuale*, che si sarebbe osservata in assenza di trattamento. Ogni soggetto è quindi caratterizzato da due risultati potenziali (Rubin, 1974)  $Y_1$  e  $Y_0$  che rappresentano, rispettivamente, il valore che la variabile risultato (ad esempio il fatto di aver trovato un lavoro) avrebbe in presenza e in assenza del trattamento: l'effetto dell'intervento per ogni soggetto è definito come  $(Y_1 - Y_0)$ .

È ovvio come non sia possibile osservare entrambe le variabili per uno stesso soggetto e ciò costituisce quello che Holland (1986) indica come il problema fondamentale dell'inferenza causale. Tale inosservabilità sposta l'attenzione su quantità stimabili, ovvero caratteristiche della distribuzione della differenza  $(Y_1 - Y_0)$  nella popolazione. Solitamente l'obiettivo della valutazione è espresso in termini del valore atteso  $E(Y_1 - Y_0) = E(Y_1) - E(Y_0)$ , che prende il nome di effetto causale medio (Average Treatment Effect, ATE). Un'altra quantità di interesse è l'effetto

medio sui trattati:  $E(Y_1 - Y_0 | D=1)$ , dove  $D$  è la variabile che assume valore 1 se un soggetto svolge un'attività formativa e 0 altrimenti (Average Treatment Effect on the Treated, ATT).

Il problema centrale della valutazione riguarda la possibilità di utilizzare l'informazione fornita dai trattati e dai non trattati per stimare tali effetti medi. Questa possibilità dipende dalla natura del meccanismo di assegnazione dei soggetti ai due gruppi dei trattati e non trattati (detti anche controlli), ovvero nel nostro caso alle scelte individuali che hanno portato un soggetto alla decisione di intraprendere un'attività formativa. Dovendo operare in un contesto osservazionale, il confronto tra i trattati e i non trattati può condurre a commettere errori sistematici detti genericamente selection bias: si tratta appunto di errori dovuti al processo di (auto)selezione dei soggetti nei due gruppi dei trattati e dei non trattati che rende tali gruppi potenzialmente diversi tra loro anche prima che l'intervento abbia luogo. Il confronto tra trattati e non trattati può essere allora condotto se a) sia plausibile fare appropriate ipotesi circa il meccanismo di assegnazione al trattamento, sulle quali ritorneremo tra breve, b) siano disponibili sufficienti dati statistici per condurre l'analisi e supportare le ipotesi, c) vengano utilizzati appropriati strumenti statistici per tale confronto che tengano conto delle differenze tra i due gruppi.

Una delle ipotesi a cui si può fare riferimento per risolvere il problema di identificabilità prima richiamato (ovvero l'impossibilità di osservare entrambi i risultati su uno stesso individuo) è quella di assenza di confondimento (Rosenbaum, Rubin, 1983), o selezione sulle osservabili, che afferma che condizionatamente alle variabili osservabili  $X$  precedenti il trattamento, l'assegnazione al trattamento è indipendente dai risultati potenziali:  $Y_1, Y_0 \text{ ind } D | X$ . Ciò significa che, anche se soggetti con caratteristiche diverse possono avere una diversa propensione a "subire" il trattamento (svolgere un'attività formativa) e tali caratteristiche possono essere associate ai risultati potenziali, per i soggetti che hanno le stesse caratteristiche osservabili si assume che essi siano stati assegnati a caso a uno dei due trattamenti, o comunque in base a circostanze non riconducibili alle loro successive performance lavorative.

Questa assunzione, anche se forte e non sempre sostenibile, data la potenziale presenza di caratteristiche non osservabili "distribuite" in maniera diversa nei due gruppi, può comunque essere un buon punto di partenza per la valutazione in contesti osservazionali: ovviamente l'ipotesi sarà tanto più sostenibile e conforme alla realtà quanto più ricco è l'insieme di variabili osservabili di cui si dispone. Essa

dà luogo a una serie di possibili metodi statistici che permettono di operare confronti "a parità di condizioni". Tra questi ricordiamo le procedure di matching, di stratificazione, di ponderazione e di regressione (Rosenbaum, Rubin, 1984; Heckman, et al., 1997; Dehejia, Wahba, 1999; Imbens, Woldridge, 2009).

In generale una procedura di matching consente di formare un "gruppo di controllo" non sperimentale di soggetti, del tutto simile ai soggetti trattati, ma che non hanno svolto alcuna attività formativa. In particolare, una procedura di matching consiste nell'accoppiare il risultato di ciascuno dei soggetti trattati con il risultato di uno (o più) soggetti del gruppo dei non trattati con uguali caratteristiche osservabili. In pratica si costruisce un gruppo di controllo con uguale distribuzione delle caratteristiche osservabili, potendo in questo modo imputare le eventuali differenze (in media) solamente al trattamento.

La stima dell'effetto per l'i-esimo individuo trattato è cioè data da (nel caso di un unico abbinamento):

$$Y_{1i} - Y_{0(i)}$$

dove l'individuo (i) è un individuo non trattato con vettore delle caratteristiche osservabili  $x(i)=x_i$ . Pertanto l'effetto medio sui trattati (ovvero sul gruppo di soggetti che hanno svolto un'attività formativa) è stimato da:

$$\frac{1}{N_1} \left( \sum_{i=1}^{N_1} Y_{1i} - Y_{0(i)} \right)$$

dove  $N_1$  è la numerosità del gruppo delle imprese beneficiarie. Tale procedura di matching è svincolata da qualsiasi ipotesi parametrica e non espone al rischio di ottenere stime dell'effetto causale confrontando soggetti non confrontabili rispetto alle caratteristiche osservabili, come invece può accadere ad esempio, se non si procede con cautela, con i modelli di regressione (Dehejia, Wahba, 1999).

In presenza di molte variabili osservabili (anche continue) il matching esatto è spesso impraticabile (ovvero non è possibile trovare, nel gruppo di controllo, individui "uguali" a ciascun individuo trattato). In queste circostanze il matching si attua valutando le distanze tra i soggetti con riferimento al valore delle covariate (ad esempio utilizzando la metrica di Mahalanobis (Rubin, 1980; Abadie, Imbens, 2010): due soggetti pur non presentando gli stessi valori delle covariate, possono essere giudicati sufficientemente simili per essere confrontati. La valutazione delle distanze può essere basata anche su un modello che stimi la propensione a ricevere il trattamento condizionatamente a tali covariate. La probabilità di ricevere il trattamento  $p(X)=Pr(D=1|X)$ , che può essere stimata dai dati, viene detta

propensity score. Rosenbaum e Rubin (1983) hanno mostrato che se  $0 < P(D=1|X) < 1$  per ogni  $X$  allora la condizione di assenza di confondimento implica anche che i due risultati potenziali siano indipendenti da  $D$  anche condizionatamente al valore del propensity score, in simboli:  $Y_1, Y_0 \text{ ind } D|X \rightarrow Y_1, Y_0 \text{ ind } D|p(X)$ . Tale risultato fa sì che sia sufficiente condizionarsi al valore del propensity score per garantire l'indipendenza tra risultati potenziali e assegnazione al trattamento; esso assicura infatti l'uguaglianza della distribuzione delle covariate osservate per i trattati e i non trattati, condizionatamente al valore del propensity score. Una volta stimato il propensity score con gli usuali modelli per variabili binarie, esso può essere utilizzato nei metodi di stima che si basano sul matching. In tal caso, il gruppo di controllo viene costruito prendendo, per ogni individuo trattato, uno o più individui non trattati che abbiano lo stesso suo valore (o il più vicino) del propensity score. Per stimare l'effetto medio sui trattati si può ricorrere a vari stimatori (nearest neighbor, kernel etc.; si veda per esempio Becker e Ichino, 2002).

Si deve comunque precisare che, a prescindere dal metodo che viene utilizzato per stimare l'effetto del trattamento, un'analisi della distribuzione del propensity score per i due gruppi dei trattati e dei controlli permette di valutare la "distanza" tra i due gruppi e valutare quindi anche la scelta operata del gruppo dei controlli. Poiché ha senso confrontare soltanto persone con valori del propensity score simili, se, ad esempio, non si riscontrassero sovrapposizioni nella distribuzione del propensity score nei due gruppi, il gruppo di controllo scelto non costituirebbe un valido elemento di paragone ai fini della valutazione dell'impatto.

### 7.3 Il disegno dell'analisi

L'analisi si basa sul confronto tra gli esiti occupazionali del campione dei formati sottoposto a indagini di *placement* e quelli di un gruppo di controllo. Il gruppo di controllo iniziale è composto di 1213 persone in cerca di lavoro che si sono iscritte ai Centri Servizi Lavoro (CSL) della Regione Sardegna durante tutto il 2013, ossia l'arco temporale nel quale i formati terminavano le loro attività. Il campione è estratto dagli archivi dei CSL con una procedura casuale proporzionale, cercando di mantenere l'equivalenza al gruppo dei formati (**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**) rispetto alla distribuzione di una serie di caratteristiche:

- provincia<sup>5</sup>;
- genere;
- classe di età;
- cittadinanza.

Tabella 83 - Distribuzione delle caratteristiche socio-demografiche nei due campioni (dati in %)<sup>6</sup>

	campione formati	campione non formati
Provincia		
Cagliari	41,6	27,9
Carbonia-Iglesias	9,5	10,2
Nuoro	5,3	8,1
Ogliastra	4,1	6,5
Oristano	10,7	12,4
Olbia-Tempio	6,8	11,5
Sassari	15,1	15,7
Medio Campidano	6,9	7,7
Genere		
femmine	33,0	40,0
Età		
fino a 24 anni	6,8	16,2
25-29 anni	11,6	14,4
30-34 anni	13,4	12,8
35-54 anni	55,8	46,9
oltre 54 anni	12,4	9,6
Cittadinanza		
Italiana	97,7	88,6
Titolo di studio		
Obbligo o inferiore	59,2	52,3
Maturità	29,3	31,5
Laurea	11,6	16,2
casi	1229	1213

Fonte: Elaborazioni Iris

<sup>5</sup> Nella Tabella si concentra questa informazione analizzando la distribuzione per provincia.

<sup>6</sup> Le caratteristiche dei formati si riferiscono solo a chi ha dichiarato di essersi rivolto in passato a un Centro per l'Impiego per cercare lavoro, per i motivi che saranno descritti nel seguito.

Gli iscritti ai CSL non formati sono stati intervistati telefonicamente, rilevando la condizione lavorativa dopo un anno dall'iscrizione al Centro. Gli esiti lavorativi rilevati sono stati quindi posti a confronto con quelli dei partecipanti ai corsi di formazione.

Gli esiti lavorativi degli iscritti ai CSL sono utilizzati per ricostruire l'approssimazione dello *scenario controfattuale*, vale a dire di quelli che sarebbero stati gli esiti lavorativi dei formati se non avessero partecipato ai corsi. Come illustrato nella sezione precedente, è necessario operare procedure di analisi molto più elaborate della semplice stima basata sul confronto lordo diretto tra i due gruppi, poiché questi possono essere caratterizzati da *differenze di partenza*. Per sostenere che in assenza di formazione i due gruppi avrebbero mostrato gli stessi esiti è necessario poter sostenere in modo fondato l'ipotesi che abbiano caratteristiche simili. Le diverse procedure di selezione dei due campioni, insieme alla constatazione che alcuni individui abbiano deciso di partecipare alla formazione professionale e altri no, espone al *rischio che il gruppo di controllo possa non costituire una buona approssimazione controfattuale: anche in assenza di formazione i due gruppi avrebbero potuto mostrare esiti lavorativi differenti*.

Le minacce alla validità delle stime possono essere riassunte in due tipologie:

- la procedura di selezione dei campioni sottoposti a indagine, che da un lato si basa su un "evento origine" non comune (la partecipazione a un corso per i primi, l'iscrizione a un CSL per i secondi), dall'altro individua istanti di osservazione degli esiti sfasati temporalmente;
- le vere e proprie differenze di partenza: se anche fosse possibile osservare i gruppi da un evento origine comune e allineato temporalmente, resterebbe che la decisione di partecipare o no a un corso di formazione sarebbe attribuibile in una certa misura a differenze nelle caratteristiche individuali di cui è necessario tenere conto in fase di analisi.

In primo luogo va quindi considerata la natura dei due gruppi: quello di controllo è rappresentato dagli iscritti ai Centri Servizi Lavoro, che costituiscono un particolare sotto-insieme di disoccupati, non coincidente con l'universo delle persone in cerca di lavoro. Tantomeno è immediatamente rappresentativa dei lavoratori che potrebbero accedere alla formazione professionale, che non è limitata ai soli soggetti che si sono rivolti ai CSL per cercare lavoro. Questa prima potenziale differenza è stata controllata limitando l'analisi ai soli partecipanti ai corsi che sono transitati da un CSL; l'analisi è quindi ristretta ai 1.229 formati che dichiarano essersi iscritti in passato a un CSL.

In secondo luogo, sempre a causa delle regole di rilevazione adottate per i due gruppi (adottate per mantenere una coerenza con le richieste del capitolato d'onori), la condizione lavorativa osservata può essere sfasata: per i formati si osserva la probabilità di occupazione a una data distanza dal termine del corso, per i non formati la si osserva alla stessa distanza, ma dall'iscrizione ai CSL. Questa disparità di rilevazione identifica due *punti di origine* differenti, che possono porsi a una distanza mediamente diversa rispetto all'istante iniziale di ricerca del lavoro. I risultati del confronto potrebbero essere interpretati quindi erroneamente, soprattutto nel caso in cui ci si concentri sugli esiti di breve periodo. Per questo concentriamo l'attenzione, fatte salve le cautele interpretative del caso, sugli esiti a un anno.

Infine, vanno tenute in considerazione le differenze di partenza nelle condizioni dei due gruppi posti a confronto. La scelta di utilizzare un campione di controllo formato da disoccupati iscritti ai CSL e un campione di *trattati* composto di formati disoccupati iscritti ai CSL è utile a stabilire una condizione di base comune ai due gruppi: entrambi sono composti d'iscritti ai CSL in cerca di lavoro, alcuni dei quali partecipano a corsi di formazione e altri no. Resta la possibilità che formati e non formati siano differenti rispetto a una serie di altri fattori, i quali possono contribuire a spiegare la scelta (o l'opportunità) di partecipare a un corso di formazione: età, condizioni familiari, istruzione, motivazioni personali ecc. possono configurare livelli diversi di propensione a partecipare a corsi di formazione. Si tratta, inoltre, di fattori che possono in teoria influenzare in sé la probabilità di occupazione successiva, al di là dello svolgimento o meno di attività formative. Per limitare nella misura massima possibile l'influenza di queste differenze iniziali è necessario rendere i due gruppi più simili e confrontabili possibili, attraverso il ricorso alla tecnica del *matching* statistico.

#### **7.4 Il calcolo del *propensity score***

Le stime dell'effetto dei corsi di formazione sono ricavate ricorrendo al *propensity score matching*.

La somiglianza tra individui sulla quale si basa l'abbinamento è determinata dal *propensity score*, probabilità condizionata alle caratteristiche individuali di partecipare a un corso.

Come evidente, non è possibile nella realtà riuscire a rilevare tutti i possibili fattori che potrebbero influenzare la probabilità di partecipare a un corso; è però altrettanto importante riuscire almeno a rilevarne la parte maggiore possibile, in modo da contenere ogni residua distorsione. Nell'indagine telefonica si è cercato di riprodurre tutta la ricchezza d'informazioni possibile, rilevando per ogni lavoratore formato e non formato tutte le variabili di controllo che si ritenevano utili a controllare le differenze di partenza.

Prima di passare al calcolo del punteggio, si è deciso di dividere l'insieme originario di formati e non formati sulla base della loro condizione occupazionale in entrata: gli individui in cerca di prima occupazione da un lato e quelli disoccupati, che avevano già lavorato in passato, dall'altro. Tale distinzione in sede di analisi è apparsa motivata da due ordini di ragioni. Il primo riguarda le differenze sostantive tra le due condizioni: chi è alla ricerca della prima occupazione avrà presumibilmente un set di caratteristiche diverso rispetto a chi è disoccupato. Si può immaginare che tra i primi la struttura per età sia più giovane, il livello di istruzione più alto e diversa anche la condizione abitativa e familiare, con meno figli e più convivenze in casa con i genitori. Più in generale, vi sono inoltre differenze prettamente legate al mondo del lavoro, perché l'assenza totale di esperienze pregresse costituisce un elemento di netta differenziazione rispetto a chi ha già fatto parte del mercato del lavoro.

Il secondo ordine di ragioni appartiene invece di più alla sfera tecnica. Infatti, per i disoccupati è possibile considerare tutta una serie di variabili sulla storia lavorativa che possono aiutare a specificare in modo più soddisfacente e preciso il punteggio di *propensity*, variabili che però sono assenti nei soggetti in cerca di prima occupazione. Tenere insieme i due sottogruppi significherebbe o rinunciare all'inserimento nel modello di queste variabili oppure inserirle nel calcolo dei punteggi, assegnando però agli individui in cerca di prima occupazione valori assolutamente arbitrari.

Dopo aver corretto eventuali effetti di non linearità e sbilanciamento di alcune variabili o di interazione tra di esse, si è arrivati alla definizione finale di quelle utilizzabili per il calcolo del *propensity score*<sup>7</sup>. Per il gruppo dei soggetti in cerca di prima occupazione (trattati e controlli) le variabili sono state:

- genere;

---

<sup>7</sup> Per inserire un vincolo di abbinamento esatto sulla base del genere, al punteggio di tutte le donne è stata aggiunta una costante.

- età;
- cittadinanza;
- titolo di studio;
- stato civile;
- provincia di residenza;
- avere svolto nei tre anni precedenti dei corsi di formazione a pagamento;
- avere dei figli;
- avere dei figli in età prescolare;
- la condizione abitativa (vivere da soli, con i genitori, con i figli...);
- la condizione professionale e il livello d'istruzione dei genitori.

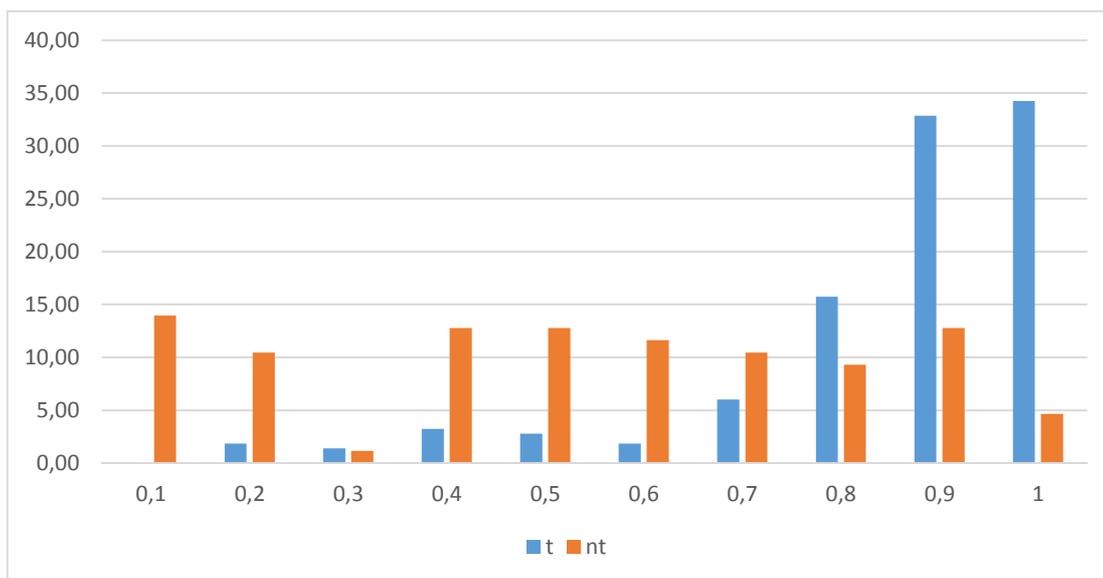
Per il gruppo dei soggetti disoccupati, è stato possibile considerare, come si diceva, l'intervento di altre variabili, in aggiunta a quelle appena elencate:

- l'aver lavorato o meno nei sei mesi precedenti e nei 18 mesi ancora precedenti;
- la professione passata principale in termini di durata;
- la durata dell'impiego passato più lungo.

Prima di arrivare alla stima finale dei punteggi, è stata effettuata un'analisi per individuare l'eventuale effetto-*bias* dovuto al non perfetto *matching* di alcune variabili su individui con lo stesso punteggio, eliminando dall'analisi tale distorsione (si veda par. 6.2).

Una volta calcolati i punteggi per i due gruppi, si è proceduto al controllo dell'*overlap* tra quelli dei soggetti trattati e di quelli non trattati, per controllare la presenza in ogni segmento di soggetti non trattati da abbinare. Nel grafico 16 sono presentate le quote di soggetti in cerca di prima occupazione per decile di appartenenza del rispettivo *propensity score*. Come era immaginabile, i soggetti non trattati hanno in media un punteggio minore. Inoltre, non vi sono casi di controllo nell'ultimo decile della distribuzione. Si è quindi deciso prudenzialmente di tener fuori dall'analisi i soggetti trattati con i punteggi nell'ultimo decile (6 soggetti).

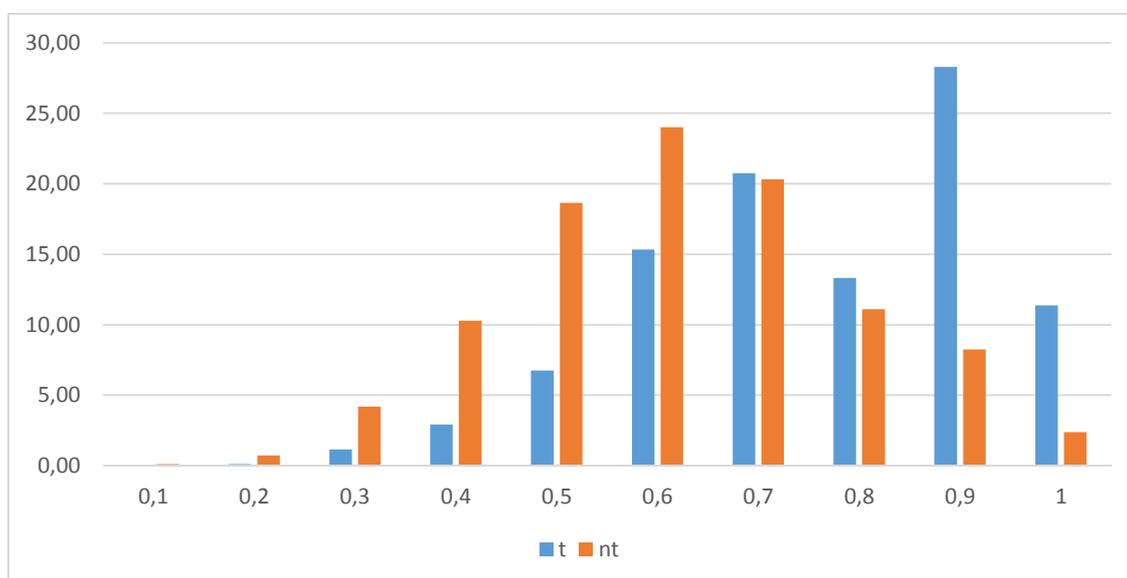
Grafico 13 – Distribuzione dei propensity score per decile, trattati e non trattati, in cerca di prima occupazione



Fonte: Elaborazioni Iris

Un'osservazione simile si può fare per la distribuzione tra i disoccupati, seppur con un minore sbilanciamento che ci ha indotto a tenere tutti i casi nell'analisi.

Grafico 14 – Distribuzione dei propensity score per decile, trattati e non trattati, disoccupati



Fonte: Elaborazioni Iris

Cominciamo l'analisi mostrando le stime calcolate sull'insieme di tutti i casi, in modo da avere un *overview* introduttiva. Considerando i dati grezzi, gli occupati a 12 mesi rappresentano il 29,1% dei fruitori di formazione e il 45,0% del gruppo

controfattuale. Come argomentato nei precedenti paragrafi, non è possibile utilizzare questo dato per stabilire la presenza e l'intensità di un effetto delle attività formative sul reperimento di un lavoro, perché potrebbero agire distorsioni legate a differenze di partenza nei due campioni (*gruppo dei trattati e gruppo di controllo*).

Si presentano perciò adesso le stime degli effetti ottenuti con il procedimento di *propensity score matching* descritto nelle sezioni precedenti, basate su un primo calcolo dell'effetto medio del trattamento (il corso di formazione) sui partecipanti, rispetto al gruppo di non trattati (ATT). Poiché si parla di tutti i casi, sono stati utilizzate solo le variabili comuni ai due gruppi (disoccupati e in cerca di prima occupazione)

Tabella 84 - Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi per genere (tutti i casi)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati (%)	N° trattati
Totale	-14,9	0,000	29,08	1224
Femmine	-15,0	0,002	33,75	403
Maschi	-14,8	0,000	26,8	821

Fonte: Elaborazioni Iris

Il primo elemento da notare (e tenere presente in tutto il proseguo dell'analisi) è che nel caso di scarsa significatività (poniamo superiore al 10%, quindi p-value maggiore di 0,1) è buona norma interpretare con prudenza i dati del modello, considerando gli effetti marcatamente positivi come indicatori di una tendenza, più che come stime puntualmente esatte; così, in caso di scarsa significatività, i valori con segno meno devono essere interpretati come assenza di un effetto positivo sui soggetti, piuttosto che portare a concludere in modo rigido che l'attività formativa abbia svolto un ruolo penalizzante per l'inserimento lavorativo. Queste linee guida sono fondamentali, soprattutto nei casi come questo, in cui l'alto numero di soggetti trattati nel campione rende difficile reperire un numero ancora più elevato di controlli.

Passando ai dati, in generale. I risultati dell'analisi mostrano una mancanza di effetto positivo della formazione, come si vede nella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata..** Si nota come il tasso di inserimento occupazionale dei destinatari delle attività formative (in tabella: "occupati nel gruppo dei trattati") sia diverso rispetto ai dati esposti sopra descrivendo gli esiti occupazionali generali (6.1 I percorsi di accesso al lavoro: l'esito occupazionale), ciò è dovuto al fatto che le

tecniche di analisi controfattuale applicate selezionano per ogni dimensione di analisi un sottoinsieme diverso di destinatari trattati, provocando uno scostamento più o meno rilevante dal valore medio.

Passiamo adesso a considerare in modo più dettagliato gli effetti per le varie caratteristiche dei soggetti.

### 7.5 Le stime degli effetti prodotti dalla formazione professionale: in cerca di prima occupazione

Dopo un anno dalla fine del corso, il 35,6% dei formati che erano in cerca di prima occupazione dichiara di essere occupato. Tra gli intervistati che non hanno svolto formazione, la percentuale di occupati è del 27,2% dopo dodici mesi dall'iscrizione al CSL<sup>8</sup>. Il primo confronto tra i dati grezzi mette in luce un vantaggio notevole nella probabilità di trovare lavoro per chi ha seguito un corso di formazione.

Tabella 85 - Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi per genere (in cerca di prima occupazione)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati (%)	N° trattati
Totale	8,6	0,317	35,6	104
Femmine	17,3	0,153	34,6	52
Maschi	0,0	1,000	36,54	52

Fonte: Elaborazioni Iris

Il modello stima un effetto globale netto dell'8,6% a favore dei soggetti del gruppo dei formati. Tale risultato ci consegna l'idea che la partecipazione ai corsi, al netto delle variabili di partenza considerate dall'analisi, abbia svolto un ruolo di incentivo alle opportunità di inserimento lavorativo a un anno di distanza, aumentando quelle di chi ha svolto attività in qualsiasi forma rispetto ai loro omologhi del gruppo di controllo (anche se la scarsa significatività pone l'accento sulla natura prudentiale dei dati).

Si osservi che l'effetto globale si compone di aspetti diversi rispetto ad alcune variabili strutturali. Le stime calcolano che l'effetto netto positivo sia completamente dovuto all'apporto delle donne.

<sup>8</sup> I soggetti del gruppo in cerca di prima occupazione sono 266: 104 trattati e 162 controlli.

Tabella 86 - Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi per fascia di età (in cerca di prima occupazione)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati (%)	N° trattati
Fino a 29 anni	1,3	0,897	32,9	76
Oltre 29 anni	21,4	0,217	42,86	28

Fonte: Elaborazioni Iris

Considerando le fasce di età<sup>9</sup>, le stime rivelano un differenziale che favorisce i meno giovani (effetto positivo di circa il 20%).

Tabella 87 - Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi per livello di istruzione (in cerca di prima occupazione)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati (%)	N° trattati
Obbligo	4,5	0,742	22,73	22
Diploma	0,0	1,000	25,71	35
Laurea	31,9	0,007	48,94	47

Fonte: Elaborazioni Iris

Una variabile importante per segmentare le stime è quella del livello di istruzione. I dati del modello mostrano una interazione positiva delle attività formative con un titolo di studio alto. Infatti, l'effetto del trattamento può essere considerato nullo per coloro che possiedono un titolo di studio non superiore all'obbligo e per i diplomati, mentre segna un differenziale molto alto e significativo per i laureati. Ciò suggerisce che, tra chi è in cerca di prima occupazione, i progetti formativi (che in questa fattispecie non comprendono ovviamente le misure maggiormente passive degli strumenti legati agli ammortizzatori in deroga) rappresentano un coronamento ulteriore per chi ha un titolo di studio medio-alto o alto, non riuscendo però a colmare il *gap* di chi parte da un livello formativo molto basso.

Un ulteriore approfondimento è stato riproposto anche quest'anno relativamente al lavoro a tempo indeterminato, provando ad analizzare dunque anche la "qualità"

---

<sup>9</sup> Vista la numerosità non troppo consistente del gruppo, si è deciso di limitarsi a due fasce di età: 29 anni è stato considerato lo spartiacque, arbitrario anche se legato al limite di somministrabilità di contratti di inserimento lavorativo quali l'apprendistato.

dell'impiego. Anche in questo caso si nota un effetto positivo, seppure con scarsa significatività e non legato al genere degli intervistati.

Tabella 88 - Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi a tempo indeterminato per genere (in cerca di prima occupazione)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati (%)	N° trattati
Totale	3,8	0,416	8,65	104
Maschi	3,8	0,541	7,69	52
Femmine	3,8	0,585	9,62	52

Fonte: Elaborazioni Iris

## 7.6 Le stime degli effetti prodotti dalla formazione professionale: disoccupati

Il gruppo dei disoccupati (che avevano già lavorato) ha una numerosità maggiore rispetto al precedente: 1113 trattati e 838 controlli. Tra i primi, il tasso di inserimento lordo a un anno è il 28,3%, tra i secondi del 48,4%. Il primo confronto grezzo mostra quindi una situazione di netto squilibrio tra formati e non formati, a vantaggio dei secondi.

Tabella 89 - Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi per genere (disoccupati)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati (%)	N° trattati
Totale	-16,3	0,000	28,3	1113
Maschi	-18,6	0,000	26,0	768
Femmine	-11,3	0,051	33,3	345

Fonte: Elaborazioni Iris

L'applicazione dell'analisi controfattuale tramite *matching* dei *propensity score* indica l'assenza di un effetto positivo del trattamento per il gruppo dei formati, suggerendo piuttosto un'inversione del segno.

Tabella 90 - Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi per fascia di età (disoccupati)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati(%)	N° trattati
Fino a 29 anni	-1,4	0,872	48,63	146
30-34 anni	0	1,000	42,8	145
35-44 anni	-9,9	0,131	28,4	373
Oltre 44 anni	-18,2	0,000	16,9	449

Fonte: Elaborazioni Iris

Considerando le fasce di età, si osserva che per chi aveva già lavorato, la mancanza di effetto positivo dell'attività formativa investe soprattutto le persone con un'età più avanzata, sottolineando una maggiore difficoltà di reinserimento dei soggetti più anziani che l'attività formativa non ha la capacità di mitigare.

Tabella 91- Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi per livello di istruzione (disoccupati)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati (%)	N° trattati
Obbligo	-26,2	0,000	22,3	703
Diploma	-9,7	0,127	35,3	320
Laurea	-22,2	0,038	50,0	90

Fonte: Elaborazioni Iris

Per quanto riguarda il titolo di studio, si ribaltano i risultati dell'analisi sugli in cerca di prima occupazione.

Le numeriche più consistenti ci permettono di analizzare altre due variabili di segmentazione: la cittadinanza e il carico familiare (attraverso la variabile sulla presenza di figli in età prescolare, con meno di 3 anni).

Tabella 92- Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi per cittadinanza (disoccupati)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati (%)	N° trattati
Stranieri	-25,9	0,074	22,2	27
Italiani	-16,0	0,000	28,4	1086

Fonte: Elaborazioni Iris

Per gli stranieri (i trattati sono appena 27) i dati mostrano un effetto netto sensibilmente più negativo che per gli italiani.

Tabella 93 - Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi per presenza di figli in età prescolare (disoccupati)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati (%)	N° trattati
Figli < 3 anni	-24,13	0,018	26,72	116
No figli < 3 anni	-16,6	0,000	28,49	1004

Fonte: Elaborazioni Iris

Osservando invece i figli in età prescolare, si nota che la mancanza di effetti negativo riguarda maggiormente chi ne ha almeno uno.

Anche in questo caso è stato svolto l'approfondimento sulla stabilità dell'occupazione trovata a un anno dalla fine dell'attività. A livello di confronto grezzo.

Tabella 94 - Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi a tempo indeterminato per genere (disoccupati)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati (%)	N° trattati
Totale	-2,4	0,219	6,83	1113
Maschi	-4,0	0,102	5,99	768
Femmine	10,1	0,768	8,70	345

Fonte: Elaborazioni Iris

L'effetto netto globale è di fatto nullo, ma si osserva un dato positivo (seppure non significativo) per le donne.

## 7.7 Le stime degli effetti per tipo di attività

L'effetto netto delle attività sul gruppo dei trattati rispetto al gruppo di controllo tiene insieme tipi di progetti tra loro diversi. È possibile osservare quale sia l'effetto differenziale delle varie classi di azioni per valutarne l'impatto e l'efficacia a livello di inserimento occupazionale a 12 mesi.

I progetti finanziati dalla Regione Sardegna comprendevano, come abbiamo visto nella parte generale, più fattispecie:

- Gente di Mare;
- Interventi di politiche attive del lavoro rivolti ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga (ex art. 19, L. 2/2009);
- Tirocini Formativi e di Orientamento (TFO) con Voucher.

L'analisi controfattuale di *matching* è stata quindi riprodotta considerando l'effetto netto per ciascun sottogruppo separatamente.

Per quanto riguarda il campione dei soggetti in cerca di prima occupazione, si nota una netta distinzione tra l'effetto positivo che coinvolge i soggetti del gruppo dei tirocini formativi e l'assenza di effetti positivi per i fruitori del progetto "Gente di Mare", con segni e intensità speculari.

Tabella 95 - Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi per tipo di progetto (in cerca di prima occupazione)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati (%)	N° trattati
Tirocini formativi	17,5	0,060	40,0	80
Gente di Mare	-20,0	0,179	13,3	15

L'efficacia assoluta dei tirocini è confermata anche in questo caso, perché pur nel dato contro fattuale generale negativo per i soggetti disoccupati, quelli che hanno svolto un tirocinio evidenziano un effetto di +6,4% (tabella 109).

Tabella 96 - Stime degli effetti della formazione professionale, occupati a 12 mesi per tipo di progetto (disoccupati)

	Effetto netto sui trattati (%)	p-value	Occupati nel gruppo dei trattati (%)	N° trattati
Ammortizzatori in deroga	-21,87	0,000	21,06	864
Tirocini	6,4	0,238	53,76	186
Gente di mare	-7,9	0,443	52,38	63

## CONCLUSIONI

### **Crisi economica e disoccupazione giovanile**

Come sappiamo, uno dei principali fattori di debolezza dell'economia regionale risiede storicamente nella scarsa presenza di attività industriali e nella bassa propensione all'export.

In questo quadro, la crisi economica globale si è rapidamente tradotta in un peggioramento dei principali indicatori del mercato del lavoro, per cui, nonostante il ricorso agli ammortizzatori sociali (anche in deroga), la Sardegna presenta oggi un tasso di disoccupazione pari al 18,6 %, in costante aumento rispetto alle annualità precedenti (17,5% nel 2013, 15,5% nel 2012 e 13,5% nel 2011) e ben al di sopra della media nazionale (12,7% al 31/12/2014).

Anche i tassi di nati-mortalità imprenditoriale confermano che la regione sta faticando, probabilmente anche più di altre realtà italiane, ad uscire dalla prolungata fase recessiva.

Senza dubbio il turismo continua a rappresentare uno dei settori trainanti dell'economia regionale, ma risente anch'esso degli effetti della crisi: infatti, anche nel corso del 2013, le presenze turistiche ufficiali hanno continuato – seppur leggermente – a ridursi rispetto all'anno precedente (-1,5%), confermando il trend declinante che dura oramai dal 2009.

Per quanto concerne il lavoro, le maggiori difficoltà riguardano soprattutto i giovani nella classe d'età 25-34 anni, che hanno un tasso d'occupazione inferiore alla media nazionale di oltre 14 punti, a causa soprattutto dall'ampio divario che caratterizza la componente maschile. Più in generale, il 2013 ha portato un leggero miglioramento della situazione che caratterizza le componenti meno istruite della forza lavoro, mentre si è assistito ad un aumento del tasso di disoccupazione per tutte le altre fasce d'istruzione, che è stato particolarmente evidente soprattutto nel caso dei diplomati.

La fascia della popolazione in età giovanile risente anche dei processi di impoverimento del rapporto tra lavoro e istruzione, le cui criticità sono confermate anche dall'analisi delle competenze detenute dagli studenti delle scuole superiori che si collocano su livelli nettamente inferiori alla media nazionale. Queste crescenti difficoltà trovano pienamente conferma anche nei dati relativi sui NEET (Not in

Education, Employment or Training). In base alle ultime statistiche al momento disponibili relative al 2014, oltre un terzo (34,2%) dei giovani sardi in età 15-29 anni non risultano, infatti, né occupati, né impegnati in un percorso di studi, a fronte di un dato medio nazionale pari al 26,2%, quindi 8 punti più basso.

Se si allarga l'analisi all'intero periodo 2007-2014, si nota tuttavia come la crisi occupazionale di questi ultimi anni abbia penalizzato, in modo particolare, la componente maschile delle forze di lavoro, che ha registrato una riduzione del tasso d'occupazione di quasi 10 punti rispetto al 2007. Inevitabilmente, la crescita del numero dei disoccupati ha poi comportato un ulteriore incremento del tasso di disoccupazione della popolazione in età 15 anni e più, che ha raggiunto nel 2014 in Sardegna il 18,6%, a fronte del 17,5% del 2013.

In questo quadro, non sembrano esserci differenze territoriali di rilievo. Nel complesso, tutte le province sarde hanno infatti registrato un aumento del tasso di disoccupazione nel periodo di riferimento, ad eccezione della provincia di Ogliastra, per la quale dal 2012 al 2014 si è registrato un calo del medesimo dato (22% nel 2012, 19% nel 2013, 17% nel 2014).

Per queste ragioni, il contesto economico e sociale appare in grande difficoltà nel creare opportunità di lavoro e consolidare quelle già attive, che servirebbero per riossigenare un tessuto produttivo logoro e incapace di ripartire.

In particolare, le pesanti difficoltà strutturali, alcune delle quali oramai storiche, rendono davvero difficile, in tempi brevi e in un contesto quale quello che abbiamo descritto sopra, costruire opportunità di lavoro per le giovani generazioni, che rischiano di essere le principali vittime di processi di esclusione dal mondo del lavoro, evocando scenari di un mercato del lavoro privo (o comunque caratterizzato da un ruolo marginale) della componente attiva fondamentale per la sua stessa riproduzione nel tempo.

### **Stage e tirocinio: un anno di luci e ombre**

Un dato di sfondo dal quale è possibile partire nell'analisi è senza dubbio quello sulla regolarità ed il buon svolgimento del percorso effettuato.

In questo senso, possiamo senz'altro affermare che i tirocini si sono conclusi regolarmente per la stragrande maggioranza dei destinatari che ne hanno usufruito (97,5%), hanno per lo più avuto uno svolgimento di lungo periodo (il 59,9% della durata di più di 400 ore) e sono stati prevalentemente caratterizzati dall'erogazione del compenso previsto (63%).

In questo quadro, un ulteriore dato positivo, soprattutto rispetto alla percentuale registrata nel 2013, è la forte crescita di coloro che hanno effettuato un periodo di orientamento per la preparazione del tirocinio (il 51% dei destinatari contro il 23%, soprattutto maschi).

Ciò nonostante, i risultati finali dei tirocini presentano alcune importanti ombre. Innanzitutto, non è certo incoraggiante il dato finale sulla stabilizzazione lavorativa nella medesima azienda nella quale si è sostenuto il periodo formativo. Rispetto al dato dell'indagine 2013, infatti, che evidenziava un esito positivo per il 23,2% dei casi, è possibile registrare un tale esito soltanto per il 5% dei destinatari, con performance leggermente più elevate per quanto riguarda le donne (+4%).

In secondo luogo, se è vero che nel 63% dei casi il periodo di tirocinio è stato accompagnato regolarmente dal compenso previsto, è anche vero che nel restante 46% ciò non sia avvenuto, comportando di fatto defezioni, malumori dei beneficiari o comunque viziando l'esito finale. Un aspetto, questo del compenso non erogato regolarmente, che era stato praticamente inesistente nell'indagine 2013 e che rappresenta un elemento critico da risolvere per la prossima programmazione, per non rischiare una pesante riduzione della partecipazione futura stessa.

Tra le note più positive si registrano invece i giudizi di gradimento da parte dei destinatari sia sugli aspetti di "qualità interna" che di "qualità esterna" dell'organizzazione del tirocinio, senza significative differenze di genere, generazionali o fondate sui differenti livelli di istruzione. Gli interventi promossi, infatti, ottengono dai destinatari un giudizio decisamente positivo sia per quanto concerne gli elementi legati al contesto nel quale è stato effettuato il tirocinio, sia, aspetto per altro da sottolineare dato il quadro negativo sull'esito finale, per quanto concerne gli elementi legati più direttamente al potenziamento dell'occupabilità.

### **Sempre più informali e meno istituzionali: i canali per trovare lavoro**

I risultati ripropongono sostanzialmente la situazione del 2013, nella quale si mostrava chiaramente un forte ricorso da parte dei destinatari alle logiche relazionali e informali, evidenziando però una crisi ancora maggiore dei canali sistemici (che scende dall'11,2% del 2013 al 8,7%) e un deciso calo dell'utilizzo del tirocinio/stage rispetto.

Il dato sui destinatari che hanno utilizzato il tirocinio per trovare lavoro subisce quest'anno un deciso calo rispetto al 2013 (passando dal 22,4% al 13,8%), dovuto alla peggiore performance complessiva dello strumento (che, come abbiamo evidenziato, ha riguardato soprattutto il dato sull'esito nell'impresa nella quale si è

svolto). Da un punto di vista delle differenze di genere si evidenzia un peso maggiore dello stage/tirocinio per le donne (per le quali è il primo strumento insieme all'iniziativa diretta tramite contatto o invio di cv), che riesce ad agire presumibilmente anche sulle più tradizionali discriminazioni in entrata, e dei canali informali per gli uomini (la segnalazione mediante reti relazionali è utilizzata dal 49,4% degli uomini contro il 32% delle donne).

In questo quadro, i canali più utilizzati restano decisamente quelli riconducibili all'insieme delle cosiddette "relazioni informali" (46,6%), incentivate e prodotte dalle proprie reti sociali, che continua ad essere la principale modalità attraverso la quale si cerca un lavoro.

Una percentuale piuttosto elevata è segnata anche dall'ambito relativo alle "iniziative di tipo personale" (30,9%), che comprendono al proprio interno - insieme alle decisioni più classiche quali inviare il proprio cv o contattare direttamente un'azienda rispondendo ad un annuncio..etc - l'attivazione di percorsi di lavoro autonomo. A tal proposito, è necessario sottolineare come - accanto alla indubbia potenzialità che questo strumento può avere nei beneficiari più intraprendenti e attivi - lo sbocco nel lavoro autonomo rappresenti anche un elemento di potenziale criticità, laddove sia utilizzato, soprattutto dai beneficiari con un capitale sociale più debole, quale *extrema ratio* rispetto all'impossibilità di trovare un lavoro dipendente.

Un'ultima considerazione, infine, riguardo alla crisi dei canali istituzionali, in primo luogo dei servizi pubblici territoriali e delle Agenzie del lavoro, che continuano a perdere di appetibilità tra i beneficiari e rimangono tra le modalità meno utilizzate per trovare lavoro. La tendenza che interessa la Sardegna non è ovviamente un'eccezione rispetto al panorama nazionale, contraddistinto da una flessione continua di persone che trovano un'occupazione passando da questi canali, e le ragioni sono molteplici e non sempre replicabili per le differenti realtà territoriali.

Isfol ha messo in evidenza come il calo di consenso sia strettamente connesso alla parallela diminuzione di risorse trasferite dallo Stato, e quindi di qualità del servizio erogato dagli enti sul territorio; allo stesso tempo, le trasformazioni del mondo del lavoro, la soggettivazione e progressiva smaterializzazione dei processi lavorativi, la precarizzazione delle singole situazioni personali, spingono molte persone fuori da percorsi che continuano ad incrociare domanda e offerta in maniera forse un po' rigida e con tempi più lunghi. Sarà compito della prossima programmazione cercare di rilanciare, magari attraverso sperimentali percorsi di innovazione sociale, la funzione dei canali istituzionali pubblici per il lavoro.

### **Un lavoro dequalificato e poco retribuito**

Il settore di attività prevalente è quello terziario dei servizi pubblici e sociali che assorbe il 18,1% degli occupati a 12 mesi. Un settore vicino, il sanitario e l'assistenza sociale, arriva al 6,2%, mentre i servizi domestici presso le famiglie riguardano il 5,4% dei destinatari occupati. Il commercio assorbe il 15,9% dei destinatari, e il settore alberghiero e della ristorazione il 12,4%. L'industria manifatturiera e l'agricoltura occupano invece posizioni marginali (rispettivamente il 3,3% e il 4% dei destinatari); leggermente più alta la percentuale realizzata dal settore delle costruzioni, che arriva al 7,2%. Il quadro è quello di una collocazione lavorativa poco qualificata che rappresenta quasi un rifugio rispetto alla scarsa attrattività del manifatturiero e alla difficoltà di inserimento negli altri settori a maggiore investimento tecnologico.

Dal punto di vista dell'inquadramento contrattuale, il lavoro alle dipendenze attesta la propria centralità (87,1%) con una scarsa attivazione di contratti di lavoro parasubordinato (5,3%). Basso anche il ricorso all'autoimprenditorialità, con solo il 7,6% dei destinatari che a dodici mesi svolgono un lavoro autonomo. Nonostante questa tendenza verso il lavoro alle dipendenze, tuttavia, il peso complessivo degli occupati a tempo indeterminato rimane fermo a un quarto del totale degli occupati e la stragrande maggioranza degli occupati continua a essere impiegata a tempo determinato.

Il livello di reddito medio degli occupati rappresenta l'altra faccia di questa medaglia: solo una fascia altamente minoritaria di occupati (inferiore al 10%) riesce ad attestarsi sopra i 1200 euro mensili mentre una fascia minoritaria (16,1%) si colloca tra i 1000 e i 1200 euro mensili e, dato ancora più significativo, quasi la metà degli occupati rimane sotto la soglia degli 800 euro mensili, ovvero in una fascia prossima alla povertà, e oltre un terzo non supera i 600 euro.

Il lavoro che i destinatari svolgono a dodici mesi dall'intervento formativo è dequalificato, poco stabile e scarsamente retribuito.

Questi aspetti evidenziano ancora una volta, pur con le attenuanti del contesto di mercato che abbiamo evidenziato, la necessità di investire maggiormente in politiche in grado di facilitare sbocchi lavorativi più qualificati e solidi nel tempo, promuovendo percorsi specifici che siano spendibili nei settori capaci di creare più occupazione, come, ad esempio, l'alta tecnologia.

### **Differenze generazionali a confronto**

C'è un paradosso che si muove sotto traccia rispetto al tema delle differenze generazionali e che interessa da vicino anche i nostri risultati.

Come molti studi hanno mostrato, i giovani sono divenuti per vari motivi *socialmente invisibili*, anche se il motivo primario resta il loro ridimensionamento numerico certificato da tutti i principali dati demografici degli ultimi decenni; è noto infatti come, rispetto alle generazioni degli anni settanta, figlie del baby boom del dopoguerra, le generazioni successive siano state interessate da processi di riduzione numerica importanti, che vanno di pari passo con quelli di invecchiamento che stanno interessando l'Italia.

Ciò nonostante, rischiano di diventare *visibilissimi* da altri punti di vista, a partire dalla difficile situazione lavorativa che impedisce spesso a molti di loro di emanciparsi dalla famiglia di origine e di entrare a pieno titolo nella società.

La famiglia di origine diviene anzi una sorta di valore aggiunto spendibile nella fase di crisi: si accede al mercato del lavoro sempre più tardi, il costo delle abitazioni e degli affitti è assai elevato, ci si sposa (o si decide di convivere) sempre più tardi, e la famiglia rappresenta allo stesso tempo un sostegno economico e affettivo diretto per una più morbida (e/o spesso attesa/ricerca di un posizionamento migliore) stabilizzazione nel mondo del lavoro.

Come abbiamo visto, le problematiche relative alla componente più giovane della popolazione sarda sono legate non solo alle difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro, con dati medi inferiori alla media nazionale e comunitaria, ma anche al tasso di scolarizzazione e all'abbandono scolastico. In merito all'occupazione, i dati Istat mostrano come dal 2013 al 2014 il tasso di disoccupazione tra i giovanissimi (15-24 anni) a livello regionale abbia subito un decremento di quasi 4 punti percentuale (dal 53,7% al 50%), mentre, di contro, sia aumentato il dato relativo agli inoccupati nella fascia di età 25-34, passando da un tasso di disoccupazione del 29,5% ad uno del 32,7%.

Per quanto concerne la fascia dei giovani destinatari il dato complessivo registra una buona performance degli inserimenti, per altro con normali contratti di lavoro dipendente, confermando quindi la loro validità sotto il profilo del rafforzamento formativo soprattutto per coloro che non riescono a raggiungere livelli di istruzione elevati. In questo quadro generale, le principali differenze tra giovani e meno giovani si possono sintetizzare in tre punti: 1. il divario temporale tra la fine del percorso formativo e l'inserimento lavorativo, che risulta molto più elevato tra le fasce più giovani dei destinatari, con percentuali piuttosto elevate fino ai 35 anni di età, nonostante l'utilizzo del tirocinio presso l'azienda; 2. le differenze relative ai

redditi che mostrano una cesura netta tra le classi di età più giovani - concentrate ben sotto la soglia dei mille euro - e le classi di età più avanzate, con una ancora maggiore differenza laddove le fasce più giovani prese in considerazione sono quelle femminili; 3. l'utilizzo o meno di alcuni canali di ricerca del lavoro.

A tal proposito, è possibile evidenziare alcuni aspetti interessanti: al di là del dato sui tirocini/stage, che ovviamente decresce con l'avanzare dell'età, le conoscenze informali, ovvero il possesso di reti di relazioni attraverso le quali intercettare possibili occasioni di lavoro, ha l'andamento opposto ma, contrariamente a quanto ci si poteva attendere, registra percentuali molto elevate anche tra i destinatari più giovani, un dato influenzato non poco dall'utilizzo di internet; inoltre, il ricorso ai canali istituzionali mostra la sua percentuale più elevata proprio nella fascia di età con le maggiori difficoltà (25-29 anni, con l'8,1%).

#### **Le difficoltà dei disoccupati più anziani**

I destinatari della fascia in età adulta costituiscono uno dei principali aspetti di debolezza delle politiche promosse, messi in luce dall'indagine. Questa componente, nettamente minoritaria all'interno del gruppo dei formati, risulta penalizzata sotto molteplici aspetti. Innanzitutto in termini di esiti occupazionali conseguiti al termine della formazione, risultati che certamente risentono di una maggiore problematicità nel riposizionare persone con un più ampio background lavorativo e, contemporaneamente, con situazioni familiari generalmente più complesse rispetto ai destinatari più giovani. In questo ambito, un ruolo di primo piano è svolto anche dalla variabile temporale, che finisce per essere dirimente sia rispetto alla necessità di sbocchi, che devono essere più veloci, sia rispetto a percorsi formativi, che necessariamente devono essere mirati. In questo senso, il dato molto basso di quanti ultra54enni avevano un lavoro a dodici mesi, poco più di uno su dieci, rappresenta bene la criticità del riposizionamento occupazionale di fasce della popolazione oramai in età avanzata. Anche il tipo di opportunità formativa offerta si è rivelato penalizzante: il sostegno delle fasce di età più adulte è avvenuto principalmente tramite le politiche attive collegate agli ammortizzatori in deroga, il tipo di azione che ha mostrato le performance peggiori. Lo strumento degli ammortizzatori in deroga sembra infatti non aver realizzato completamente la propria duplice vocazione sia passiva, di sostegno finanziario rivolto a coloro i quali erano esclusi da strumenti più tradizionali, sia attiva, di intervento formativo necessario alla ricollocazione sul mercato del lavoro con un bagaglio di competenze

integrato e aggiornato, o almeno di esserci riuscito solo in parte, nella parte più facile: quella del sostegno passivo.

Appare pertanto necessario operare promuovendo interventi sistematici di aggiornamento e riqualificazione di questa fascia di utenza, attraverso l'attivazione nei Centri Servizi per il Lavoro di servizi specifici e la definizione di progetti personalizzati di formazione, avvio di lavoro autonomo e promozione di lavoro part-time per gli ultra50enni, a partire da una valutazione delle competenze, anche pratiche, che ciascuno di questi lavoratori si porta dietro dopo una lunga esperienza di lavoro. Occorre poi non dimenticare gli aspetti comunicativi e informativi, che vanno ripensati e adattati a questa specifica fascia di utenti, al fine di migliorare la capacità attrattiva del sistema nei loro confronti

Occorre insomma organizzare una risposta efficace a un problema non ulteriormente rinviabile, soprattutto da quando è intervenuta la riforma del sistema previdenziale, che sancendo di fatto l'obbligatorietà nella permanenza al lavoro, o nel mercato del lavoro, di fasce di popolazione di età progressivamente sempre più avanzata, rende non più procrastinabili interventi efficaci da parte del sistema della formazione. La situazione è ulteriormente aggravata dal permanere della crisi, che rende ancora più problematico il già difficile quadro delle politiche di reinserimento di disoccupati in età avanzata.

### **Quali politiche?**

In questo breve paragrafo finale proviamo a mettere in fila, sulla base dei risultati emersi e discussi nel report, alcuni ambiti di intervento che riteniamo essere prioritari per la discussione intorno alle future politiche di *placement*:

#### *Rafforzamento del capitale umano (e sociale)*

La crescita del capitale umano è diventata una priorità strategica in ambito europeo segnalando come il successo competitivo e il raggiungimento di adeguati standard di benessere e di coesione sociale dipendano in larga misura dalla diffusione di livelli elevati di competenze e di capacità di apprendimento permanente nella popolazione.

E' necessario insistere su questo percorso al fine di potenziare l'occupabilità della popolazione nella logica dell'*empowerment* individuale e nel rafforzamento del capitale sociale.

#### *Contrasto alla disoccupazione giovanile*

Vista la situazione particolare dei livelli di disoccupazione raggiunti dalle fasce in età giovanile, un'attenzione particolare deve essere inevitabilmente posta su come attivare politiche attive in grado di rilanciare l'occupabilità giovanile, se non si vuole rischiare la deriva di una "società duale" nella quale i giovani siano progressivamente marginalizzati ed esclusi da una piena cittadinanza sociale.

In questo senso, potrebbe essere interessante sfruttare una possibile convergenza con le attività del "Fondo Microcredito FSE" al fine di sviluppare occasioni imprenditoriali e start up di nuove idee sul territorio.

#### *Potenziamento del tirocinio*

Anche alla luce di quanto detto sopra per le fasce più giovani della popolazione, che ne sono i principali beneficiari, occorre rafforzare l'utilizzo di questo strumento di ingresso nelle imprese cercando di porre rimedio alle principali criticità (su tutte quella relativa al compenso) che ne mettono in discussione l'efficacia finale.

#### *Sostegno specifico ai lavoratori più anziani*

Le due indagini di *placement* effettuate (2013 e 2014) hanno evidenziato – seppur in modalità differenti – la necessità di continuare a mettere al centro delle politiche attive future la fascia di popolazione lavorativa in età avanzata e con maggiori difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro, che rimane la più debole di fronte al perdurare della crisi economica.

Nell'ambito del progressivo impoverimento delle risorse nazionali destinate alla attivazione di ammortizzatori sociali, sarà necessario ripensare misure differenti di intervento rispetto a quelle finora utilizzate, che spesso sono state di natura integrativa.

#### *Sostegno alla partecipazione femminile*

Appare necessario mantenere alta l'attenzione nei confronti della partecipazione femminile al mercato del lavoro, soprattutto delle donne con figli. A questo proposito è necessario incrementare la presenza di strutture per l'assistenza all'infanzia e agli anziani, e migliorarne l'accessibilità, oltre a promuovere politiche di conciliazione tra vita professionale e vita privata più incisive ed efficaci.

#### *Rilancio dei Servizi per il lavoro*

Da alcuni anni la Commissione Europea sta sottolineando la necessità di rafforzare la capacità di risposta delle istituzioni del mercato del lavoro, in linea con gli obiettivi fissati nell'ambito di Europa 2020. In questo quadro, una azione specifica di intervento dovrà essere quella di favorire lo sviluppo del sistema dei Centri per l'impiego, specializzando la propria azione con servizi avanzati in grado di raggiungere tutti coloro i quali si trovino in condizione di disoccupazione e, con un'attenzione particolare, i target più svantaggiati. Al di là dell'incertezza istituzionale ancora presente, i Servizi dovranno costituire uno snodo cruciale per l'erogazione del sostegno - diretto o indiretto - nei confronti del soggetto, potenziando l'informatizzazione delle procedure e garantendo Livelli Essenziali di servizio omogenei, anche mediante eventuali esternalizzazioni ad agenzie private di alcuni di questi servizi.

## APPENDICE A: METODOLOGIA DI INDAGINE

L'indagine è stata realizzata sulla popolazione di riferimento dei destinatari delle attività formative che si sono concluse nel corso del 2013, ricavata dagli archivi del sistema informativo regionale FSE. I destinatari sono stati selezionati sulla base della loro condizione occupazionale di disoccupati o in cerca di prima occupazione, sulla base delle informazioni ricavate dalla domanda d'iscrizione all'intervento.

L'insieme iniziale di 42.222 casi è stato selezionato, innanzitutto mantenendo solo i soggetti associati alle seguenti attività:

Interventi di politiche attive del lavoro rivolti (asse II);

Gente di mare (GM);

Tirocini Formativi e di Orientamento (TFO) con Voucher.

In secondo luogo sono stati eliminati gli individui che risultavano "ritirati" o "decaduti" dall'attività, quelli con data di fine attività mancante o al di fuori dell'anno di riferimento (2013) e quelli con informazioni mancanti in campi tecnicamente fondamentali per il proseguo dell'indagine. Infine, nel caso in cui per uno stesso soggetto risultassero più attività, è stata conservata solo quella più recente.

La condizione occupazionale è stata oggetto anche di approfondimento nel corso dell'intervista allo scopo di selezionare con il maggior grado di precisione possibile proprio i destinatari in cerca di occupazione. Per la definizione della condizione occupazionale, in accordo con la scelta del Gruppo nazionale del placement coordinato da ISFOL, ci si è uniformati alle definizioni di Istat ed Eurostat: per occupato s'intende chi dichiara di avere un'occupazione, oppure di essere in condizione diversa da occupato ma di aver portato a termine ore di lavoro nel periodo di riferimento; per persona in cerca di occupazione chi dichiara i) una condizione professionale diversa da occupato, ii) di non aver portato a termine ore di lavoro nel periodo di riferimento, iii) di aver compiuto almeno un'azione di ricerca di lavoro nel periodo di riferimento, iv) di essere disponibile ad accettare un lavoro.

Il processo di selezione dei casi per la valutazione dei servizi formativi ha operato sull'insieme finale di 5.103 individui destinatari di attività formative della Regione Sardegna nell'anno 2013, suddivisi nei tre sottogruppi come segue:

	Totale	Con recapito	Mancanti	Da campionare	Numerosità campione teorico
Politiche attive ammortizzatori in deroga	3.524	3.454	60	2.000	1.280
Tirocini formativi e di orientamento	285	271	14		271
Gente di Mare	1.304	1.304	0		506

Il campione teorico designato è stato di 2.000 casi (con i restanti come riserve).

Il campione estratto ha scontato un tasso di caduta non troppo significativo, giungendo a 1862 intervistati: 1262 casi per il gruppo delle politiche attive, 126 per il gruppo GM e 474 per il gruppo TFO. Le proporzioni originarie del campione teorico erano rispettate in modo soddisfacente anche in quello estratto, rendendo superfluo il calcolo di una variabile per la pesatura degli strati.

Ai soggetti selezionati per il campione, è stato somministrato un questionario standardizzato tramite intervista telefonica.

I dati sono stati inseriti in matrice ed elaborati statisticamente utilizzando il software SPSS v. 18.0.

L'indagine di valutazione principale è stata realizzata sui destinatari delle attività formative concluse nel corso del 2013 con l'obiettivo di valutare la loro situazione occupazionale a dodici mesi dalla conclusione del corso di formazione seguito.

L'indagine controfattuale è stata invece realizzata su un campione di non formati (campione di controllo), costruito dai dati sugli iscritti ai Centri Servizi Lavoro della Regione Sardegna. In particolare, la lista da cui il campione di controllo è stato estratto è costituita dalle persone che erano iscritte ai Centri Servizi Lavoro nel dicembre 2013, la cui data d'iscrizione cadeva tra il gennaio e il dicembre dello stesso anno, e che si trovavano in una delle seguenti condizioni:

- donne in cerca di reinserimento lavorativo;
- soggetti in cerca di occupazione;
- soggetti in mobilità indennizzata;
- soggetti in mobilità non indennizzata;
- soggetti in mobilità sospesa;
- soggetti con attività lavorativa o formativa in assenza di contratto di lavoro.

L'ampiezza totale del campione di controllo è stata fissata a 1.009 unità, (Tabella 97).

È stato applicato lo stesso piano di stratificazione molto dettagliato utilizzato per il campionamento del questionario per il placement, con l'unica differenza della creazione di "macrostrati" per l'accertamento in itinere (durante le interviste) della variabile relativa all'istruzione e quindi la progressiva saturazione degli strati.

Il campionamento stratificato è stato proporzionale, come detto, alle quote degli strati rielaborati del campione già intervistato, con una correzione secondo criteri ragionati per garantire una buona numerosità anche agli strati meno numerosi.

Il campione d'intervistati è stato di 1.213 individui (Tabella 98).

Tabella 97 - Piano di stratificazione placement – controfattuale

Etichette strati		Campione placement				Controllo	RISERVE
Strati	Macrostrati	Frequenze Strati	%	Frequenze Macrostrati	%	Frequenze macrostrati	Riserve effettive
1	1-2-3	0	0,000	0	0,000	0	0
2		0	0,000				
3		0	0,000				
4	4-5-6	9	0,438	36	1,750	20	200
5		21	1,021				
6		6	0,292				
7	7-8-9	0	0,000	2	0,097	4	40
8		1	0,049				
9		1	0,049				
10	10-11-12	17	0,826	97	4,716	28	280
11		41	1,993				
12		39	1,896				
13	13-14-15	1	0,049	3	0,146	6	60
14		1	0,049				
15		1	0,049				
16	16-17-18	32	1,556	91	4,424	38	380
17		43	2,090				
18		16	0,778				
19	19-20-21	0	0,000	1	0,049	2	20
20		1	0,049				
21		0	0,000				
22	22-23-24	25	1,215	50	2,431	22	220
23		21	1,021				
24		4	0,194				
25	25-26-27	1	0,049	2	0,097	4	40
26		1	0,049				
27		0	0,000				
28	28-29-30	37	1,799	58	2,820	21	210
29		19	0,924				
30		2	0,097				

31		1	0,049				
32	31-32-33	1	0,049	3	0,146	6	60
33		1	0,049				
34		62	3,014				
35	34-35-36	30	1,458	111	5,396	39	390
36		19	0,924				
37		3	0,146				
38	37-38-39	1	0,049	5	0,243	6	60
39		1	0,049				
40		107	5,202				
41	40-41-42	25	1,215	138	6,709	45	450
42		6	0,292				
43		1	0,049				
44	43-44-45	1	0,049	2	0,097	4	40
45		0	0,000				
46		166	8,070				
47	46-47-48	22	1,070	190	9,237	42	420
48		2	0,097				
49		0	0,000				
50	49-50-51	0	0,000	0	0,000	0	0
51		0	0,000				
52		1	0,049				
53	52-53-54	4	0,194	8	0,389	6	60
54		3	0,146				
55		0	0,000				
56	55-56-57	0	0,000	0	0,000	0	0
57		0	0,000				
58		3	0,146				
59	58-59-60	10	0,486	22	1,070	12	120
60		9	0,438				
61		0	0,000				
62	61-62-63	1	0,049	1	0,049	2	20
63		0	0,000				
64		3	0,146				
65	64-65-66	2	0,097	6	0,292	6	60
66		1	0,049				
67		0	0,000				
68	67-68-69	0	0,000	0	0,000	0	0
69		0	0,000				
70		5	0,243				
71	70-71-72	1	0,049	6	0,292	4	40

72		0	0,000				
73	73-74-75	1	0,049	1	0,049	2	8
74		0	0,000				
75		0	0,000				
76	76-77-78	6	0,292	10	0,486	9	90
77		3	0,146				
78		1	0,049				
79	79-80-81	1	0,049	1	0,049	2	10
80		0	0,000				
81		0	0,000				
82	82-83-84	15	0,729	27	1,313	14	140
83		9	0,438				
84		3	0,146				
85	85-86-87	0	0,000	1	0,049	2	16
86		1	0,049				
87		0	0,000				
88	88-89-90	29	1,410	40	1,945	17	170
89		10	0,486				
90		1	0,049				
91	91-92-93	1	0,049	2	0,097	4	6
92		1	0,049				
93		0	0,000				
94	94-95-96	50	2,431	58	2,820	27	270
95		7	0,340				
96		1	0,049				
97	97-98-99	0	0,000	1	0,049	2	9
98		1	0,049				
99		0	0,000				
100	100-101-102	1	0,049	7	0,340	6	60
101		5	0,243				
102		1	0,049				
103	103-104-105	0	0,000	0	0,000	0	0
104		0	0,000				
105		0	0,000				
106	106-107-108	4	0,194	17	0,826	9	90
107		8	0,389				
108		5	0,243				
109	109-110-111	0	0,000	1	0,049	2	10
110		1	0,049				
111		0	0,000				
112	112-113-114	3	0,146	9	0,438	6	60

113		5	0,243				
114		1	0,049				
115	115-116-117	0	0,000	1	0,049	2	10
116		1	0,049				
117		0	0,000				
118	118-119-120	4	0,194	7	0,340	6	60
119		2	0,097				
120		1	0,049				
121	121-122-123	0	0,000	0	0,000	0	0
122		0	0,000				
123		0	0,000				
124	124-125-126	3	0,146	8	0,389	6	60
125		4	0,194				
126		1	0,049				
127	127-128-129	0	0,000	0	0,000	0	0
128		0	0,000				
129		0	0,000				
130	130-131-132	9	0,438	21	1,021	12	120
131		8	0,389				
132		4	0,194				
133	133-134-135	1	0,049	1	0,049	2	9
134		0	0,000				
135		0	0,000				
136	136-137-138	18	0,875	24	1,167	14	140
137		6	0,292				
138		0	0,000				
139	139-140-141	0	0,000	0	0,000	0	0
140		0	0,000				
141		0	0,000				
142	142-143-144	38	1,847	40	1,945	12	120
143		2	0,097				
144		0	0,000				
145	145-146-147	0	0,000	0	0,000	0	0
146		0	0,000				
147		0	0,000				
148	148-149-150	2	0,097	8	0,389	6	60
149		5	0,243				
150		1	0,049				
151	151-152-153	1	0,049	3	0,146	6	50
152		1	0,049				
153		1	0,049				

154		3	0,146				
155	154-155-156	8	0,389	16	0,778	9	90
156		5	0,243				
157		1	0,049				
158	157-158-159	0	0,000	1	0,049	2	20
159		0	0,000				
160		5	0,243				
161	160-161-162	8	0,389	15	0,729	9	90
162		2	0,097				
163		0	0,000				
164	163-164-165	0	0,000	0	0,000	0	0
165		0	0,000				
166		5	0,243				
167	166-167-168	3	0,146	9	0,438	6	60
168		1	0,049				
169		0	0,000				
170	169-170-171	0	0,000	0	0,000	0	0
171		0	0,000				
172		9	0,438				
173	172-173-174	3	0,146	13	0,632	9	90
174		1	0,049				
175		0	0,000				
176	175-176-177	0	0,000	0	0,000	0	0
177		0	0,000				
178		13	0,632				
179	178-179-180	4	0,194	19	0,924	10	100
180		2	0,097				
181		1	0,049				
182	181-182-183	0	0,000	1	0,049	2	20
183		0	0,000				
184		12	0,583				
185	184-185-186	5	0,243	18	0,875	10	100
186		1	0,049				
187		0	0,000				
188	187-188-189	1	0,049	1	0,049	2	20
189		0	0,000				
190		14	0,681				
191	190-191-192	1	0,049	15	0,729	9	90
192		0	0,000				
193		0	0,000				
194	193-194-195	0	0,000	0	0,000	0	0

195		0	0,000				
196		1	0,049				
197	196-197-198	2	0,097	4	0,194	6	60
198		1	0,049				
199		0	0,000				
200	199-200-201	0	0,000	1	0,049	2	17
201		1	0,049				
202		0	0,000				
203	202-203-204	5	0,243	8	0,389	4	40
204		3	0,146				
205		0	0,000				
206	205-206-207	0	0,000	0	0,000	0	0
207		0	0,000				
208		2	0,097				
209	208-209-210	3	0,146	6	0,292	6	60
210		1	0,049				
211		0	0,000				
212	211-212-213	0	0,000	0	0,000	0	0
213		0	0,000				
214		2	0,097				
215	214-215-216	1	0,049	3	0,146	4	40
216		0	0,000				
217		0	0,000				
218	217-218-219	1	0,049	1	0,049	2	10
219		0	0,000				
220		5	0,243				
221	220-221-222	1	0,049	6	0,292	4	40
222		0	0,000				
223		0	0,000				
224	223-224-225	0	0,000	0	0,000	0	0
225		0	0,000				
226		9	0,438				
227	226-227-228	2	0,097	14	0,681	9	90
228		3	0,146				
229		1	0,049				
230	229-230-231	0	0,000	1	0,049	2	19
231		0	0,000				
232		16	0,778				
233	232-233-234	3	0,146	20	0,972	12	120
234		1	0,049				
235	235-236-237	1	0,049	1	0,049	2	12

236		0	0,000				
237		0	0,000				
238	238-239-240	22	1,070	23	1,118	12	120
239		1	0,049				
240		0	0,000				
241	241-242-243	1	0,049	2	0,097	4	40
242		1	0,049				
243		0	0,000				
244	244-245-246	5	0,243	9	0,438	6	60
245		3	0,146				
246		1	0,049				
247	247-248-249	0	0,000	2	0,097	4	40
248		1	0,049				
249		1	0,049				
250	250-251-252	9	0,438	16	0,778	9	90
251		5	0,243				
252		2	0,097				
253	253-254-255	2	0,097	2	0,097	2	20
254		0	0,000				
255		0	0,000				
256	256-257-258	8	0,389	11	0,535	7	70
257		3	0,146				
258		0	0,000				
259	259-260-261	0	0,000	0	0,000	0	0
260		0	0,000				
261		0	0,000				
262	262-263-264	8	0,389	12	0,583	7	70
263		4	0,194				
264		0	0,000				
265	265-266-267	1	0,049	1	0,049	2	20
266		0	0,000				
267		0	0,000				
268	268-269-270	20	0,972	26	1,264	14	140
269		5	0,243				
270		1	0,049				
271	271-272-273	2	0,097	3	0,146	4	40
272		1	0,049				
273		0	0,000				
274	274-275-276	13	0,632	18	0,875	10	100
275		4	0,194				
276		1	0,049				

277		3	0,146				
278	277-278-279	1	0,049	4	0,194	4	40
279		0	0,000				
280		27	1,313				
281	280-281-282	2	0,097	29	1,410	12	120
282		0	0,000				
283		1	0,049				
284	283-284-285	1	0,049	2	0,097	4	40
285		0	0,000				
286		27	1,313				
287	286-287-288	1	0,049	28	1,361	12	120
288		0	0,000				
289		0	0,000				
290	289-290-291	1	0,049	1	0,049	2	20
291		0	0,000				
292		3	0,146				
293	292-293-294	4	0,194	9	0,438	6	60
294		2	0,097				
295		0	0,000				
296	295-296-297	1	0,049	1	0,049	2	20
297		0	0,000				
298		6	0,292				
299	298-299-300	15	0,729	33	1,604	18	180
300		12	0,583				
301		0	0,000				
302	301-302-303	0	0,000	0	0,000	0	0
303		0	0,000				
304		18	0,875				
305	304-305-306	11	0,535	31	1,507	16	160
306		2	0,097				
307		1	0,049				
308	307-308-309	0	0,000	1	0,049	2	20
309		0	0,000				
310		9	0,438				
311	310-311-312	4	0,194	13	0,632	7	70
312		0	0,000				
313		0	0,000				
314	313-314-315	0	0,000	0	0,000	0	0
315		0	0,000				
316		11	0,535				
317	316-317-318	9	0,438	21	1,021	12	120

318		1	0,049				
319	319-320-321	2	0,097	3	0,146	4	29
320		0	0,000				
321		1	0,049				
322	322-323-324	23	1,118	33	1,604	17	170
323		8	0,389				
324		2	0,097				
325	325-326-327	1	0,049	1	0,049	2	20
326		0	0,000				
327		0	0,000				
328	328-329-330	29	1,410	34	1,653	14	140
329		4	0,194				
330		1	0,049				
331	331-332-333	1	0,049	2	0,097	4	25
332		1	0,049				
333		0	0,000				
334	334-335-336	53	2,577	57	2,771	22	220
335		4	0,194				
336		0	0,000				
337	337-338-339	0	0,000	1	0,049	2	20
338		1	0,049				
339		0	0,000				
340	340-341-342	4	0,194	17	0,826	9	90
341		10	0,486				
342		3	0,146				
343	343-344-345	2	0,097	3	0,146	4	40
344		1	0,049				
345		0	0,000				
346	346-347-348	6	0,292	38	1,847	21	210
347		16	0,778				
348		16	0,778				
349	349-350-351	0	0,000	1	0,049	2	20
350		1	0,049				
351		0	0,000				
352	352-353-354	11	0,535	32	1,556	17	170
353		15	0,729				
354		6	0,292				
355	355-356-357	0	0,000	0	0,000	0	0
356		0	0,000				
357		0	0,000				
358	358-359-360	13	0,632	26	1,264	13	130

359		10	0,486				
360		3	0,146				
361	361-362-363	2	0,097	2	0,097	2	20
362		0	0,000				
363		0	0,000				
364	364-365-366	41	1,993	51	2,479	15	150
365		10	0,486				
366		0	0,000				
367	367-368-369	1	0,049	1	0,049	2	20
368		0	0,000				
369		0	0,000				
370	370-371-372	19	0,924	37	1,799	19	190
371		11	0,535				
372		7	0,340				
373	373-374-375	3	0,146	3	0,146	2	20
374		0	0,000				
375		0	0,000				
376	376-377-378	34	1,653	45	2,188	17	170
377		9	0,438				
378		2	0,097				
379	379-380-381	2	0,097	2	0,097	2	20
380		0	0,000				
381		0	0,000				
382	382-383-384	68	3,306	77	3,743	35	350
383		9	0,438				
384		0	0,000				

Ai soggetti selezionati per il campione (Tabella 98) è stato somministrato tramite intervista telefonica un questionario standardizzato.

I dati sono stati inseriti in matrice ed elaborati statisticamente utilizzando il software SPSS v. 18.0. L'analisi controfattuale di matching statistico è stata invece condotta tramite l'utilizzo del software STATA v. 11.

Tabella 98 - Distribuzione del campione per il matching dei profili

Strati	Frequenze	%									
4	31	2,6	97	2	0,2	214	6	0,5	304	20	1,6
7	4	0,3	100	6	0,5	217	1	0,1	307	2	0,2
10	29	2,4	106	11	0,9	220	5	0,4	310	7	0,6
13	6	0,5	112	8	0,7	226	11	0,9	316	12	1
16	40	3,3	115	1	0,1	229	2	0,2	319	4	0,3

19	2	0,2	118	10	0,8	232	17	1,4	322	25	2,1
22	27	2,2	124	9	0,7	235	2	0,2	325	2	0,2
25	5	0,4	130	13	1,1	238	14	1,2	328	15	1,2
28	27	2,2	133	2	0,2	241	6	0,5	331	4	0,3
31	6	0,5	136	16	1,3	244	9	0,7	334	26	2,1
34	49	4	142	15	1,2	247	5	0,4	337	2	0,2
37	7	0,6	148	6	0,5	250	14	1,2	340	10	0,8
40	50	4,1	151	6	0,5	253	2	0,2	343	6	0,5
43	5	0,4	154	10	0,8	256	11	0,9	346	24	2
46	51	4,2	157	2	0,2	262	13	1,1	349	3	0,2
52	9	0,7	160	11	0,9	265	2	0,2	352	20	1,6
58	13	1,1	166	7	0,6	268	22	1,8	358	16	1,3
61	2	0,2	172	12	1	271	6	0,5	361	2	0,2
64	8	0,7	178	12	1	274	10	0,8	364	19	1,6
70	4	0,3	181	2	0,2	277	8	0,7	367	2	0,2
73	2	0,2	184	17	1,4	280	13	1,1	370	23	1,9
76	10	0,8	187	2	0,2	283	5	0,4	373	2	0,2
79	2	0,2	190	11	0,9	286	13	1,1	376	20	1,6
82	18	1,5	196	8	0,7	289	3	0,2	379	2	0,2
88	21	1,7	199	2	0,2	292	6	0,5	382	40	3,3
91	3	0,2	202	5	0,4	295	2	0,2	Totale	1213	100
94	32	2,6	208	6	0,5	298	22	1,8			