

Regione Emilia-Romagna

Servizio di valutazione indipendente del POR FSE 2014–2020

Valutazioni tematiche on-going relative alle priorità degli assi del Programma

TEMA 2
EFFICACIA DELLE POLITICHE FORMATIVE E DELLE POLITICHE ATTIVE DEL
LAVORO PER SOSTENERE L'INSERIMENTO E IL REINSERIMENTO NEL
MERCATO DEL LAVORO CONTRASTANDO LA DISOCCUPAZIONE DI LUNGA
DURATA

RAPPORTO FINALE

RTI Iris – Performer

(30 settembre 2022)

INDICE

0. EXECUTIVE SUMMARY	3
1. INTRODUZIONE	9
2. LE CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI	14
2.1. <i>La storia lavorativa degli intervistati</i>	<i>16</i>
3. L'ACCESSO ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE	21
4. IL GIUDIZIO DEI DESTINATARI SULLE ATTIVITÀ FORMATIVE	25
5. TIROCINI E STAGE.....	29
6. GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE.....	33
6.1. <i>I percorsi di accesso al lavoro: l'esito occupazionale</i>	<i>33</i>
6.2. <i>I canali utilizzati per trovare lavoro</i>	<i>40</i>
6.3. <i>Coerenza tra contenuti della formazione e attività lavorativa</i>	<i>43</i>
6.4. <i>Il giudizio dei destinatari sulle competenze acquisite</i>	<i>43</i>
6.5. <i>Differenze di genere e partecipazione al lavoro.....</i>	<i>46</i>
6.6. <i>Il ruolo del capitale familiare e relazionale</i>	<i>47</i>
6.7. <i>I destinatari stranieri: la formazione e il lavoro.....</i>	<i>49</i>
INDICE DELLE TABELLE	50

0. EXECUTIVE SUMMARY

La sintesi riporta i risultati dell'indagine sugli esiti occupazionali delle attività formative promosse dal POR FSE per **sostenere** l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro contrastando la disoccupazione di lunga durata (Tema n. 2).

L'offerta regionale di misure di politica attiva nell'ambito di questo tema è articolata in una filiera integrata di servizi che prevede l'erogazione di percorsi strutturati in una fase iniziale di profilazione e di orientamento cui fanno seguito azioni per l'innalzamento e l'adeguamento delle competenze professionali e, al termine, servizi orientativi e di accompagnamento al lavoro.

L'approfondimento tematico mira a rispondere ai quesiti definiti dal Capitolato in riferimento al tema 2 "Efficacia delle politiche formative e delle politiche attive del lavoro per sostenere l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro contrastando la disoccupazione di lunga durata", successivamente **riconfermati** all'interno del Piano di Attività del Servizio, e riportati qui di seguito:

1. Quanto le misure di politica attiva del lavoro e le misure formative permettono la costruzione di percorsi individualizzati e personalizzati?
2. Quanto le misure di politica attiva del lavoro e le misure formative sono efficaci?
3. Quale integrazione esiste tra i diversi soggetti attuatori delle misure formative e di politica attiva del lavoro e quanto tale integrazione permette alle persone di costruire un percorso verso il lavoro?

L'indagine è stata realizzata sulla popolazione di riferimento dei destinatari iscritti ai percorsi formativi di formazione permanente, formazione a qualifica e tirocini relativi ai bandi selezionati (vedi box precedente) tra il 01/01/2019 e il 31/12/2020. Il report presente rappresenta un aggiornamento al primo rapporto, che aveva considerato i destinatari dall'avvio della programmazione al 31/12/2018.

LE CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI

Il campione degli intervistati è diviso piuttosto equamente tra soggetti di genere maschile e femminile, nonostante la componente maschile sia leggermente superiore (55%). La cittadinanza dei destinatari delle azioni è, nell'80,9% dei casi, italiana. Gli intervistati di cittadinanza straniera ammontano al 19,1% del totale.

Tabella 1 – Destinatari per genere e cittadinanza

Cittadinanza	Femmina	Maschio	Totale
Italiano	255	311	566
Straniero	58	76	134
Totale	313	387	700

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 2 – Destinatari per livello di istruzione

Livello di istruzione	Femmine	Maschi	Totale
Nessuno/Istruzione elementare	0,3%	2,3%	1,4%
Istruzione secondaria inferiore	11,8%	19,1%	15,9%
Istruzione secondaria superiore	51,1%	55,0%	53,3%
Istruzione terziaria	36,7%	23,5%	29,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

L'ACCESSO E GIUDIZIO ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Il 90,7% dei beneficiari ha ammesso di aver riscontrato poche o nessuna difficoltà nell'accedere all'attività formativa. L'accessibilità alle informazioni sulle opportunità formative disponibili costituisce tuttavia un presupposto fondamentale per l'equità di un sistema formativo regionale, motivo per cui è importante soffermarsi sulle aree di possibile miglioramento. In linea con il rapporto precedente, per esempio, permangono differenze percettive tra beneficiari stranieri e italiani nell'articolazione delle difficoltà sopracitate: il 9,3% totale di coloro che hanno percepito 'abbastanza' o 'molto' difficile l'accesso alle informazioni, è infatti costituito in prevalenza (seppur non schiacciante) da beneficiari stranieri. Per quanto riguarda i canali attraverso i quali i destinatari sono venuti a conoscenza delle attività assume una posizione particolarmente preponderante il ruolo di tutti i mezzi che possono essere connessi al digitale. Resta rilevante anche il ruolo del capitale relazionale costituito da amici e conoscenti che, tramite il passaparola, rappresentano la terza opzione informativa principale (13,3% del totale dei beneficiari). I giudizi riguardo le attività formative sono complessivamente molto positivi, fatta eccezione per la durata.

Tabella 3 - Dopo aver deciso di intraprendere un percorso formativo, è stato difficile accedere alle informazioni necessarie? - Distribuzione per cittadinanza (valori percentuali)

	Italiani	Stranieri	Totale
Molto	1,5%	1,1%	1,4%
Abbastanza	7,4%	10,6%	7,9%
Poco	14,1%	16,0%	14,4%
Per niente	77,1%	72,3%	76,3%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 4 - 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
Risorse internet (sito di quotidiani, portali informativi, social network, etc.)	35,0%	26,6%	33,5%
Centro per l'impiego	14,5%	24,5%	16,2%
Passaparola	11,4%	22,3%	13,3%
Sito Internet della Regione	12,5%	7,4%	11,6%
Ente di formazione/Sindacato	10,7%	4,3%	9,6%
Manifesti/brochure della Regione	3,6%	2,1%	3,3%
Annuncio su quotidiani	3,1%	2,1%	2,9%
Sportello informativo dell'Agenzia Regionale per il Lavoro	1,6%	0,0%	1,3%
Altra newsletter (enti di formazione, università, ecc.)	1,6%	0,0%	1,3%
Newsletter della Regione	1,1%	1,1%	1,1%
Scuola/Università	0,9%	2,1%	1,1%
Spot radiofonico	0,7%	1,1%	1,1%
Spot televisivo	0,2%	0,0%	0,2%
Altro	3,3%	6,4%	3,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

TIROCINI E STAGE

Lo svolgimento di un tirocinio o di uno stage rappresenta un'importante occasione di potenziamento del proprio profilo di occupabilità. I destinatari hanno svolto soprattutto stage da 121 a 200 ore, e in numero minore un tirocinio di durata dalle 201 alle 400 ore. A differenza del rapporto precedente, l'analisi dei dati non rivela questa volta differenze significative tra la durata dei tirocini effettuati da destinatari e destinatarie. La prima parte della valutazione è riferita alla 'qualità interna' (QI) degli interventi, per la quale sono stati registrati giudizi largamente positivi in merito a fattori quali la disponibilità del tutor aziendale, la disponibilità di adeguate strutture di lavoro ed il grado di interazione con il personale aziendale. La seconda parte invece riguarda la 'qualità esterna' (QE) del percorso effettuato, determinata da fattori quali l'acquisizione di competenze specialistiche, lo sviluppo della capacità di lavorare in gruppo, l'acquisizione di competenze informatiche e lo sviluppo delle conoscenze del contesto economico produttivo in cui le imprese ospitanti si inseriscono. In linea con la valutazione precedente, le percezioni di destinatari e destinatarie legate a questi fattori sono complessivamente meno positive, in particolar modo per le competenze informatiche. Infine, per quanto riguarda gli esiti occupazionali, quasi un quarto dei destinatari che hanno svolto il tirocinio o uno stage alla fine dell'esperienza formativa è stato assunto presso la stessa impresa ospitante, con un distinguo, però, tra partecipanti maschi e femmine.

GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Gli esiti occupazionali delle attività formative promosse nell'ambito del tema 2 sono molto diversi a seconda del tipo di azione considerato. Essi variano dall'ottimo risultato dei tirocini, che vedono il 80% dei destinatari occupati a sei mesi dalla partecipazione all'intervento formativo, ai buoni risultati della formazione permanente (62,2%, con un netto tasso di crescita rispetto al campione analizzato nel rapporto precedente quando lo stesso valore si fermava al 48,8%), e della formazione per qualifica, con il 60,5% degli occupati. La cittadinanza è un fattore che non sembra esercitare significativi livelli di differenza sul tasso di inserimento occupazionale dei destinatari delle attività a 6 mesi dalla loro conclusione (61,3% di occupati italiani contro il 58,6% di occupati stranieri). Le differenze di genere, al contrario sembrano pesare, soprattutto all'interno della categoria dei beneficiari stranieri: se il 70,7% dei beneficiari maschi risulta occupato, solo il 43,3% delle donne straniere può vantare lo stesso traguardo.

Tabella 5 - Quota di occupati a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per tipo di azione e genere

	Femmine	Maschi	Totale
Tirocini	85,7%	66,7%	80,0%
Formazione per qualifica	52,7%	66,3%	60,4%
Formazione permanente	72,4%	43,8%	62,2%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 6 - Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per cittadinanza

	Italiani	Stranieri	Totale
Femmine	58,0%	43,1%	55,3%
Maschi	64,1%	70,7%	65,4%
Totale	61,3%	58,6%	60,8%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Gli esiti lavorativi rivelano come, nell'ambito del lavoro alle dipendenze o parasubordinato, il 47,71% dei contratti di lavoro sono di tipo standard, seguiti dai contratti di apprendistato (13,49%). Le prestazioni occasionali, spesso retribuite tramite voucher, si fermano all'1,20%. Poco più di un terzo degli occupati (il 32,3%, in leggera crescita rispetto al rapporto precedente), si sopra colloca i 1.200 euro mensili, mentre il 28,94% arriva a percepire meno di 800 euro.

Tabella 7 - Tipo di contratto degli occupati alle dipendenze o parasubordinati a 6 mesi per genere

Tipo di contratto	Femmine	Maschi	Totale
Normale contratto da dipendente	53,80%	43,44%	47,71%
Apprendistato	8,19%	17,21%	13,49%
Autonomo	12,28%	10,66%	11,33%
Contratto con agenzia interinale	5,85%	12,30%	9,64%
Contratto ripartito o a chiamata	6,43%	5,74%	6,02%
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa	1,75%	1,64%	1,69%
Contratto di prestazione occasionale	2,92%	0,00%	1,20%
Altro tipo di contratto	8,77%	9,02%	8,92%
Totale	100.00%	100.00%	100.00%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

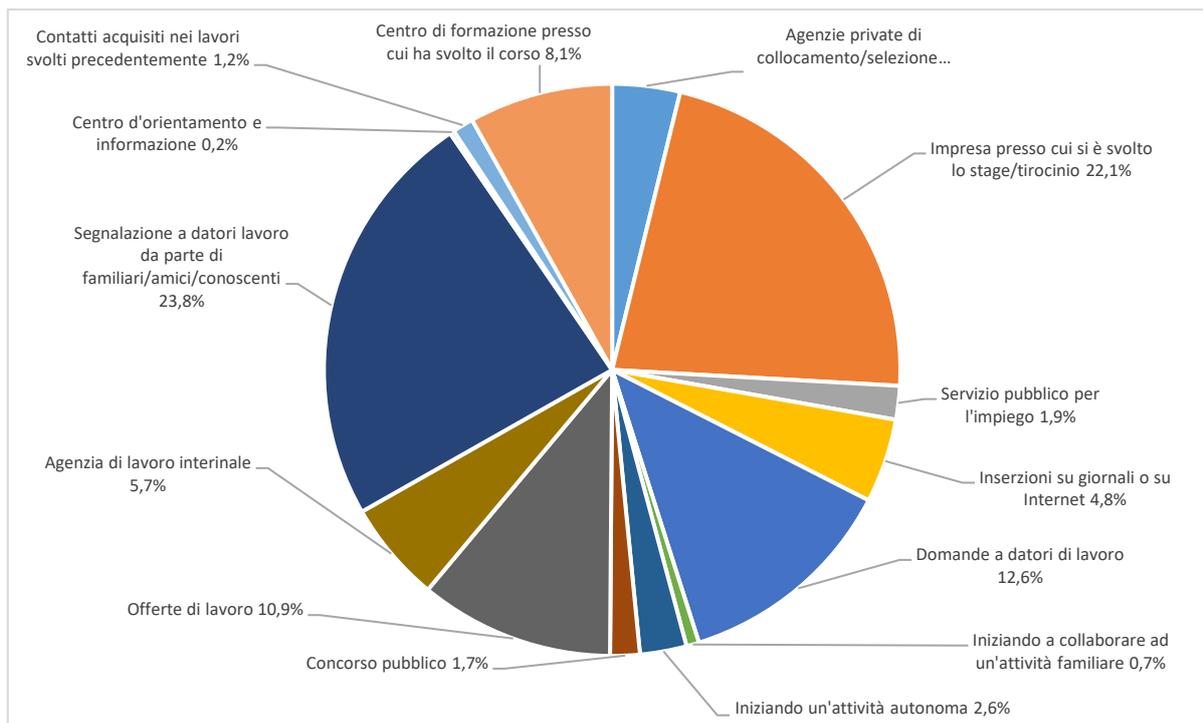
Tabella 8 - Reddito medio mensile dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

Classe di reddito	Femmine	Maschi	Totale
Fino a 600 euro	28,5%	15,58%	20,93%
Tra 601 e 800 euro	11,54%	5,63%	8,01%
Tra 801 e 1.000 euro	20,51%	11,69%	15,25%
Tra 1.001 e 1.200 euro	17,95%	27,27%	23,51%
Tra 1.201 e 1.500 euro	14,10%	30,74%	24,03%
Più di 1.500 euro	7,05%	9,09%	8,27%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Pur in un quadro estremamente variegato quale quello rappresentato dalla tabella riportata sotto, non emergono grandi differenze tra maschi e femmine nell'utilizzo dei canali per trovare lavoro a 6 mesi dalla conclusione dell'attività. Il capitale sociale rappresenta il vero valore aggiunto, indipendentemente dal genere, che il percorso formativo sembra fornire ai destinatari per il loro processo di posizionamento, o riposizionamento, lavorativo.

Grafico 1 - Canale attraverso cui i destinatari occupati hanno trovato il lavoro a 6 mesi per tipologia



Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

1. INTRODUZIONE

Nel presente Rapporto vengono riportati i risultati dell'indagine sugli esiti occupazionali delle attività formative promosse dal POR FSE per sostenere l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro contrastando la disoccupazione di lunga durata (Tema n. 2) nel periodo tra gennaio 2019 e dicembre 2020. Il rapporto è da considerare un aggiornamento del primo rapporto sui risultati dell'indagine sugli esiti occupazionali delle attività formative promosse dal POR FSE per sostenere l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro contrastando la disoccupazione di lunga durata (Tema n. 2 presentato nel 2019 nell'ambito del servizio di valutazione del FSE e che prendeva in considerazione le attività svolte dall'inizio della programmazione fino al 31 dicembre 2018

L'offerta regionale di misure di politica attiva nell'ambito di questo tema è articolata in una filiera integrata di servizi che prevede l'erogazione di percorsi strutturati in una fase iniziale di profilazione e di orientamento cui fanno seguito azioni per l'innalzamento e l'adeguamento delle competenze professionali e, al termine, servizi orientativi e di accompagnamento al lavoro.

L'insieme delle misure e degli interventi di politica attiva del lavoro e delle misure di carattere formativo finalizzate al sostegno dell'inserimento nel mercato del lavoro e al contrasto alla disoccupazione di lunga durata, afferiscono all'Asse I – Occupazione, Priorità di investimento 8.1 (*Accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive, compresi i disoccupati di lunga durata e le persone che si trovano ai margini del mercato del lavoro, nonché attraverso iniziative locali per l'occupazione e il sostegno alla mobilità professionale*). In termini generali, le finalità sono descritte dall'Obiettivo tematico 8, finalizzato alla promozione di un'occupazione sostenibile e di qualità e al sostegno alla mobilità dei lavoratori.

Le azioni di politica attiva del lavoro sono definite come interventi complessi e integrati che prevedono l'erogazione di servizi orientativi, di azioni formative per l'innalzamento e l'adeguamento delle competenze professionali e di qualificati servizi per l'impiego e di accompagnamento al lavoro. I principali gruppi target appartengono ad entrambi i lati del mercato del lavoro (offerta e domanda) e sono rappresentati dai soggetti inattivi, dagli inoccupati, dai disoccupati e dalle imprese.

Attraverso un ampio e articolato insieme di strumenti integrati, l'intervento regionale intende supportare lo sviluppo del territorio attraverso l'aumento delle competenze del capitale umano, non solo in linea con i bisogni attuali ma anche in una prospettiva di sviluppo a supporto della strategia regionale di specializzazione intelligente (il quadro strategico di azioni che hanno l'obiettivo del rafforzamento competitivo e della crescita occupazionale del sistema economico regionale). L'innalzamento delle competenze è inteso in funzione preventiva, al fine di rafforzare l'occupabilità e qualificare l'occupazione delle persone per supportare e agevolare le transizioni dai sistemi educativi e formativi al lavoro e da un lavoro a un altro, agendo non solo sull'inserimento lavorativo, ma anche sulla permanenza nel mercato del lavoro. I beneficiari delle politiche considerate sono gli organismi formativi, i servizi per il lavoro, le istituzioni scolastiche autonome, le persone e le imprese.

Nella tavola che segue, si riporta il quadro logico delle misure e degli interventi considerati: in esso si descrive l'articolazione delle politiche e la logica di intervento, riconducendo ciascun avviso emanato nell'ambito della priorità di investimento 8.1 a specifiche linee di azione, che fungono da elemento di raccordo tra le componenti della programmazione e i singoli quesiti di valutazione. La logica di intervento riprodotta nel box 1 costituisce, inoltre, il quadro di riferimento in base al quale è stato sviluppato il percorso di affinamento della domanda di valutazione e di selezione degli avvisi pertinenti, nonché quello successivo di progettazione operativa dell'impianto metodologico del disegno valutativo.

Box 1. Quadro logico delle politiche oggetto di analisi:

OT	Priorità di investimento	Obiettivo specifico	Linea azione	Atto Avviso	Avviso
8	8.1 Accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive, compresi i disoccupati di lunga durata e le persone che si trovano ai margini del mercato del lavoro, nonché attraverso iniziative locali per l'occupazione e il sostegno alla mobilità professionale	1. Favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei disoccupati di lunga durata e dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo, nonché il sostegno delle persone a rischio di disoccupazione di lunga durata	8.1.1	DGR 1205/2017	2017 - Politiche attive
				DGR 221/2018	2018 - Politiche attive
				DGR 464/2016	2016 - JIT - Crisi aziendali
				DGR 561/2017	2017 - JIT - Crisi aziendali
			8.1.2	DGR 131/2015 - All.1	2015 - Occupazione
				DGR 1200/2016	2016 - Occupazione
				DGR 1515/2017	2017 - Formazione permanente
				DGR 1728/2018	2018 - Formazione permanente
				DGR 1614/2017	2017 - Orientamento
				DGR 1670/2015	2015 - CPI
				DGR 1856/2016	2016 - CPI
				DGR 1031/2017	2017 - JIT - Turismo, Commercio e Servizi
				DGR 1725/2018	2018 - JIT - Turismo e Commercio
				DGR 1726/2018	2018 - JIT - Manifattura e servizi collegati
				DGR 793/2017	2017 - JIT - Corporate Academy
				DGR 1727/2018	2018 - JIT - Corporate Academy
				DGR 229/2018	2018 - JIT - Sistema Agro Alimentare
				DGR 506/2016	2016 - JIT - Nuove assunzioni
			DGR 560/2017	2017 - JIT - Nuove assunzioni	
DGR 947/2017	2017 - JIT - Nuove assunzioni				
DGR 773/2017	2017 - JIT - Industria 4.0				
8.1.6	DGR 1636/2017	2017 - Fare Impresa			

L'obiettivo specifico (OS1) collegato alla priorità di investimento 8.1 è di *Favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei disoccupati di lunga durata e dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo, nonché il sostegno delle persone a rischio di disoccupazione di lunga durata.*

Per il conseguimento di tale obiettivo l'intervento regionale si articola in azioni integrate di orientamento, formazione e servizi per il lavoro, con la definizione di percorsi personalizzati di inserimento lavorativo:

- servizi orientativi per le persone (acquisizione di informazioni, colloqui orientativi singoli e di gruppo, consulenza orientativa, seminari-laboratori per la ricerca attiva del lavoro) e per le imprese (erogazione

di informazioni sui servizi offerti e sulle misure di incentivazione all'assunzione, accesso al sistema di intermediazione, servizi di incontro domanda/offerta di lavoro) e servizi di accompagnamento al lavoro (percorsi personalizzati di accompagnamento, azioni per l'attivazione di misure formative e tirocini, servizi di accesso all'intermediazione, incrocio domanda/offerta);

- azioni formative e di accompagnamento all'inserimento lavorativo per la riduzione del divario tra le competenze richieste dalle imprese e le competenze possedute dalle persone;
- azioni di alta formazione e specializzazione definite e realizzate in collaborazione con le imprese, per sostenere un qualificato inserimento nel mercato del lavoro e sostenere il trasferimento in impresa di conoscenze e competenze nuove e innovative (particolare attenzione agli ambiti della green economy, blue economy, ICT);
- tirocini, come modalità formativa finalizzata a supportare l'inserimento lavorativo e a sostenere le scelte professionali, oltre che a favorire l'acquisizione di competenze mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;
- azioni di mobilità transnazionale per la formazione e il lavoro quali interventi specifici di una strategia generale volta a posizionare l'infrastruttura educativa e formativa in un contesto internazionale;
- azioni formative, consulenziali e di accompagnamento finalizzate a corrispondere alle aspettative e attitudini imprenditoriali delle persone quale strumento per l'autoimpiego e l'allargamento della base occupazionale, con particolare attenzione alla green economy e ICT;
- incentivi all'assunzione.

La dotazione di risorse del POR FSE 2014-2020 per la priorità di investimento 8.1 è pari a € 147.808.787, su tre linee di azione che riguardano i tre principali ambiti di intervento: *servizi orientativi e misure di accompagnamento al lavoro (8.1.1), azioni formative e di accompagnamento all'inserimento e al re-inserimento lavorativo (8.1.2), azioni formative, consulenziali e di accompagnamento finalizzate a corrispondere alle aspettative e attitudini imprenditoriali delle persone (8.1.6).*

L'approfondimento tematico mira a rispondere ai quesiti definiti dal Capitolato in riferimento al tema 2 "Efficacia delle politiche formative e delle politiche attive del lavoro per sostenere l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro contrastando la disoccupazione di lunga durata", successivamente riconfermati all'interno del Piano di Attività del Servizio, e riportati qui di seguito:

1. Quanto le misure di politica attiva del lavoro e le misure formative permettono la costruzione di percorsi individualizzati e personalizzati?
2. Quanto le misure di politica attiva del lavoro e le misure formative sono efficaci?
3. Quale integrazione esiste tra i diversi soggetti attuatori delle misure formative e di politica attiva del lavoro e quanto tale integrazione permette alle persone di costruire un percorso verso il lavoro?

L'indagine è stata realizzata sulla popolazione di riferimento dei destinatari iscritti ai percorsi formativi di formazione permanente, formazione a qualifica e tirocini relativi ai bandi selezionati (vedi box precedente) tra il 01/01/2019 e il 31/12/2020. Il report presente rappresenta un aggiornamento al primo rapporto, che aveva considerato i destinatari dall'avvio della programmazione al 31/12/2018. Il campione di 700 destinatari è stato selezionato tramite un campionamento casuale stratificato rispetto a: i) provincia di residenza; ii) cittadinanza (italiana o straniera) e iii) genere, in modo da essere rappresentativo rispetto alla popolazione complessiva dei destinatari. Nelle tabelle successive riportiamo la distribuzione del campione rispetto al tipo di percorso formativo svolto e genere e cittadinanza e genere.

Tabella 1 - Distribuzione del campione rispetto al tipo di percorso formativo svolto

Tipo di azione	Femmina	Maschio	Totale
Formazione permanente	29	16	45
Formazione a qualifica	277	368	645
Tirocinio	7	3	10
Totale	313	387	700

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 2 - Distribuzione del campione rispetto alla cittadinanza e genere

Cittadinanza	Femmina	Maschio	Totale
Italiano	255	311	566
Straniero	58	76	134
Totale	313	387	700

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

L'indagine è basata su un questionario che è stato sottoposto ai componenti del campione tramite interviste telefoniche condotte con l'utilizzo di tecnica CATI. Le dimensioni su cui verteva l'intervista sono le seguenti:

La ricerca del lavoro → In questa sezione viene ricostruita la situazione rispetto al mercato del lavoro dei destinatari prima dell'intervento formativo; per coloro i quali erano alla ricerca di una nuova occupazione vengono raccolte informazioni sulla storia lavorativa: professione, settore produttivo, durata del rapporto di lavoro. Per i destinatari di origine straniera viene approfondito il momento del tempo del loro arrivo in Italia, l'eventuale percorso di studi all'estero e la conoscenza della lingua italiana.

L'accesso alla formazione → In questa sezione vengono approfonditi i motivi della partecipazione all'intervento formativo e su eventuali difficoltà incontrate. Vengono inoltre ricostruiti i tempi di iscrizione al Centro per l'impiego.

Soddisfazione riguardo al percorso formativo → In questa sezione si chiede ai destinatari di esprimere la propria soddisfazione in merito al percorso formativo svolto, attraverso una serie di giudizi sulle varie dimensioni della formazione (interesse degli argomenti, rapporti con i compagni e i professori, stage, laboratori etc.).

Il tirocinio/stage → Questa sezione è dedicata a raccogliere informazioni sull'eventuale tirocinio o stage seguito dal destinatario: ente ospitante, luogo di svolgimento, durata, giudizio sui diversi aspetti dell'attività formativa.

La condizione a sei mesi dalla partecipazione all'attività formativa → In questa sezione si approfondisce la condizione dei destinatari a sei mesi dalla partecipazione all'attività formativa: Il lavoro svolto (tipo di professione, settore economico, contratto, retribuzione, canale di reperimento dell'occupazione) per coloro i quali hanno un'occupazione; modalità di ricerca del lavoro per i disoccupati; il percorso scolastico/formativo per coloro i quali hanno ripreso gli studi o proseguito la formazione; i motivi della non ricerca del lavoro per gli inattivi.

Il giudizio degli occupati a 6 mesi sull'attività formativa → In questa sezione ai destinatari occupati a sei mesi sono state rivolte domande finalizzate a rilevare sia la coerenza dell'attività formativa con il lavoro svolto, sia il giudizio su competenze e abilità (specialistiche, relazionali, di cultura generale e informatiche) acquisite attraverso la partecipazione all'azione formativa e sulla loro rilevanza nel contesto lavorativo.

La famiglia di origine → Allo scopo di indagare il retroterra culturale e sociale dei destinatari, in questa sezione si raccolgono informazioni su condizione professionale e titolo di studio del padre e della madre.

2. LE CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI

Il campione degli intervistati è diviso piuttosto equamente tra soggetti di genere maschile e femminile, nonostante la componente maschile sia leggermente superiore (55%). La fascia d'età più rappresentata è quella dei soggetti tra i 25 e 34 anni (un terzo del totale degli intervistati), mentre quella meno numerosa è quella dei soggetti over 55 (5% del totale). Il numero di intervistati maschi è superiore al numero delle intervistate femmine in tutte le fasce d'età, fatta eccezione per i gruppi 35-44 e 45-54, in cui la componente femminile è superiore.

Tabella 3 - Destinatari per genere e classe di età

Classe di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24 anni	35	112	147
25-34 anni	96	134	230
35-44 anni	84	64	148
45-54 anni	84	55	139
55 anni e oltre	14	22	36
Totale	313	387	700

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

In continuità con i dati analizzati nel precedente rapporto di valutazione è possibile notare come la formazione a qualifica sia maggiormente rivolta alle fasce d'età intermedie, con una significativa prevalenza dei 25-34enni (33,5% del totale); la formazione permanente, invece, è maggiormente orientata verso le fasce di età più alte (28,9% per entrambe le fasce di età 35-44 e 45-54 anni). I tirocini sono distribuiti più equamente tra le varie fasce d'età, nonostante rimangano prevalentemente rivolti ai giovani fino a 35 anni.

Tabella 4 - Destinatari per tipo di azione e classe di età

Classe di età	Formazione permanente	Formazione a qualifica	Tirocinio	Totale
15-24 anni	15,6%	21,4%	20,0%	21,0%
25-34 anni	22,2%	33,5%	40,0%	32,9%
35-44 anni	28,9%	20,6%	20,0%	21,1%
45-54 anni	28,9%	19,2%	20,0%	19,9%
55 anni e oltre	4,4%	5,3%	0,0%	5,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

L'analisi dei destinatari filtrata per livello di istruzione rivela che la maggior parte degli intervistati (53,3%) ha completato il ciclo di istruzione secondaria superiore; quasi un terzo degli intervistati, inoltre, è in possesso

di un titolo di laurea. All'interno del gruppo di coloro che hanno un livello di istruzione terziaria, la componente femminile è significativamente superiore a quella maschile (36,7% contro il 23,5%).

Tabella 5 - Destinatari per livello di istruzione

Livello di istruzione	Femmine	Maschi	Totale
Nessuno/Istruzione elementare	0,3%	2,3%	1,4%
Istruzione secondaria inferiore	11,8%	19,1%	15,9%
Istruzione secondaria superiore	51,1%	55,0%	53,3%
Istruzione terziaria	36,7%	23,5%	29,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

La cittadinanza dei destinatari delle azioni è, nell'80,9% dei casi, italiana. Gli intervistati di cittadinanza straniera ammontano al 19,1% del totale. Tra questi, le componenti femminile e maschile sono equamente distribuite (18,5% la prima e 19,6% la seconda).

Tabella 6 – Destinatari per genere e cittadinanza

Cittadinanza	Femmine	Maschi	Totale
Italiana	81,5%	80,4%	80,9%
Straniera	18,5%	19,6%	19,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

2.1. LA STORIA LAVORATIVA DEGLI INTERVISTATI

Prima di prendere parte all'attività formativa, l'80,2% dei destinatari aveva già lavorato, a fronte del 19,8% che era in cerca della prima occupazione. All'interno di quest'ultimo gruppo, la percentuale maschile è superiore rispetto alla percentuale femminile (22% contro 17%).

Tabella 7 – Destinatari per condizione occupazionale di partenza e genere

Condizione occupazionale	Femmine	Maschi	Totale
Avevo già lavorato in passato	83,0%	78,0%	80,2%
Ero alla ricerca della prima occupazione	17,0%	22,0%	19,8%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Formazione a qualifica e formazione permanente presentano valori assai simili alla media rispetto alla condizione occupazionale di partenza dei destinatari (80% e 80,4% rispettivamente), mentre tra coloro i quali hanno svolto un tirocinio le persone in cerca di prima occupazione salgono a un terzo del totale.

Tabella 8 – Destinatari per condizione occupazionale di partenza e tipo di azione

Classe di età	Formazione a qualifica	Formazione permanente	Tirocini	Totale
Avevo già lavorato in passato	80,0%	80,4%	70,0%	80,2%
Alla ricerca della prima occupazione	20,0%	19,6%	30,0%	19,8%
Totale	100%	100%	100%	100

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

La maggior parte dei destinatari filtrata per tempi di ricerca di lavoro è suddivisa in tre macro categorie: coloro che hanno cercato tra i 4 e i 6 mesi (24,52%); 7 mesi e un anno (23,19%) e 2-3 mesi (20,83%). Le differenze di genere in questo contesto non risultano essere significative.

Tabella 9 - Destinatari per durata della ricerca di lavoro

	Femmine	Maschi	Totale
Fino a un mese	8,91%	10,16%	9,60%
tra 2 e 3 mesi	18,81%	22,46%	20,83%
Tra 4 e 6 mesi	25,08%	24,06%	24,52%
Tra 7 mesi e un anno	21,78%	24,33%	23,19%
Tra uno e due anni	13,86%	8,82%	11,08%
Oltre due anni	11,55%	10,16%	10,78%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Incrociando i tempi di ricerca di lavoro con il tipo di azione svolto dai destinatari è possibile notare come la formazione permanente sia rivolta a destinatari prevalentemente in ricerca di lavoro tra i 7 mesi e un anno (28,6%). Tra i destinatari di formazione a qualifica, il tempo di ricerca di lavoro è principalmente tra i 4 e i 6 mesi (25%), mentre la lunghezza del periodo di ricerca di lavoro è più equamente distribuito tra coloro che svolgono un tirocinio.

Tabella 10 – Destinatari per durata della ricerca di lavoro e tipo di azione

	Formazione permanente	Formazione a qualifica	Tirocinio	Totale
Fino a 1 mese	11,9%	9,3%	20,0%	9,6%
Tra 2 e 3 mesi	19,0%	21,3%	0,0%	20,8%
Tra 4 e 6 mesi	19,0%	25,0%	20,0%	24,5%
Tra 7 mesi e 1 anno	28,6%	22,9%	20,0%	23,2%
Tra 1 e 2 anni	7,1%	11,2%	20,0%	11,1%
Oltre 2 anni	14,3%	10,4%	20,0%	10,8%
Totale	100%	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tra coloro i quali avevano già avuto esperienze lavorative, l'ultimo lavoro svolto prima dell'attività formativa era, per la maggior parte dei casi, un lavoro relativo alla vendita ed ai servizi alle persone (28,8%); all'interno di questo numero, la percentuale di destinatarie è significativamente superiore alla percentuale di destinatari (38% contro il 21%). Il 23,8% degli intervistati aveva svolto un lavoro categorizzabile come Lavoro operaio o di servizio non qualificato (in questo caso le percentuali relative al genere si ribaltano, rivelando come i destinatari appartenenti a questa categoria ammontano al 29,7% mentre le destinatarie al 16,9%). Insieme, questi due tipi di professione rappresentano più della metà del, mentre il quantitativo restante si suddivide in Professioni esecutive relative all'amministrazione e alla gestione (13,9%, ad ampia rappresentanza femminile); Professioni tecniche (11,7%); Operai specializzati (10,5% a maggioranza maschile); Professioni ad elevata specializzazione di natura intellettuale, scientifica o artistica (6,3%); Addetti agli impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio, o conduttori di veicoli (2,7%); Dirigenti o direttori (1,8%); e Lavoratori specializzati nell'agricoltura e nell'allevamento (categoria più marginale, che rappresenta lo 0,5% del totale).

Tabella 11 – Destinatari per ultima professione svolta e genere

Professione	Femmine	Maschi	Totale
Professione relativa alla vendita ed ai servizi alle persone	38,0%	21,0%	28,8%
Lavoro operaio o di servizio non qualificato	16,9%	29,7%	23,8%
Professione esecutiva relativa all'amministrazione e alla gestione	20,4%	8,3%	13,9%
Professione tecnica	9,8%	13,3%	11,7%
Operaio specializzato	2,4%	17,3%	10,5%
Professione ad elevata specializzazione	8,6%	4,3%	6,3%
Addetto a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio, o conduttore di veicoli	2,0%	3,3%	2,7%
Dirigente o direttore	2,0%	1,7%	1,8%
Lavoratore specializzato nell'agricoltura e nell'allevamento	0,0%	1,0%	0,5%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Il primo settore di provenienza a prescindere dal genere dei destinatari è quello degli alloggi e della ristorazione (16,2% del totale). Nel settore della metallurgia, la componente maschile (9,4%) è ampiamente maggiore rispetto a quella femminile (1,6%); lo stesso vale per il settore della fabbricazione di macchine e di apparecchi meccanici (in cui i destinatari delle azioni sono il 4,7% e le destinatarie lo 0,8%). Le figure cambiano sia per quanto riguarda il settore del commercio al dettaglio (in cui le destinatarie sono più ampiamente rappresentate con il 16,9% a fronte del 7,1% composto da uomini) che per il tessile e abbigliamento (composto per il 4,3% da destinatarie e per l'1% da destinatari).

Tabella 12 – Destinatari per settore dell'ultima professione svolta e genere

Settore	Femmine	Maschi	Totale
Alloggio e ristorazione	17,3%	15,2%	16,2%
Commercio al dettaglio	16,9%	7,1%	11,6%
Alimentari, bevande e tabacco	7,5%	5,7%	6,5%
Metallurgia e prodotti in metallo	1,6%	9,4%	5,8%
Trasporti e magazzinaggio	3,9%	6,7%	5,4%
Altri servizi	4,3%	5,7%	5,1%
Sanità e assistenza sociale pubblica e privata	5,9%	3,4%	4,5%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	2,8%	5,4%	4,2%
Servizi di informazione e comunicazione	4,3%	4,0%	4,2%
Costruzioni	3,9%	4,0%	4,0%
Commercio ingrosso	2,0%	4,4%	3,3%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	3,9%	2,0%	2,9%
Fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici	0,8%	4,7%	2,9%
Tessile e abbigliamento	4,3%	1,0%	2,5%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertim.	2,4%	2,4%	2,4%
Servizi domestici presso le famiglie	3,9%	0,3%	2,0%
Altri settori	14,2%	18,5%	16,5%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Performer

Il 67,4% dei destinatari con esperienza lavorativa ha dichiarato che, prima dell'inizio dell'attività formativa, l'ultimo lavoro svolto corrispondeva al tipo di occupazione principale della propria carriera lavorativa. A testimonianza di una certa stabilità nella storia lavorativa dei destinatari, se a questa percentuale sommiamo coloro i quali, pur avendo cambiato settore, hanno continuato a svolgere la stessa professione, tale percentuale sale al 74,4%. Sommando ancora a questi dati la percentuale di coloro i quali hanno mantenuto la stessa professione, seppure a fronte di un cambiamento del settore produttivo di riferimento, la percentuale sale al 79,2%.

Tabella 13 – Destinatari per variazione o mantenimento di professione e settore produttivo tra principale (per durata) e ultimo lavoro svolto

Professione / settore	Settore diverso	Stesso settore
Professione diversa	20,8%	4,8%
Stessa professione	7,0%	67,4%

Fonte: elaborazioni IRIS – Performer

L'analisi della durata del lavoro restituisce un'importante indicazione sulla stabilità delle precedenti occupazioni dei destinatari. Rispetto alla valutazione precedente è rilevante notare che, a prescindere dal

genere, diminuisce in questo campione di intervistati, la percentuale di destinatari con un'esperienza professionale caratterizzata da un lavoro durato al massimo un anno (20,9%), mentre è più alta quella relativa ai destinatari la cui esperienza professionale più longeva è tra gli 11 e i 20 anni (14,2%). Prese in considerazione le differenze filtrate attraverso il genere di appartenenza, invece, continua ad apparire in media più duratura la carriera lavorativa delle destinatarie (maggiormente rappresentate in ogni categoria di durata eccetto per i lavori durati fino ad un anno, in cui la percentuale maschile è del 24,7% e quella femminile del 16,5%). Un aspetto da sottolineare riguarda la distribuzione delle risposte in base al genere: le donne hanno frequenze maggiori nelle categorie di durata intermedie, e sono quindi in media meno presenti nelle durate più lunghe, a testimonianza di una maggiore frammentazione dei loro percorsi lavorativi, e di una certa difficoltà nel reperire impieghi più stabili e duraturi¹.

Tabella 14 – Destinatari per durata del lavoro più longevo e genere

Durata	Femmine	Maschi	Totale
Fino a un anno	16,5%	24,7%	20,9%
Da 1 a 2 anni	18,8%	17,3%	18,0%
Da 3 a 5 anni	18,4%	17,7%	18,0%
Da 6 a 10 anni	22,7%	20,7%	21,6%
Da 11 a 20 anni	15,7%	13,0%	14,2%
Oltre 20 anni	7,8%	6,7%	7,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

¹ Occorre ricordare a questo proposito che in Emilia-Romagna nel periodo 2008-2018 la crescita delle donne occupate a tempo parziale è stata assai superiore rispetto a quella registrata nello stesso periodo a livello nazionale (+40,3% a fronte del +22,8% a livello nazionale). Nostre elaborazioni su dati Istat datawarehouse, <http://dati.istat.it>.

3. L'ACCESSO ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Il miglioramento delle competenze e delle conoscenze risulta essere il principale motivo della partecipazione all'intervento formativo (46,4% degli intervistati divisi in maniera praticamente identica tra maschi e femmine). Aumenta significativamente rispetto al rapporto precedente la percentuale di intervistati spinti alla partecipazione per l'interesse negli argomenti del corso (32,2%); in questo caso, è la componente femminile a prevalere nella scelta di questa motivazione (35,1% delle beneficiarie contro il 29,7% dei beneficiari). L'aggiornamento delle competenze dopo un periodo di inattività (13,9%) risulta essere il terzo motivo di partecipazione per numero di preferenze; in linea con le osservazioni fatte nel rapporto precedente, è utile ricordare come, per i destinatari, gli investimenti nella propria qualificazione professionale sembrano rappresentare uno strumento rilevante di permanenza, 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 60,3% del totale dei destinatari, percentuale significativa, seppur leggermente minore rispetto ai dati analizzati nel rapporto precedente.

La distribuzione in varie classi di età risulta altalenante, con crescite e decrescite di percentuali da una classe di età all'altra senza che si registri con evidenza un costante aumento o diminuzione nelle scelte di una delle motivazioni con il progredire delle fasce anagrafiche. Alcuni dei picchi evidenziabili sono quelli relativi al miglioramento delle competenze, che registra il 53,3% nella fascia tra i 15-24 anni, l'interesse per gli argomenti del corso (38,1% dei 25-34), e l'aggiornamento delle proprie competenze dopo un periodo di inattività, scelto in maggioranza (17,6%) dai beneficiari tra i 45-54 anni (le cui carriere professionali possono essere comprensibilmente già caratterizzate da più periodi di attività e/o inattività rispetto ai partecipanti delle fasce di età inferiori).

Tabella 15 Motivo principale della partecipazione all'intervento formativo. Distribuzione per genere (valori percentuali)

Motivo della partecipazione all'intervento	Femmine	Maschi	Totale
Migliorare le mie competenze/conoscenze	46,3%	46,4%	46,4%
Interesse per gli argomenti del corso	35,1%	29,7%	32,2%
Completare il mio percorso di formazione	2,7%	6,8%	4,9%
Aggiornare le mie competenze dopo un periodo di inattività	13,9%	14,0%	13,9%
Altro	1,9%	3,1%	2,5%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS – Performer

Tabella 16 - Motivo principale della partecipazione all'intervento formativo. Distribuzione per classe di età (valori percentuali)

	Classe di età					Totale
	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	
Migliorare le mie competenze/conoscenze	53,3%	43,2%	51,5%	42,0%	44,4%	46,4%
Interesse per gli argomenti del corso	25,3%	38,1%	29,9%	30,5%	33,3%	32,2%
Aggiornare le mie competenze dopo un periodo di inattività	10,7%	13,6%	12,7%	17,6%	13,9%	13,9%
Completare il mio percorso di formazione	8,0%	3,4%	3,7%	5,3%	8,3%	4,9%
Altro	2,7%	1,7%	2,2%	4,6%	0,0%	2,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

I dati relativi alla percezione di difficoltà nell'accesso alle informazioni necessarie dopo aver deciso di intraprendere il percorso formativo restituiscono informazioni incoraggianti: il 90,7% dei beneficiari ha infatti ammesso di aver riscontrato poche o nessuna difficoltà in questo processo. L'accessibilità alle informazioni sulle opportunità formative disponibili costituisce tuttavia un presupposto fondamentale per l'equità di un sistema formativo regionale, motivo per cui è importante soffermarsi sulle aree di possibile miglioramento. In linea con il rapporto precedente, per esempio, permangono differenze percettive tra beneficiari stranieri e italiani nell'articolazione delle difficoltà sopracitate: il 9,3% totale di coloro che hanno percepito 'abbastanza' o 'molto' difficile l'accesso alle informazioni, è infatti costituito in prevalenza (seppur non schiacciante) da beneficiari stranieri.

Tabella 17 - Dopo aver deciso di intraprendere un percorso formativo, è stato difficile accedere alle informazioni necessarie? - Distribuzione per cittadinanza (valori percentuali)

	Italiani	Stranieri	Totale
Molto	1,5%	1,1%	1,4%
Abbastanza	7,4%	10,6%	7,9%
Poco	14,1%	16,0%	14,4%
Per niente	77,1%	72,3%	76,3%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Rispetto al rapporto di valutazione precedente, è importante notare una significativa differenza legata ai canali attraverso i quali i destinatari sono venuti a conoscenza dell'attività formativa: se infatti i Centri per l'impiego risultavano essere in assoluto il canale più utilizzato (con il 59,9% delle preferenze espresse) in questo caso la percentuale maggiore (33,5%) risulta essere connessa a Risorse Internet come sito di quotidiani, portali informativi, e/o social network. In generale, sembra assumere una posizione particolarmente preponderante il ruolo di tutti i mezzi che possono essere connessi al digitale: se sommati,

tutti i canali riconducibili a questo tipo di comunicazione, istituzionale o meno, ammontano al 46,2%. Crolla, al contempo, la percentuale dei beneficiari che affermano di essere venuti a conoscenza delle attività attraverso i Centri per l'Impiego (16,2%); questo tuttavia, non significa che canali slegati dal mondo digitale non risultino efficaci nel veicolare le attività formative: resta infatti rilevante il ruolo del capitale relazionale costituito da amici e conoscenti che, tramite il passaparola, rappresentano la terza opzione informativa principale (13,3% del totale dei beneficiari).

Tabella 18 - 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
Risorse internet (sito di quotidiani, portali informativi, social network, etc.)	35,0%	26,6%	33,5%
Centro per l'impiego	14,5%	24,5%	16,2%
Passaparola	11,4%	22,3%	13,3%
Sito Internet della Regione	12,5%	7,4%	11,6%
Ente di formazione/Sindacato	10,7%	4,3%	9,6%
Manifesti/brochure della Regione	3,6%	2,1%	3,3%
Annuncio su quotidiani	3,1%	2,1%	2,9%
Sportello informativo dell'Agenzia Regionale per il Lavoro	1,6%	0,0%	1,3%
Altra newsletter (enti di formazione, università, ecc.)	1,6%	0,0%	1,3%
Newsletter della Regione	1,1%	1,1%	1,1%
Scuola/Università	0,9%	2,1%	1,1%
Spot radiofonico	0,7%	1,1%	1,1%
Spot televisivo	0,2%	0,0%	0,2%
Altro	3,3%	6,4%	3,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Infine, si denota un ottimo apprezzamento per la strutturazione dell'offerta rispetto alle necessità personali dei destinatari: la tabella 29 riassume le risposte relative a questo dato e, se paragonata al rapporto precedente, rivela come la percentuale di coloro che hanno valutato questo fattore 'molto adeguato' sia passata dal 22,8% al 40,6%. Esigua (10,5%) la percentuale di coloro che hanno indicato la strutturazione dell'offerta regionale 'per niente' o 'poco' adeguata alle necessità personali.

Tabella 19 – Le opzioni formative disponibili erano adeguate rispetto alle sue necessità personali? - Distribuzione per genere (valori percentuali)

	Femmine	Maschi	Totale
Molto	39,1%	41,9%	40,6%
Abbastanza	49,2%	48,6%	48,9%
Poco	10,1%	6,8%	8,3%
Per niente	1,6%	2,7%	2,2%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

4. IL GIUDIZIO DEI DESTINATARI SULLE ATTIVITA' FORMATIVE

In questa parte del report si analizza nel dettaglio il grado di soddisfazione espresso dai destinatari rispetto alla qualità degli interventi. Prima però, è utile offrire una panoramica rispetto alla loro preparazione professionale e/o scolastica grazie alla quale hanno potuto seguire in maniera più o meno proficua i corsi loro offerti. I risultati riassunti nella tabella 30 rivelano come la preparazione dei partecipanti sia, in larga parte, stata considerata pienamente sufficiente (81,2%). Meno del 20%, infatti, definisce la propria preparazione prima dei corsi 'appena sufficiente' o, 'del tutto insufficiente'. Emerge tuttavia una riflessione sulla necessità da parte degli enti di formazione di condurre attività di taratura delle modalità di insegnamento e di intensificare i moduli di orientamento iniziali se si analizzano le differenti risposte di beneficiari italiani e stranieri: tra i primi, infatti, la somma di coloro che riconoscono la propria formazione come 'appena sufficiente' o 'del tutto insufficiente' risulta maggiore (seppur lievemente) della stessa somma applicata alle preferenze espresse dai beneficiari stranieri.

Tabella 20 - Ritieni che la tua preparazione professionale e/o scolastica fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per cittadinanza (valori percentuali)

	Italiani	Stranieri	Totale
Pienamente sufficiente	81,3%	80,5%	81,2%
Appena sufficiente	15,9%	14,9%	15,8%
Del tutto insufficiente	2,8%	4,6%	3,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Analizzando le risposte allo stesso tipo di domanda attraverso il filtro dei gradi di istruzione dei beneficiari, è più che comprensibile che la percentuale di coloro che hanno ritenuto la propria formazione 'appena sufficiente', e che conseguentemente ha dichiarato di essersi dovuti applicare molto per capire i contenuti, diminuisca mano a mano che il grado di istruzione aumenta. In maniera simile, la percentuale maggiore (76,1%) di coloro che definiscono i contenuti delle attività formative 'pienamente alla propria portata' si registra nella categoria di coloro che hanno ricevuto il grado massimo di istruzione proposto (istruzione secondaria) e minore (55,6%) in quella caratterizzata dal livello di istruzione minimo.

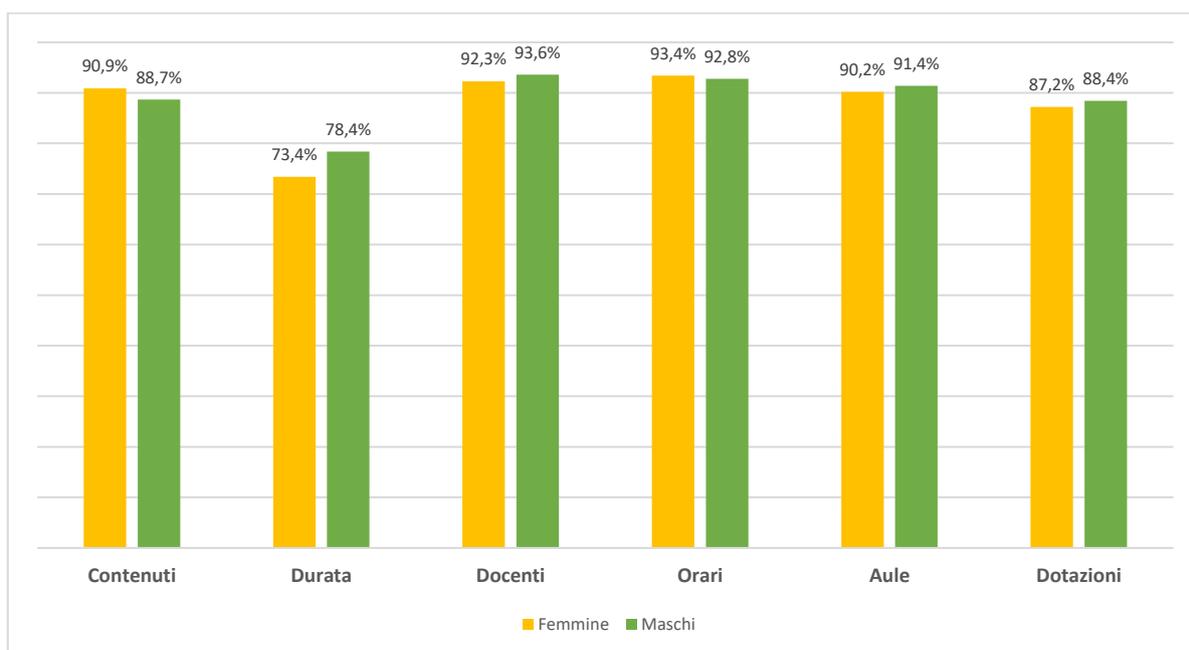
Tabella 21 - Ritiene che la sua preparazione professionale e/o scolastica fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per titolo di studio (valori percentuali)

	Nessuno/istruzione elementare	Istruzione secondaria inferiore	Istruzione secondaria superiore
Appena sufficiente ho dovuto applicarmi molto per capire i contenuti	44,4%	20,0%	20,4%
Del tutto insufficiente, i contenuti erano troppo difficili e mi mancavano le basi	0,0%	5,0%	3,5%
Pienamente sufficiente, i contenuti dell'attività formativa erano ampiamente alla mia portata	55,6%	75,0%	76,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Il grafico seguente restituisce in sintesi una somma dei gradi di soddisfazione ('molto' e 'abbastanza') nei confronti delle componenti degli interventi proposti. I giudizi, maggiormente dettagliati nelle tabelle delle pagine successive, si riferiscono ai contenuti, alla durata, al personale docente, agli orari, al comfort degli ambienti e alla dotazione di attrezzature utili a seguire i corsi. I giudizi sono complessivamente molto positivi: tutte le dimensioni superano o sfiorano il 90% di giudizi positivi, eccezione fatta per la durata delle attività formative. Quest'ultimo, così come la poca differenza tra i giudizi dei beneficiari maschi e femmine, è un elemento di continuità con il rapporto precedente.

Grafico 1 - Soddisfazione rispetto all'intervento formativo (somma dei rispondenti il cui grado di soddisfazione è molto o abbastanza, per genere)



Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 22 - Quanto si ritiene soddisfatto per il *contenuto* dell'attività formativa?

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	51,1%	44,5%	47,4%
Abbastanza soddisfatto	39,8%	44,2%	42,3%
Poco soddisfatto	7,4%	6,9%	7,1%
Per niente soddisfatto	1,8%	4,4%	3,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 23 - Quanto si ritiene soddisfatto per la *durata* dell'attività formativa?

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	19,7%	24,6%	21,6%
Abbastanza soddisfatto	53,7%	53,8%	53,7%
Poco soddisfatto	22,2%	16,5%	20,0%
Per niente soddisfatto	4,4%	5,0%	4,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 24 - Quanto si ritiene soddisfatto dei docenti?

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	60,8%	58,7%	59,7%
Abbastanza soddisfatto	31,5%	34,9%	33,4%
Poco soddisfatto	7,3%	4,4%	5,7%
Per niente soddisfatto	0,3%	1,9%	1,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 25 - Quanto si ritiene soddisfatto degli orari?

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	49,0%	47,1%	47,9%
Abbastanza soddisfatto	44,4%	45,7%	45,1%
Poco soddisfatto	5,9%	5,5%	5,7%
Per niente soddisfatto	0,7%	1,7%	1,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 26 - Quanto si ritiene soddisfatto del comfort delle aule che hanno ospitato l'attività formativa?

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	44,9%	48,9%	47,1%
Abbastanza soddisfatto	45,3%	42,5%	43,7%
Poco soddisfatto	8,1%	6,6%	7,3%
Per niente soddisfatto	1,8%	1,9%	1,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 27 - Quanto si ritiene soddisfatto della dotazione di attrezzature utili a seguire l'attività formativa? (computer, lavagne multimediali, attrezzi etc.)?

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	45,0%	46,8%	46,0%
Abbastanza soddisfatto	42,2%	41,6%	41,8%
Poco soddisfatto	11,7%	9,4%	10,4%
Per niente soddisfatto	1,1%	2,2%	1,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

5. TIROCINI E STAGE

Lo svolgimento di un tirocinio o di uno stage rappresenta, soprattutto per i più giovani, un'importante occasione di potenziamento del proprio profilo di occupabilità. La maggioranza dei destinatari (42,0%) ha svolto uno stage da 121 a 200 ore, mentre il secondo gruppo più nutrito (27,3%) è composto da coloro che hanno svolto un tirocinio di durata dalle 201 alle 400 ore. A differenza del rapporto precedente, in cui si evidenziava come i destinatari maschi effettuassero in media tirocini più lunghi, l'analisi dei dati non rivela questa volta differenze significative tra la durata dei tirocini effettuati da destinatari e destinatarie.

Tabella 28 - Qual era la durata del periodo di tirocinio/stage?

	Femmine	Maschi	Totale
Fino a 80 ore	9,6%	10,0%	9,8%
da 81 a 120 ore	17,8%	15,1%	16,3%
da 121 a 200	42,5%	41,6%	42,0%
da 201 a 400 ore	25,1%	28,9%	27,3%
Più di 400 ore	5,0%	4,5%	4,7%
	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Per valutare l'effettività delle attività formative è importante conoscere i giudizi espressi dai destinatari per quanto concerne sia gli elementi legati al contesto nel quale è stato effettuato il tirocinio, che gli elementi legati più direttamente al potenziamento dell'occupabilità. La prima parte della valutazione è riferita alla 'qualità interna' (QI) degli interventi, un parametro che include la percezione di fattori quali: la disponibilità del tutor aziendale, la disponibilità di adeguate strutture di lavoro, il grado di interazione con il personale aziendale e, nel caso degli stage, il grado di coerenza tra l'esperienza lavorative e i contenuti del percorso formativo). Per questi elementi, la somma tra 'abbastanza' e 'molto' soddisfatto espressa dai destinatari oscilla tra il 79,2% (per la disponibilità del titolare/tutor aziendale e per la corrispondenza tra esperienza lavorativa e i contenuti del corso), e l'84,6% (espresso nei confronti del grado di interazione con il personale aziendale). Anche nei confronti delle strutture (per cui la somma dei massimi gradi di soddisfazione è stata dell'83,6%) il parere dei destinatari è stato positivo.

Tabella 29 - Disponibilità del titolare o tutor dell'azienda/ente/istituto

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	47,8%	46,6%	47,1%
Abbastanza soddisfatto	30,6%	33,2%	32,1%
Poco soddisfatto	12,7%	10,1%	11,2%
Per niente soddisfatto	9,0%	10,1%	9,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 30 - Disponibilità di adeguate strutture di lavoro

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	42,4%	44,8%	43,8%
Abbastanza soddisfatto	41,6%	38,3%	39,8%
Poco soddisfatto	11,8%	11,4%	11,6%
Per niente soddisfatto	4,1%	5,5%	4,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 31 - Interazione con altro personale dell'azienda/ente/istituto

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	50,8%	49,4%	50,0%
Abbastanza soddisfatto	31,1%	37,3%	34,6%
Poco soddisfatto	12,3%	10,1%	11,1%
Per niente soddisfatto	5,7%	3,2%	4,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 32 - Coerenza con i contenuti del corso seguito (destinatari di attività formative)

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	41,1%	40,5%	40,8%
Abbastanza soddisfatto	39,7%	37,5%	38,4%
Poco soddisfatto	13,4%	14,4%	14,0%
Per niente soddisfatto	5,8%	7,6%	6,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

In linea con la valutazione precedente, sono complessivamente meno positive le percezioni di destinatari e destinatarie per quanto riguarda: l'acquisizione di competenze specialistiche; lo sviluppo della capacità di lavorare in gruppo; l'acquisizione di competenze informatiche e lo sviluppo delle conoscenze del contesto economico produttivo in cui le imprese ospitanti si inseriscono. Tutti questi sono fattori che compongono la 'qualità esterna' (QE) del percorso effettuato. Rispetto a queste dimensioni, la somma di voci come 'poco', 'per niente' formativa, e la totale mancanza di acquisizione di competenze tocca picchi del 57,1% per quanto riguarda l'acquisizione di competenze informatiche. Seppur con minore incidenza, resta sopra ad un terzo del totale delle risposte per quanto concerne l'acquisizione di competenze specialistiche (32,8%) e l'esperienza di lavoro in gruppo (32,4%). Significativo, tra tutti, il dato 'non ho acquisito tale tipo di competenza' in relazione alla conoscenza del contesto economico in cui opera l'impresa, indicato dal 28% dei rispondenti a questa domanda.

Tabella 33 - Acquisizione di competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor

	Femmine	Maschi	Totale
Molto formativa	33,7%	34,5%	34,2%
Abbastanza formativa	32,2%	33,6%	33,0%
Poco formativa	15,0%	15,6%	15,3%
Per niente formativa	4,9%	4,2%	4,5%
Non ho acquisito competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor	14,2%	12,0%	13,0%
	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 34 - Sviluppo della capacità di lavorare in gruppo

	Femmine	Maschi	Totale
Molto formativa	37,8%	32,1%	34,7%
Abbastanza formativa	28,5%	36,3%	32,8%
Poco formativa	13,5%	12,3%	12,8%
Per niente formativa	1,5%	2,1%	1,8%
Non ho lavorato in gruppo	18,7%	17,1%	17,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 35 - Conoscenza del contesto economico in cui opera l'impresa, caratteristiche organizzative e commerciali dell'impresa

	Femmine	Maschi	Totale
Molto formativa	16,1%	19,2%	17,8%
Abbastanza formativa	33,3%	30,3%	31,7%
Poco formativa	18,4%	17,4%	17,8%
Per niente formativa	4,9%	4,5%	4,7%
Non ho acquisito tale tipo di competenze	27,3%	28,5%	28,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 36 - Acquisizione di competenze informatiche

	Femmine	Maschi	Totale
Molto formativa	13,6%	14,2%	13,9%
Abbastanza formativa	31,2%	26,8%	29,0%
Poco formativa	21,6%	24,2%	22,9%
Per niente formativa	12,6%	10,5%	11,6%
Non facevo uso di tecnologie informatiche	21,1%	24,2%	22,6%
	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

È infine molto interessante il dato sugli esiti occupazionali: quasi un quarto dei destinatari che hanno svolto il tirocinio o uno stage alla fine dell'esperienza formativa è stato assunto presso la stessa impresa ospitante;

il commento a questo dato, tuttavia, necessita una premessa legata al genere dei partecipanti ai tirocini: è infatti più alta la percentuale di partecipanti maschi (27,6%) che iniziano a lavorare presso la stessa azienda in cui è stato effettuato il tirocinio rispetto alla controparte femminile (19,5%).

Tabella 37 - Dopo la conclusione del tirocinio ha iniziato a lavorare presso la stessa azienda?

	Femmine	Maschi	Totale
No	80,5%	72,4%	76,0%
Sì	19,5%	27,6%	24,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

6. GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

6.1. I PERCORSI DI ACCESSO AL LAVORO: L'ESITO OCCUPAZIONALE

Gli esiti occupazionali delle attività formative promosse nell'ambito del tema 2 sono molto diversi a seconda del tipo di azione considerato. Essi variano dall'ottimo risultato dei tirocini, che vedono l'80% dei destinatari occupati a sei mesi dalla partecipazione all'intervento formativo, ai buoni risultati della formazione permanente (62,2%, con un netto tasso di crescita rispetto al campione analizzato nel rapporto precedente quando lo stesso valore si fermava al 48,8%), e della formazione per qualifica, con il 60,5% degli occupati.

Tabella 38 – Quota di occupati a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per tipo di azione e genere

	Femmine	Maschi	Totale
Tirocini	85,7%	66,7%	80,0%
Formazione per qualifica	52,7%	66,3%	60,4%
Formazione permanente	72,4%	43,8%	62,2%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Rispetto al titolo di studio l'andamento della quota di occupati a 6 mesi dallo svolgimento delle attività è equamente suddiviso nelle tre categorie di istruzione ma, a livello di genere di appartenenza dei destinatari il trend segue due direzioni opposte: se per i maschi la percentuale maggiore (69,4%) si registra tra coloro che possiedono un titolo di studio più basso, per le femmine è il gruppo appartenente alla fascia di istruzione maggiore che conta la maggiore percentuale di occupate (58,3%).

Tabella 39 – Quota di occupati a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per titolo di studio dei destinatari

Tipo di azione	Fino alla licenza media	Diploma di istruzione superiore	Laurea	Totale
Femmine	45,9%	55,0%	58,3%	55,1%
Maschi	69,4%	65,2%	62,2%	65,3%
Totale	61,5%	60,8%	60,0%	60,7%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

L'età è un fattore fortemente discriminante rispetto agli esiti occupazionali. Nella tabella successiva, che sintetizza la condizione occupazionale a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per classe di età dei destinatari si evince con chiarezza come l'esito occupazionale sia migliore nella classe di età più bassa (quella dei destinatari fino ai 24 anni di età, in cui si registra il 70%, seppur con notevoli differenze a seconda del genere) e come si verifichi un progressivo peggioramento dei dati al crescere dell'età – fino ad arrivare al 37,1% degli occupati a 6 mesi dalla conclusione dell'attività che hanno 55 anni e oltre.

Tabella 40 - Condizione occupazionale a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per classe di età dei destinatari

Tipo di azione	fino a 24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Totale
Femmine	57,1%	61,5%	53,0%	52,4%	35,7%	55,1%
Maschi	75,0%	69,3%	61,3%	51,9%	38,1%	65,3%
Totale	70,6%	65,9%	56,6%	52,2%	37,1%	60,7%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

L'approfondimento offerto dalla tabella seguente, che riassume le condizioni occupazionali a partire dalla storia lavorativa dimostra come, trasversalmente per destinatari e destinatarie, il tasso di occupazione è più favorevole per coloro che potevano vantare un'esperienza lavorativa precedente all'attività.

Tabella 41 – Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari occupati a 6 mesi per condizione occupazionale iniziale

	Avevo già lavorato in passato	Ero alla ricerca della prima occupazione	Totale
Maschi	56,8%	47,2%	55,1%
Femmine	65,6%	63,8%	65,2%
Totale	61,5%	57,1%	60,6%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Se aver già lavorato in passato e essere alla ricerca di una nuova occupazione può rappresentare un vantaggio rispetto a chi è alla ricerca di una prima occupazione, quanto più si resta esclusi dal mercato del lavoro tanto più difficile è venire nuovamente assunti. Come si evince dalla tabella successiva, la possibilità di trovare un impiego è molto maggiore per chi, per esempio, è alla ricerca da meno di un mese (76,9%) rispetto a chi sta cercando un impiego da più di due anni (23,3%). Questo divario è particolarmente visibile nel campione femminile, in cui i valori ai due estremi (meno di un mese, e più di due anni) si allontanano sempre più (86,8% nel primo caso, 21,1% nel secondo).

Tabella 42 – Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari occupati a 6 mesi per tipo di azione e tempo di ricerca del lavoro

	Meno di un mese	1 - 3 mesi	4 - 6 mesi	7 - 12 mesi	1 - 2 anni	Più di 2 anni
Maschi	63,0%	64,9%	68,4%	47,0%	53,7%	25,7%
Femmine	86,8%	73,5%	67,8%	65,9%	66,7%	21,1%
Totale	76,9%	70,0%	68,1%	57,6%	59,2%	23,3%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Il tasso di occupati a 6 mesi sulla base della durata dell'ultima esperienza lavorativa mostra una situazione differente tra le categorie di genere: la percentuale di destinatarie che hanno trovato una collocazione occupazionale dopo la formazione è minore per chi si trova agli estremi delle categorie temporali della propria esperienza lavorativa (45,2% per coloro che hanno avuto esperienze lavorative lunghe al massimo un

anno, 42,5% per chi ha avuto esperienze lavorative di oltre 10 anni). Per i beneficiari, invece, la percentuale minore di occupati a 6 mesi (56,9%) si registra tra coloro la cui esperienza lavorativa più lunga è tra i 6 e i 10 anni.

Tabella 43 –Destinatari occupati a 6 mesi per durata dell’attività lavorativa più lunga

	Fino a un anno	1 - 2 anni	3 - 5 anni	6 - 10 anni	Oltre 10 anni
Femmine	45,2%	66,7%	57,4%	69,0%	42,5%
Maschi	66,7%	76,0%	73,6%	56,9%	61,5%
Totale	58,8%	71,4%	66,0%	62,9%	51,9%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

La cittadinanza (vedi

Tabella 44) è un fattore che non sembra esercitare significativi livelli di differenza sul tasso di inserimento occupazionale dei destinatari delle attività a 6 mesi dalla loro conclusione (61,3% di occupati italiani contro il 58,6% di occupati stranieri). Le differenze di genere, al contrario sembrano pesare, soprattutto all’interno della categoria dei beneficiari stranieri: se il 70,7% dei beneficiari maschi risulta occupato, solo il 43,3% delle donne straniere può vantare lo stesso traguardo.

Tabella 44 - Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari a 6 mesi dalla conclusione dell’attività per cittadinanza

	Italiani	Stranieri	Totale
Femmine	58,0%	43,1%	55,3%
Maschi	64,1%	70,7%	65,4%
Totale	61,3%	58,6%	60,8%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Il tipo di lavoro che viene svolto a 6 mesi dall’attività formativa è quasi interamente (94,08%) lavoro alle dipendenze (il lavoro parasubordinato è presente in modo residuale per quota poco superiori, complessivamente, all’1%). L’avvio di una attività lavorativa di tipo autonomo è una scelta limitata a un numero molto basso di destinatari, con una percentuale che oscilla intorno al 6%.

Tabella 45 - Tipo di lavoro per gli occupati a 6 mesi dalla conclusione dell’attività

	Alle dipendenze o parasubordinato	Autonomo
Femmine	93,06%	6,94%
Maschi	94,78%	3,08%
Totale	94,08%	5,92%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Nell'ambito del lavoro alle dipendenze o parasubordinato, il 47,71% dei contratti di lavoro sono di tipo standard, seguiti dai contratti di apprendistato (13,49%). Le prestazioni occasionali, spesso retribuite tramite voucher, si fermano all'1,20%.

Tabella 46 - Tipo di contratto degli occupati alle dipendenze o parasubordinati a 6 mesi per genere

Tipo di contratto	Femmine	Maschi	Totale
Normale contratto da dipendente	53,80%	43,44%	47,71%
Apprendistato	8,19%	17,21%	13,49%
Autonomo	12,28%	10,66%	11,33%
Contratto con agenzia interinale	5,85%	12,30%	9,64%
Contratto ripartito o a chiamata	6,43%	5,74%	6,02%
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa	1,75%	1,64%	1,69%
Contratto di prestazione occasionale	2,92%	0,00%	1,20%
Altro tipo di contratto	8,77%	9,02%	8,92%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Riguardo alla durata del contratto utilizzato per l'inserimento occupazionale dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata il 64,5% è diviso nelle due categorie 1-3 mesi (34,1%) e 4-6 mesi (30,4%). Rispetto al rapporto precedente, aumenta la percentuale totale di coloro collocati in posizioni di lavoro con contratti di durata maggiore di due anni (12,1%), mentre diminuisce la percentuale dei contratti a tempo indeterminato (6%).

Tabella 47 - Durata del contratto utilizzato per l'inserimento occupazionale dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

	Femmine	Maschi	Totale
1 - 3 mesi	38,8%	31,0%	34,1%
4 - 6 mesi	31,6%	29,7%	30,4%
7 - 12 mesi	14,5%	17,5%	16,3%
13 - 24 mesi	2,0%	0,4%	1,0%
Più di 2 anni	8,6%	14,4%	12,1%
Tempo indeterminato	4,6%	7,0%	6,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

La suddivisione in macrosettori di attività delle imprese che assorbono i destinatari occupati a 6 mesi dalla conclusione delle attività segue nel solco tracciato dal primo rapporto: è nel settore terziario che si colloca la maggior parte degli occupati (59,6%), seguito dal settore secondario (37,1%) e da quello primario (3,3%). Si nota nuovamente una forte connotazione di genere a seconda del macrosettore di riferimento: nel caso del

settore secondario, in particolare, le destinatarie occupate sono solo il 27,5%, a fronte della maggioranza delle destinatarie femmine (69,6%) che trovano un'occupazione nel settore terziario.

Tabella 48 - Macrosettore di attività delle imprese - destinatari occupati a 6 mesi dalla conclusione delle attività: distribuzione per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Settore primario	2,9%	3,6%	3,3%
Settore secondario	27,5%	43,7%	37,1%
Settore terziario	69,6%	52,6%	59,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Performer

I settori di attività prevalenti sono quello dell'alloggio e ristorazione che assorbe l'11,2% (e che vede una forte predominanza della componente femminile in rapporto a quella maschile), degli occupati e il settore degli 'altri servizi' (che include riparazione di computer, beni per la casa, smaltimento rifiuti, addetti in organizzazioni associative e politiche) e in cui si registra l'8,6% del totale. Segue il settore alimentare, delle bevande e del tabacco (8,1%) e il settore metallurgico (questa volta determinato da uno squilibrio in favore della componente maschile).

Tabella 49 – Settore di attività con più del 2% dei destinatari occupati a 6 mesi dalla conclusione delle attività: distribuzione per genere

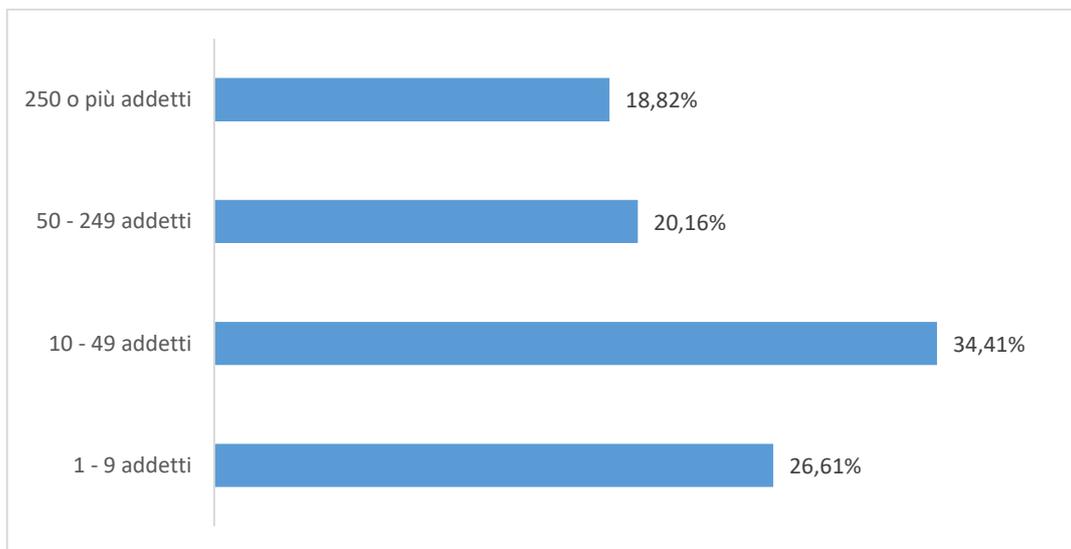
	Femmine	Maschi	Totale
Alloggio e ristorazione	17,0%	7,3%	11,2%
Altri servizi	8,2%	8,9%	8,6%
Alimentari, bevande e tabacco	8,2%	8,1%	8,1%
Metallurgia e prodotti in metallo	2,9%	11,3%	7,9%
Commercio al dettaglio	12,3%	4,0%	7,4%
Fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici	1,8%	9,7%	6,5%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	6,4%	4,0%	5,0%
Servizi di informazione e comunicazione	3,5%	4,9%	4,3%
Trasporti e magazzinaggio	2,3%	5,7%	4,3%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	2,9%	3,6%	3,3%
Istruzione e formazione pubblica e privata	2,9%	3,2%	3,1%
Sanità e assistenza sociale pubblica e privata (ospedali, case di cura, studi medici,)	5,3%	1,6%	3,1%
Costruzioni (nuovo)	2,9%	2,4%	2,6%
Commercio ingrosso	1,8%	2,4%	2,2%
Altro settore	16,4%	19,0%	17,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Performer

Se dal rapporto precedente si evinceva come le imprese presso cui sono occupati i destinatari occupati a sei mesi erano perlopiù di piccole o piccolissime dimensioni, i dati sintetizzati nel grafico 4 suggeriscono che la

percentuale di imprese con 250 o più addetti è passata dall'8,4% del precedente rapporto al 18,82%. In misura altrettanto significativa, decresce il numero degli occupati nelle imprese di dimensione minima. Il campione preso in esame in questa circostanza, lavora in maggior percentuale (34,41%) in imprese con un numero di impiegati che oscilla tra 10 e 49 piuttosto che in imprese con 1-9 addetti (26,61%).

Grafico 2 – Classe dimensionale delle imprese – destinatari occupati a sei mesi



Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Quasi il 60% dei beneficiari è collocata in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata afferente ai seguenti 3 tipi di professioni: quelle relative alla vendita ed ai servizi alle persone (commessi di vendita, cameriere, estetista, cuoco); il lavoro operaio o di servizio non qualificato (bracciante agricolo, bidello, manovale edile, domestico, portalettere); professioni tecniche (fisioterapista, ragioniere, tecnico elettronico, perito informatico, atleta, insegnante elementare). Gli occupati in queste categorie sono equamente distribuiti con percentuali che oscillano dal 19,9% della prima categoria al 19,4% delle seconde due. La più netta sproporzione in termini di occupazione filtrata in genere di appartenenza è quella delle professioni relative alla vendita e ai servizi alle persone, in cui la percentuale femminile (37,9%) è notevolmente superiore a quella maschile (7,7%).

Tabella 50 – Tipo di professione svolta dai destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

Tipo di professione	Femmine	Maschi	Totale
Professione relativa alla vendita ed ai servizi alle persone	37,9%	7,7%	19,9%
Lavoro operaio o di servizio non qualificato	12,4%	24,3%	19,4%
Professione tecnica	16,1%	21,7%	19,4%
Operaio specializzato (es. muratore, meccanico, installatore di impianti termici, calzolaio, sarto, falegname)	5,0%	23,0%	15,7%

Professione esecutiva relativa all'amministrazione e alla gestione (es. addetto di segreteria, dattilografo, cassiere)	21,1%	9,4%	14,1%
Addetto a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio o conduttore di veicoli	3,1%	8,1%	6,1%
Professione ad elevata specializzazione di natura intellettuale, scientifica o artistica (es. medico, professore universitario)	3,1%	3,4%	3,3%
Lavoratore specializzato nell'agricoltura e nell'allevamento (es. contadino, olivicoltore, allevatore di bovini)	0,6%	2,1%	1,5%
Dirigente o direttore (es. dirigente pubblico o privato, membro di organi legislativi o di governo, primario di clinica)	0,6%	0,4%	0,5%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Per quanto riguarda il livello medio di reddito, poco più di un terzo degli occupati (il 32,3%, in leggera crescita rispetto al rapporto precedente), si sopra colloca i 1.200 euro mensili, mentre il 28,94% arriva a percepire meno di 800 euro.

Tabella 51 – 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	28,5%	15,58%	20,93%
Tra 601 e 800 euro	11,54%	5,63%	8,01%
Tra 801 e 1.000 euro	20,51%	11,69%	15,25%
Tra 1.001 e 1.200 euro	17,95%	27,27%	23,51%
Tra 1.201 e 1.500 euro	14,10%	30,74%	24,03%
Più di 1.500 euro	7,05%	9,09%	8,27%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Dal punto di vista del reddito emerge poi una relevantissima 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. Se, come si può notare dalla tabella precedente, la percentuale di destinatarie che percepiscono un salario superiore è nettamente inferiore alla controparte maschile (21,15% contro il 39,83) è possibile notare come i destinatari maschi collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata lavori in media più ore: è il caso del gruppo tra le 36 e 40 ore settimanali, che vede una percentuale di 57,3% di destinatarie femminili occupate contro quasi l'80% della controparte maschile. A prescindere dal genere dei destinatari, è opportuno evidenziare una discontinuità rispetto al rapporto precedente, in quanto aumenta di 10 punti percentuali il totale dei destinatari collocati in posizioni di lavoro e occupati tra le 36 e 40 ore settimanali.

Tabella 52 – 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	9,9%	2,4%	5,5%
19-35 ore	28,1%	10,9%	17,9%
36-40 ore	57,3%	78,9%	70,1%
Oltre 40 ore	4,7%	7,7%	6,5%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Per oltre la metà dei destinatari occupati a tempo parziale, la riduzione dell'orario di lavoro significa due conseguenze principali: un minore guadagno complessivo (51,1%), ma anche più tempo a disposizione (41,3%).

Tabella 53 – Conseguenze della condizione di lavoro a tempo parziale dei destinatari occupati a sei mesi: distribuzione per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Minore guadagno complessivo	48,4%	57,1%	51,1%
Più tempo disponibile	43,8%	35,7%	41,3%
Minori opportunità di carriera	6,3%	0,0%	4,3%
Il rischio di perdere il lavoro	0,0%	3,6%	1,1%
L'isolamento nel luogo di lavoro	0,0%	3,6%	1,1%
Maggiore guadagno per ora lavorata	1,6%	0,0%	1,1%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

6.2. I CANALI UTILIZZATI PER TROVARE LAVORO

I canali attraverso cui le persone cercano e trovano lavoro sono molteplici. Tuttavia le iniziative personali e gli strumenti informali, legati alle reti di relazione, prevalgono sulle modalità formali. L'ampia gamma delle possibilità sottoposte ai destinatari è stata infatti sintetizzata in una classificazione che comprende tre macro-categorie di canali elencate di seguito in maniera crescente: le "relazioni informali", ovvero tutto il potenziale di informazioni e contatti che nascono dalla rete familiare e dalle proprie conoscenze, compresi i contatti

stabiliti con lavori svolti in precedenza, attraverso cui trova lavoro il 25%; i canali “di sistema” (cioè l’utilizzo degli strumenti, dei servizi e delle opportunità offerte dal sistema pubblico e privato, dai centri di formazione e di collocamento, nonché opportunità nate nel corso dello svolgimento dello stage o del tirocinio) attraverso i quali trovano complessivamente lavoro il 36,1% dei destinatari; e infine le “iniziative personali”, ovvero tutte le azioni intraprese inviando domande o curriculum, o rivolgendosi a un’agenzia di lavoro interinale, consultando annunci o inserzioni, partecipando a un concorso pubblico, oppure infine avviando un’attività autonoma o iniziando a collaborare a un’attività familiare (attraverso questo tipo di azioni trova lavoro il 39% dei destinatari).

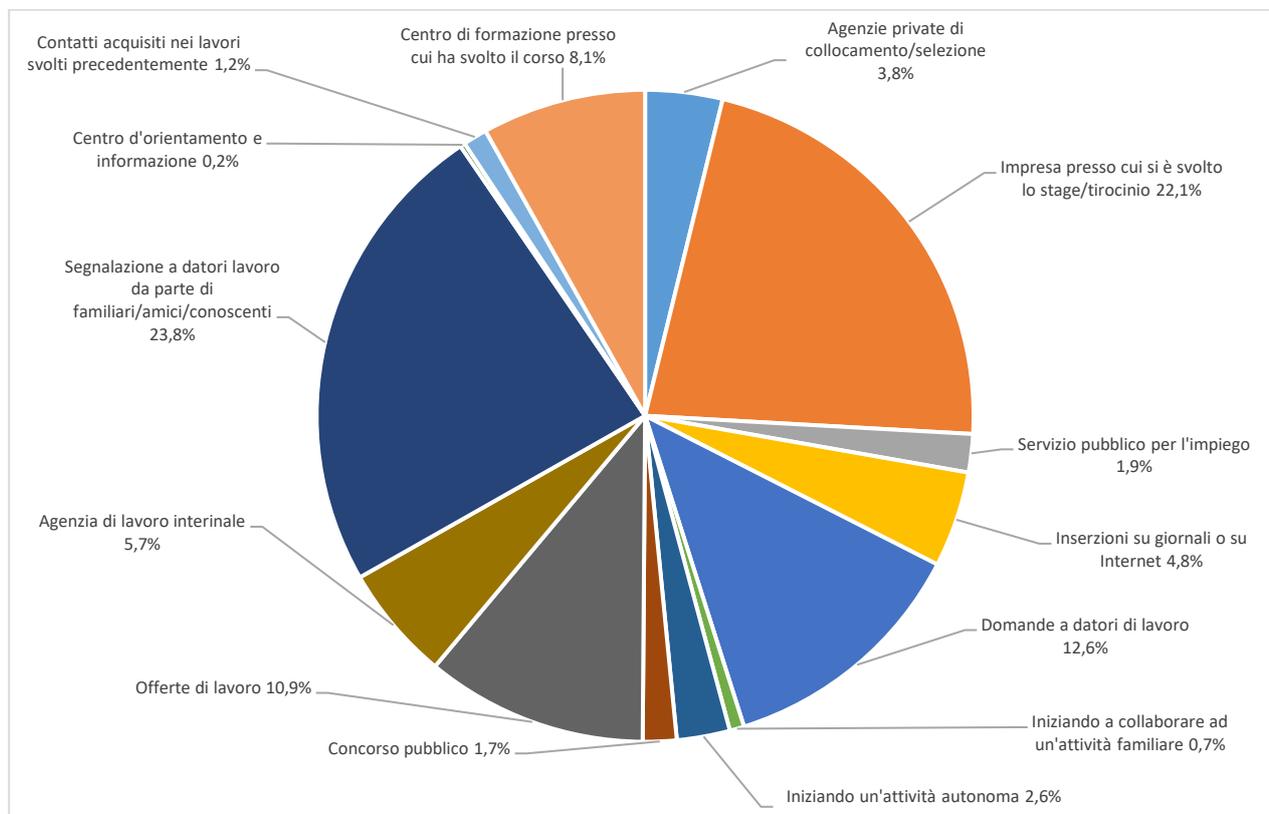
Tabella 54 - Canale attraverso cui i destinatari occupati hanno trovato il lavoro a 6 mesi

		Femmine	Maschi	Totale
Sistema	Attraverso l'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio	18,5%	24,6%	22,1%
	Tramite il centro di formazione presso cui ha svolto il corso	8,1%	8,1%	8,1%
	Attraverso agenzie private di collocamento/selezione	2,3%	4,8%	3,8%
	Attraverso un servizio pubblico per l'impiego	2,3%	1,6%	1,9%
	Tramite centro d'orientamento e informazioni per giovani e disoccupati	0,6%	0,0%	0,2%
Relazioni informali	Informazioni o segnalazioni a datori lavoro da parte di familiari/amici/conoscenti	28,9%	20,2%	23,8%
	Contatti acquisiti nei lavori svolti precedentemente	1,2%	1,2%	1,2%
Iniziativa personale	Domande a datori di lavoro	9,8%	14,5%	12,6%
	Rivolgendosi ad un'agenzia di lavoro interinale	5,8%	5,6%	5,7%
	Offerte di lavoro	11,6%	10,5%	10,9%
	Rispondendo a offerte di lavoro pubblicate sui giornali, su internet	4,0%	5,2%	4,8%
	Iniziando un'attività autonoma	4,0%	1,6%	2,6%
	Iniziando a collaborare ad un'attività familiare	1,2%	0,4%	0,7%
	Per concorso pubblico	1,7%	1,6%	1,7%
	Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Pur in un quadro estremamente variegato quale quello rappresentato dalla tabella riportata sotto, non emergono grandi differenze tra maschi e femmine nell’utilizzo dei canali per trovare lavoro a 6 mesi dalla conclusione dell’attività. Il capitale sociale rappresenta comunque il vero valore aggiunto, indipendentemente dal genere, che il percorso formativo sembra fornire ai destinatari per il loro processo di posizionamento, o riposizionamento, lavorativo.

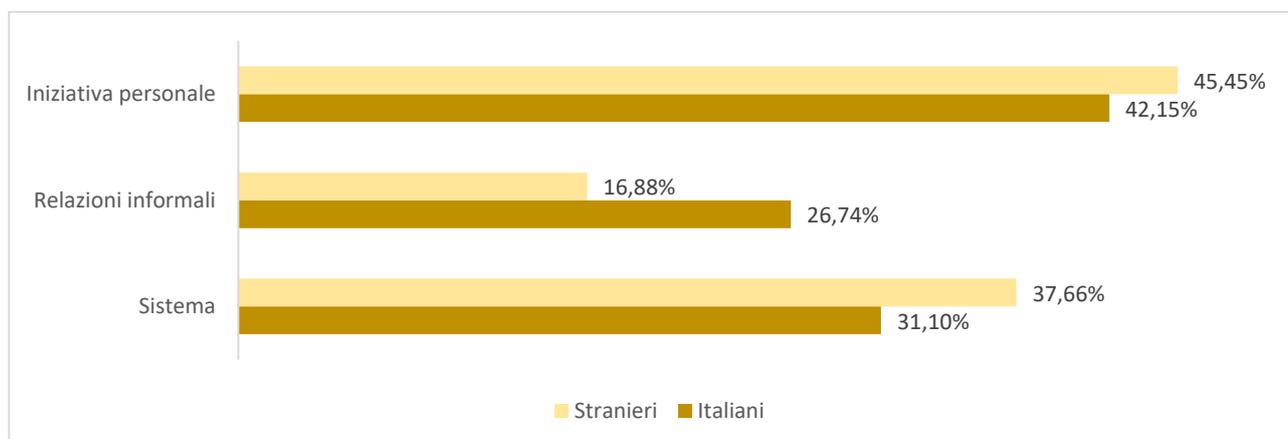
Grafico 3 - Canale attraverso cui i destinatari occupati hanno trovato il lavoro a 6 mesi per tipologia



Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

La rilevanza delle relazioni informali risulta giocare un peso maggiore nella ricerca dell'occupazione per quanto riguarda i destinatari italiani (26,74% contro il 16,88% dei destinatari stranieri). I canali di sistema è l'iniziativa personale, invece, registrano percentuali molto simili all'interno delle due categorie.

Grafico 4 - Canale attraverso cui i destinatari occupati hanno trovato il lavoro a 6 mesi per cittadinanza



Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

6.3. COERENZA TRA CONTENUTI DELLA FORMAZIONE E ATTIVITÀ LAVORATIVA

I giudizi riguardanti la coerenza tra contenuti della formazione e attività lavorativa non variano particolarmente a seconda del genere dei destinatari (unico dato osservabile è come le destinatarie esprimano un parere leggermente più positivo). In generale i giudizi sono piuttosto equamente distribuiti tra tre opzioni principali: ‘abbastanza coerenti’ (32,3%); ‘molto coerenti’ (28,7%) e ‘per niente coerenti’ (25,1%). Filtrati attraverso la nazionalità dei destinatari, invece, i dati suggeriscono in maniera più chiara un maggior grado di coerenza percepito dagli stranieri (tabella 66).

Tabella 55 – Giudizio dei destinatari sulla coerenza degli argomenti del corso con l’attività lavorativa per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Molto	31.6%	26.7%	28.7%
Abbastanza	25.7%	36.8%	32.3%
Poco	16.4%	12.1%	13.9%
Per niente	26.3%	24.3%	25.1%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 56 – Giudizio dei destinatari sulla coerenza degli argomenti del corso con l’attività lavorativa per nazionalità

	Italiani	Stranieri	Totale
Molto	27.2%	35.5%	28.7%
Abbastanza	32.7%	30.3%	32.3%
Poco	13.7%	14.5%	13.9%
Per niente	26.3%	19.7%	25.1%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

6.4. IL GIUDIZIO DEI DESTINATARI SULLE COMPETENZE ACQUISITE

In linea con il rapporto precedente, i giudizi espressi sull’utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l’attività formativa sono positivi sia per quanto riguarda la cultura generale (le risposte “molto” e “abbastanza” sono il 73,6%) sia in merito alla capacità di rapporto con gli altri, un fattore giudicato positivamente dal 77,96% dei destinatari occupati. Meno apprezzate, in generale, l’utilità dell’attività formativa nello sviluppo di competenze specialistiche (68,9%) e informatiche (52%).

Tabella 57 - Utilità nel lavoro delle competenze specialistiche acquisite durante l'attività formativa – giudizio dei destinatari occupati per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Molto	33.1%	27.2%	29.7%
Abbastanza	32.0%	44.3%	39.2%
Poco	23.3%	13.0%	17.2%
Per niente	11.6%	15.4%	13.9%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 58 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l'attività formativa rispetto alla capacità di rapporto con gli altri – giudizio dei destinatari occupati per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Molto	38.6%	29.0%	32.9%
Abbastanza	37.4%	49.8%	44.7%
Poco	18.1%	15.1%	16.3%
Per niente	5.8%	6.1%	6.0%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 59 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l'attività formativa rispetto alla cultura generale – giudizio dei destinatari occupati per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Molto	32.4%	27.9%	29.8%
Abbastanza	39.3%	47.0%	43.8%
Poco	24.3%	19.8%	21.7%
Per niente	4.0%	5.3%	4.8%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

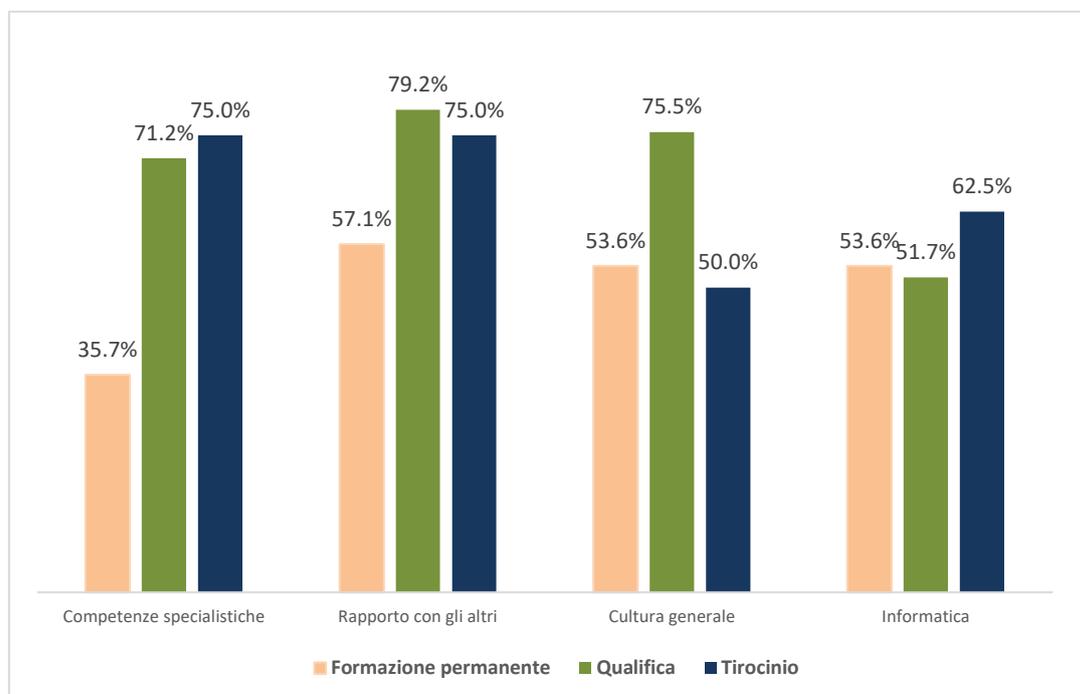
Tabella 60 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l'attività formativa rispetto all'uso delle tecnologie informatiche – giudizio dei destinatari occupati per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Molto	21.1%	27.6%	24.9%
Abbastanza	26.3%	27.6%	27.1%
Poco	26.9%	22.8%	24.5%
Per niente	25.7%	22.0%	23.5%
Molto	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Il quadro diviene più articolato se nell'analisi del giudizio sulle competenze acquisite prendiamo in considerazione il tipo di azione (vedi grafico successivo). Dall'analisi emerge che il giudizio sull'utilità per il lavoro svolto a sei mesi delle dimensioni più specifiche (competenze specialistiche, rapporto con gli altri e informatica) è ottimo per i tirocini e per la formazione a qualifica e più critico per la formazione permanente. La stessa considerazione può essere fatta per il rapporto con gli altri, dove il grado di utilità percepita dai destinatari della formazione permanente aumenta. Rispetto alle competenze informatiche i giudizi sono più bilanciati, mentre per la cultura generale i giudizi più positivi provengono dalla formazione per qualifica.

Grafico 5 – Utilità nel lavoro delle competenze e abilità acquisite durante l'attività formativa– giudizio dei destinatari occupati per tipo di azione (somma dei rispondenti il cui grado di soddisfazione è molto o abbastanza)



Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

6.5. DIFFERENZE DI GENERE E PARTECIPAZIONE AL LAVORO

Nella società globale la crescita dei livelli di partecipazione femminile al lavoro non si è accompagnata alla diminuzione degli elementi discriminatori nei confronti delle donne nel mercato del lavoro. Al contrario, la discriminazione sembra essersi rafforzata, sia in entrata nel mercato del lavoro, come è evidente da un'analisi dei tassi di attività, occupazione e disoccupazione, sia nel lavoro stesso, soprattutto in termini di condizioni di impiego e di opportunità di carriera. Nel 2019 il differenziale di genere nei tassi di disoccupazione è pari, sia in Italia che in Emilia-Romagna, a 2 punti percentuali (anche se i tassi sono significativamente differenti: 9,1% per i maschi contro 11,1% per le femmine in Italia; 4,6% per i maschi contro 6,6% per le femmine in Italia); nello stesso 2019 il differenziale di genere nei tassi di occupazione è di quasi 18 punti percentuali in Italia (68% contro 50,1%) e di oltre 12 punti percentuali in Emilia-Romagna (76,7% contro 64,2%), nonostante il tasso di occupazione femminile emiliano-romagnolo sia il più alto tra le regioni italiane dopo quello del Trentino Alto-Adige (65%).

Nel corso degli anni abbiamo assistito alla cristallizzazione di processi sociali che fanno oramai parte attiva del nostro tessuto produttivo e del funzionamento del mercato del lavoro: si pensi alla minore presenza delle donne nel lavoro indipendente, alla loro maggiore esposizione alla precarietà occupazionale, alla maggiore difficoltà di accesso in settori considerati "maschili", alla maggiore difficoltà ad ottenere una condizione retributiva più elevata e posizioni gerarchiche superiori (segregazione orizzontale/verticale). Dinamiche peraltro rese più gravi dalla riproduzione culturale di questi stessi meccanismi, che divengono così ancora più difficili da contrastare. Basta pensare, a tal proposito, alla selezione di genere che avviene attraverso i percorsi di studio ed ai processi di femminilizzazione di talune professioni.

Il punto di partenza della nostra analisi è, come si può notare dalla tabella sottostante, la differenza di oltre dieci punti percentuali tra gli occupati maschi e femmine dopo sei mesi dalla partecipazione al percorso formativo. Ma anche tutti gli altri indicatori che emergono nell'analisi della condizione a sei mesi sono nel solco delle principali tendenze generali evidenziate all'inizio (si vedano, per esempio le differenze reddituali nella tabella 61). Un aspetto, questo, assolutamente inspiegabile con altre chiavi interpretative, se non per la persistenza di forti discriminazioni di genere, non solo in entrata ma anche nello spingere le donne verso lavori a più bassa intensità (vedi tabella 62). Sono evidenti, infine, anche le differenze di genere relative al tipo di lavoro svolto e al settore d'impiego (vedi tabella 60).

Tabella 61 - Condizione occupazionale a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Occupato	55.3%	65.4%	60.8%
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	32.9%	25.2%	28.7%
Disoccupato in cerca di prima occupazione	6.4%	5.5%	5.9%
Studente	2.6%	1.8%	2.2%
Altro inattivo: casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, tirocinante non retribuito	2.9%	2.1%	2.4%
	100.0%	100.0%	100.0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

6.6. IL RUOLO DEL CAPITALE FAMILIARE E RELAZIONALE

Il modello di welfare italiano è stato definito *familistico*, per il ruolo di supplenza svolto dal nucleo familiare, e in particolar modo dalla donna, alla quale è storicamente delegato il lavoro di cura e lo svolgimento di molti servizi che in altri paesi sono erogati dallo Stato. Si è in parte già trattato il tema del *capitale familiare* quando si è fatto riferimento al peso delle reti relazionali nell'orientare con successo i tentativi di riposizionamento nel mercato del lavoro dei destinatari dei percorsi formativi. Ciò è vero anche in termini negativi, in particolare nei casi nei quali la carenza di reti di relazione significative si trasforma in opportunità minori (o addirittura nulle).

Nel bene e nel male, dunque, il capitale familiare continua ad esercitare una importanza decisiva nella vita lavorativa di una persona. Soprattutto per le giovani generazioni la famiglia sembra assumere oggi, in forme e modalità anche più forti rispetto al passato, un ruolo di riferimento fondamentale nel passaggio all'età adulta. Questa nuova centralità non rappresenta, tuttavia, un ritorno al passato. La famiglia tradizionale era infatti per lo più un'unità allargata di tipo patriarcale fondata sul matrimonio, dove la dimensione relativa alla disuguaglianza di genere era un fattore quasi implicito alla sua stessa sopravvivenza; la famiglia moderna, al contrario, è costruita sulla parità tra i sessi ed è strutturata per lo più in forma nucleare e con un forte orientamento verso il consumo. La famiglia rende così sostenibili a livello soggettivo percorsi di formazione prolungati, caratterizzati spesso da alternanza tra studio e lavori precari, e quindi da entrate economiche non stabili. In questo contesto la presenza di reti familiari più 'forti' - sia in termini di capitale sociale che in termini di capitale culturale - rappresenta un "vantaggio competitivo" che concorre a spiegare i meccanismi di riproduzione delle disuguaglianze.

Come evidenziato nel rapporto precedente, anche in questo caso i dati confermano in effetti il permanere di logiche tradizionali che continuano a condizionare i processi di autonomia per le femmine rispetto a quelli dei maschi o la presenza di processi di ereditarietà lavorativa che pesano, seppur indirettamente, sul futuro degli individui. Come si può notare dalla tabella sottostante, la maggior parte dei destinatari proviene da

famiglie con caratteristiche 'tradizionali' nelle quali il padre svolgeva prevalentemente un lavoro operaio (qualificato o meno) o comunque dipendente e la madre era per lo più casalinga.

Questo aspetto evidenzia una relazione piuttosto stretta tra ambiente lavorativo (e sociale) del padre e quello del figlio, soprattutto se di sesso femminile, e con titolo di studio poco elevato, confermando una chiave di lettura consolidata nella letteratura nella quale viene messo in evidenza il peso del capitale sociale e culturale della famiglia sul percorso successivo dei figli. Molti di coloro che hanno avuto accesso ai percorsi formativi, infatti, sembrano appartenere ad un ambiente sociale omogeneo, dotato di minori risorse da utilizzare nel mercato del lavoro.

Tabella 62 – Destinatari degli interventi formativi: la professione dei genitori

Professione dei genitori	Padre	Madre
Casalingo/a	-	29.3%
Professione esecutiva relativa all'amministrazione e alla gestione	6.7%	12.9%
Lavoro operaio o di servizio non qualificato	14.1%	12.6%
Professione ad elevata specializzazione di natura intellettuale, scientifica o artistica	8.8%	9.6%
Professione tecnica	8.8%	8.9%
Professione relativa alla vendita ed ai servizi alle persone	5.5%	8.0%
Lavoratore in proprio: negoziante, artigiano, etc.	11.1%	4.6%
Operaio specializzato	18.3%	4.1%
Imprenditore	6.8%	1.9%
Coadiuvante	0.0%	1.8%
Disoccupata o in mobilità	0.2%	1.8%
Altro autonomo	1.8%	1.5%
Libero professionista: avvocato, medico, etc.	4.8%	1.0%
Dirigente o direttore)	4.4%	0.7%
Lavoratore specializzato nell'agricoltura e nell'allevamento	1.2%	0.4%
Addetto a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio o conduttore di veicoli	4.2%	0.3%
Ufficiale, sottufficiale, allievo o volontario nelle forze armate	3.0%	0.3%
Socio di cooperativa	-	0.1%
Totale	100,0%	100,0%

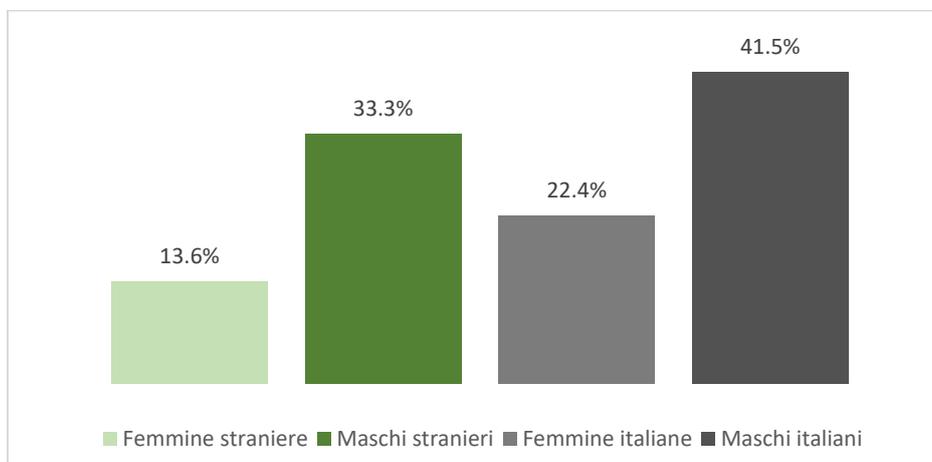
Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

6.7. I DESTINATARI STRANIERI: LA FORMAZIONE E IL LAVORO

I cittadini stranieri sono ormai da tempo una componente strutturale nel mercato del lavoro dell'Emilia Romagna. Gli occupati stranieri sono però fortemente concentrati nei segmenti del mercato del lavoro caratterizzati da minore qualificazione e da marcati fenomeni di irregolarità, e presentano generalmente un rilevante gap retributivo rispetto alla componente autoctona.

Il grafico seguente, nel quale sono riportate le quote di coloro i quali ricevono fino a mille e duecento euro di stipendio mensile, permette una lettura plastica degli effetti di una doppia difficoltà, di genere e di cittadinanza e delle sue interconnessioni: le donne guadagnano meno degli uomini e gli stranieri meno degli italiani: così ben l'86,4% delle destinatarie straniere occupate a sei mesi dispone di una retribuzione che non supera i mille e duecento euro, contro il 77,6% delle destinatarie italiane. Il paragone tra le quote di maschi italiani che ricevono una retribuzione mensile fino a mille e duecento euro (41,5%) e le femmine straniere che percepiscono la stessa somma (13,6%) fa emergere con ancora più chiarezza la persistenza e l'intersezionalità delle disuguaglianze.

Grafico 6 – Quote di coloro i quali ricevono una retribuzione mensile fino a mille e duecento euro per genere e cittadinanza



Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1 - Distribuzione del campione rispetto al tipo di percorso formativo svolto	12
Tabella 2 - Distribuzione del campione rispetto alla cittadinanza e genere	12
Tabella 3 - Destinatari per genere e classe di età	14
Tabella 4 - Destinatari per tipo di azione e classe di età	14
Tabella 5 - Destinatari per livello di istruzione	15
Tabella 6 – Destinatari per genere e cittadinanza	15
Tabella 7 – Destinatari per condizione occupazionale di partenza e genere	16
Tabella 8 – Destinatari per condizione occupazionale di partenza e tipo di azione	16
Tabella 9 - Destinatari per durata della ricerca di lavoro	16
Tabella 10 – Destinatari per durata della ricerca di lavoro e tipo di azione	17
Tabella 11 – Destinatari per ultima professione svolta e genere	18
Tabella 12 – Destinatari per settore dell’ultima professione svolta e genere	19
Tabella 13 – Destinatari per variazione o mantenimento di professione e settore produttivo tra principale (per durata) e ultimo lavoro svolto	19
Tabella 14 – Destinatari per durata del lavoro più longevo e genere	20
Tabella 15 Motivo principale della partecipazione all'intervento formativo. Distribuzione per genere (valori percentuali).....	21
Tabella 16 - Motivo principale della partecipazione all'intervento formativo. Distribuzione per classe di età (valori percentuali).....	22
Tabella 17 - Dopo aver deciso di intraprendere un percorso formativo, è stato difficile accedere alle informazioni necessarie? - Distribuzione per cittadinanza (valori percentuali)	22
Tabella 18 - Canali attraverso cui si è venuti a conoscenza dell'attività formativa - Distribuzione per genere (valori percentuali).....	23
Tabella 19 – Le opzioni formative disponibili erano adeguate rispetto alle sue necessità personali? - Distribuzione per genere (valori percentuali)	24
Tabella 20 - Ritieni che la sua preparazione professionale e/o scolastica fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per cittadinanza (valori percentuali)	25
Tabella 21 - Ritieni che la sua preparazione professionale e/o scolastica fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per titolo di studio (valori percentuali)	26
Tabella 22 - Quanto si ritiene soddisfatto per il <i>contenuto</i> dell’attività formativa?.....	27
Tabella 23 - Quanto si ritiene soddisfatto per la <i>durata</i> dell’attività formativa?	27
Tabella 24 - Quanto si ritiene soddisfatto dei docenti?.....	27

Tabella 25 - Quanto si ritiene soddisfatto degli orari?	27
Tabella 26 - Quanto si ritiene soddisfatto del comfort delle aule che hanno ospitato l'attività formativa?	28
Tabella 27 - Quanto si ritiene soddisfatto della dotazione di attrezzature utili a seguire l'attività formativa? (computer, lavagne multimediali, attrezzi etc.)?	28
Tabella 28 - Qual era la durata del periodo di tirocinio/stage?	29
Tabella 29 - Disponibilità del titolare o tutor dell'azienda/ente/istituto	29
Tabella 30 - Disponibilità di adeguate strutture di lavoro	30
Tabella 31 - Interazione con altro personale dell'azienda/ente/istituto	30
Tabella 32 - Coerenza con i contenuti del corso seguito (destinatari di attività formative)	30
Tabella 33 - Acquisizione di competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor	31
Tabella 34 - Sviluppo della capacità di lavorare in gruppo	31
Tabella 35 - Conoscenza del contesto economico in cui opera l'impresa, caratteristiche organizzative e commerciali dell'impresa	31
Tabella 36 - Acquisizione di competenze informatiche	31
Tabella 37 - Dopo la conclusione del tirocinio ha iniziato a lavorare presso la stessa azienda?	32
Tabella 38 – Quota di occupati a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per tipo di azione e genere	33
Tabella 39 – Quota di occupati a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per titolo di studio dei destinatari	33
Tabella 40 - Condizione occupazionale a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per classe di età dei destinatari	34
Tabella 41 – Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari occupati a 6 mesi per condizione occupazionale iniziale	34
Tabella 42 – Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari occupati a 6 mesi per tipo di azione e tempo di ricerca del lavoro	34
Tabella 43 –Destinatari occupati a 6 mesi per durata dell'attività lavorativa più lunga	35
Tabella 44 - Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per cittadinanza	35
Tabella 45 - Tipo di lavoro per gli occupati a 6 mesi dalla conclusione dell'attività	35
Tabella 46 - Tipo di contratto degli occupati alle dipendenze o parasubordinati a 6 mesi per genere.....	36
Tabella 47 - Durata del contratto utilizzato per l'inserimento occupazionale dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere	36
Tabella 48 - Macrosettore di attività delle imprese - destinatari occupati a 6 mesi dalla conclusione delle attività: distribuzione per genere.....	37
Tabella 49 – Settore di attività con più del 2% dei destinatari occupati a 6 mesi dalla conclusione delle attività: distribuzione per genere.....	37

Tabella 50 – Tipo di professione svolta dai destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere.....	38
Tabella 51 – Reddito medio mensile dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere.....	39
Tabella 52 – Ore settimanali medie dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere.....	40
Tabella 53 – Conseguenze della condizione di lavoro a tempo parziale dei destinatari occupati a sei mesi: distribuzione per genere	40
Tabella 54 - Canale attraverso cui i destinatari occupati hanno trovato il lavoro a 6 mesi.....	41
Tabella 55 – Giudizio dei destinatari sulla coerenza degli argomenti del corso con l’attività lavorativa per genere.....	43
Tabella 56 – Giudizio dei destinatari sulla coerenza degli argomenti del corso con l’attività lavorativa per nazionalità	43
Tabella 57 - Utilità nel lavoro delle competenze specialistiche acquisite durante l’attività formativa – giudizio dei destinatari occupati per genere.....	44
Tabella 58 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l’attività formativa rispetto alla capacità di rapporto con gli altri – giudizio dei destinatari occupati per genere	44
Tabella 59 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l’attività formativa rispetto alla cultura generale – giudizio dei destinatari occupati per genere	44
Tabella 60 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l’attività formativa rispetto all’uso delle tecnologie informatiche – giudizio dei destinatari occupati per genere.....	45
Tabella 61 - Condizione occupazionale a 6 mesi dalla conclusione dell’attività per genere	47
Tabella 62 – Destinatari degli interventi formativi: la professione dei genitori	48
Grafico 1 - Soddisfazione rispetto all’intervento formativo (somma dei rispondenti il cui grado di soddisfazione è molto o abbastanza, per genere)	26
Grafico 2 – Classe dimensionale delle imprese – destinatari occupati a sei mesi.....	38
Grafico 3 - Canale attraverso cui i destinatari occupati hanno trovato il lavoro a 6 mesi per tipologia	42
Grafico 4 - Canale attraverso cui i destinatari occupati hanno trovato il lavoro a 6 mesi per cittadinanza	42
Grafico 5 – Utilità nel lavoro delle competenze e abilità acquisite durante l’attività formativa– giudizio dei destinatari occupati per tipo di azione (somma dei rispondenti il cui grado di soddisfazione è molto o abbastanza)	45
Grafico 6 – Quote di coloro i quali ricevono una retribuzione mensile fino a mille e duecento euro per genere e cittadinanza	49