



Regione Emilia Romagna

Servizio di valutazione indipendente del POR FSE 2014–2020

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

TEMA 4 EFFICACIA DELLE POLITICHE INTEGRATE PER L'INCLUSIONE ATTIVA ATTRAVERSO IL LAVORO

RAPPORTO FINALE

RTI Iris – Performer

(31 maggio 2023)



INDICE

EXECUTIVE SUMMARY.....	3
INTRODUZIONE.....	6
LE DOMANDE DI VALUTAZIONE	6
IL QUADRO LOGICO	7
1. IL QUADRO STRATEGICO DI RIFERIMENTO.....	11
2. GLI STRUMENTI DI RICERCA.....	17
3. LE REALIZZAZIONI FISICHE E FINANZIARIE AL 31.12.2021. UNA SINTESI.....	22
4. I RISULTATI DELLA VALUTAZIONE.....	24
4.1. LA STORIA LAVORATIVA DEGLI INTERVISTATI.....	24
4.2. L'ACCESSO ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE.....	28
4.3. IL GIUDIZIO DEI DESTINATARI SULLE ATTIVITÀ FORMATIVE.....	30
4.3.1. IL GIUDIZIO SULLE ATTIVITÀ DI TIROCINIO	33
4.4. GLI ESITI OCCUPAZIONALI.....	36
4.5. GLI EFFETTI DEI CAMBIAMENTI DI CONTESTO. LA PANDEMIA E IL PROGRAMMA GOL.....	42
4.5.1. LA PANDEMIA E GLI INTERVENTI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA NEL SETTORE	42
4.5.2. LA PROFILAZIONE DELL'UTENZA E IL PROGRAMMA GOL.....	48
4.5.3. L'EQUIPE MULTIPROFESSIONALE E LA PANDEMIA	53
4.5.4. LA FASE ATTUATIVA: I SOGGETTI GESTORI.....	56
SINTESI CONCLUSIVA.....	61
INDICE DELLE TABELLE.....	64
INDICE DELLE FIGURE	65

Nel presente Rapporto si presentano i risultati delle attività di valutazione riguardanti l'efficacia delle politiche integrate per l'inclusione attiva attraverso il lavoro (Tema n. 4).

Si sintetizzano di seguito i risultati principali, presentandoli in base alla sequenza dei quesiti di valutazione definiti dal Capitolato.

1. Il modello di intervento di cui alla Legge regionale n. 14/2015 permette di formulare risposte mirate e personalizzate?

All'inizio del 2019 la Regione Emilia-Romagna ha modificato la legge regionale sui tirocini, semplificandone le tipologie e definendo in modo più preciso le caratteristiche dei tirocini rivolti alle persone fragili (i c.d. *tirocini inclusivi*). L'intento della legge di modellare lo strumento in modo più mirato si è però dovuto confrontare quasi subito con il dirompente impatto del Covid-19.

La condizione emergenziale ha spinto la Regione ad adottare numerosi provvedimenti normativi, volti a garantire la continuità degli interventi formativi e dei servizi per il lavoro: nonostante i tirocini e le attività in presenza siano state sospese, tali provvedimenti hanno consentito di mantenere aperti i canali di contatto con i destinatari delle misure. Il notevole sforzo – sia finanziario che amministrativo – compiuto dalla Regione per mitigare/contenere gli effetti del Covid è stato apprezzato. L'accesso agli strumenti digitali è stato promosso sia a livello regionale (consentendo di coprire i costi di connettività), sia a livello locale (nei territori si sono attivate numerose iniziative per acquistare e fornire device agli utenti vulnerabili).

Con la progressiva uscita dal Covid il sistema dei servizi per l'inclusione attiva è stato interessato da un altro importante cambiamento: l'introduzione del programma GOL e del nuovo sistema di profilazione ad esso collegato. Tale sistema presenta una criticità peculiare per gli operatori di una Regione che aveva già costruito ed utilizzato diffusamente un suo specifico strumento di profilazione (il Profilo di Fragilità): l'*assessment* di GOL accresce infatti il rischio di attribuire agli utenti una collocazione errata rispetto ai percorsi disponibili nel programma.

Questa 'confusione', com'è stata definita, riduce l'efficacia del nuovo strumento, problema che si pone in particolare per il mancato invio di utenti fragili nel percorso GOL ritenuto più idoneo (il n. 4). Da questo punto di vista l'attuazione del programma GOL rappresenta per l'Emilia-Romagna un passo indietro rispetto a ciò che era stato costruito grazie alla legge 14.

2. Il modello di intervento di cui alla Legge regionale n. 14/2015 permette di rendere disponibili percorsi di inclusione attiva maggiormente efficaci?

A sei mesi dalla conclusione dell'attività svolta risultava occupato il 30,9% dei destinatari, una percentuale inferiore di oltre nove punti rispetto a quella rilevata nel precedente rapporto di valutazione. La contrazione è dovuta agli effetti della pandemia, ed in particolare ai lockdown ed al perdurare dell'incertezza che hanno caratterizzato, sia pure in misura diversa, sia il 2020 che il 2021. La percentuale di occupati a sei mesi è risultata più alta tra coloro che hanno svolto un tirocinio (37,2%): circa cinque punti percentuali in più di chi seguito corsi di formazione per qualifica (32,3%) e circa 12 in più di chi ha seguito corsi di formazione permanente. È

significativo il divario di genere: a vantaggio dei maschi nella formazione per qualifica (5,7 punti percentuali), a vantaggio delle femmine negli altri due casi (3,2 punti percentuali per quanto riguarda i tirocini, 10,7 punti percentuali per quanto riguarda la formazione permanente. La quasi totalità degli occupati (il 96,7%) ha un contratto alle dipendenze o parasubordinato.

Tra gli occupati che svolgono un lavoro alle dipendenze o parasubordinato, soltanto il 9% ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato (era il 18% nella precedente rilevazione), mentre il 47,5% ha un contratto a tempo determinato. Rilevanti sono le percentuali di coloro che hanno un contratto di lavoro interinale (11,7%) e un contratto ripartito o a chiamata (9,9%); la quota di coloro i quali dispongono di un contratto di apprendistato si attesta all'8,7%.

Il reddito medio degli occupati a sei mesi è mediamente basso, ma con una forte sperequazione per genere: tra le donne la percentuale di chi guadagna meno di 1.000 euro al mese era pari all'82,7%, circa 16 punti percentuali in più di quella rilevata tra i maschi.

Il dato sugli esiti occupazionali è da considerare buono, tenendo conto del periodo di riferimento (il biennio nel corso del quale si è diffusa la pandemia) e delle caratteristiche dei destinatari: l'indagine tramite questionario mostra che per oltre la metà di essi (il 53,7%) la durata della disoccupazione al momento dell'avvio dell'attività era superiore a due anni; inoltre, tra coloro i quali avevano già avuto esperienze lavorative, l'ultimo lavoro svolto prima dell'attività formativa era nella maggioranza dei casi un lavoro operaio o di servizio non qualificato.

L'inserimento lavorativo di una persona vulnerabile richiede un percorso molto complesso. Per quanto importante, il dato strettamente numerico sulla percentuale di occupati a sei mesi non 'dice tutto', perché altri esiti – non direttamente legati all'inserimento occupazionale – possono comunque qualificare questi interventi come 'successi'.

3. Quale integrazione esiste tra i diversi soggetti coinvolti nella definizione, erogazione e valutazione delle risposte individuali?

Con la legge 14/2015 la Regione Emilia-Romagna ha anticipato il governo nazionale. Il modello delineato dalla legge si fondava sull'integrazione tra servizi differenti e sulla necessità che questi servizi interagissero tra loro sia per evitare sovrapposizioni e duplicazioni, sia per aumentare l'efficacia di interventi da concepire necessariamente come multidimensionali. I provvedimenti nazionali seguiti alla legge 14 si sono ispirati a questo modello.

A partire dal 2020 l'approccio integrato ha dovuto affrontare due sfide. La prima è stata la pandemia, che ha imposto ai membri delle equipe e dei soggetti attuatori di modificare il *modus operandi* tradizionale, attraverso la diffusione forzata del lavoro distanza. Questa modalità ha permesso di "ottimizzare i tempi", ma ha anche mostrato la difficoltà insita nell'affrontare casi complessi con collegamenti da remoto. Dopo la ripresa delle attività, le modalità di svolgimento delle equipe si sono differenziate, in alcuni casi continuando ad essere svolte a distanza, in altre prevalentemente o esclusivamente in presenza.

La seconda sfida concerne le nuove modalità di profilazione introdotte dal programma GOL: la scelta di considerare la profilazione di tutti gli utenti dei servizi per il lavoro come standard di accesso alle prestazioni dei Cpl rappresenta un avanzamento per quasi tutte le regioni italiane, ma non per la Regione Emilia-Romagna, che disponeva del sistema di accesso integrato derivante dalla legge 14.

Per quanto riguarda il versante dei soggetti attuatori, non sono emerse particolari criticità né sul versante dei tempi di attivazione delle misure, né su quello dei rapporti tra gli stessi attuatori e le equipe. È emersa con

evidenza l'importanza del ruolo svolto da questi soggetti, che costituiscono il 'presidio' in grado di monitorare con immediatezza le modalità di svolgimento delle attività previste nel piano personalizzato. A partire da tale constatazione gli attuatori intervistati hanno posto nuovamente la questione già sollevata al momento dell'approvazione della legge 14/2015: la richiesta di formalizzare il loro ruolo all'interno delle equipe, attraverso il riconoscimento della parità di 'status' e di rilevanza rispetto al sistema dei servizi pubblici.

4. Il modello di intervento di cui alla Legge regionale n. 14/2015 permette ai diversi operatori coinvolti di migliorare il proprio lavoro?

La pandemia ha messo in difficoltà gli operatori, sia quelli dei servizi pubblici che quelli dei soggetti attuatori, facendo emergere "una crisi di senso" del lavoro sociale: una crisi fatta di disorientamento, impotenza e affaticamento. Tuttavia non è stato soltanto il Covid a generare queste difficoltà.

Due ulteriori fattori hanno caratterizzato il contesto di riferimento degli operatori negli anni più recenti.

In primo luogo il sistema dei servizi pubblici è stato interessato da un forte turn-over, molto elevato in particolare nei servizi per il lavoro e nei servizi sociali. Il problema è stato gestito sia facendo affidamento sulle figure presenti con maggiore continuità all'interno delle equipe multiprofessionali, sia organizzando a livello locale attività specifiche di formazione interna. La stabilizzazione del personale dei servizi per il lavoro assicurata dai finanziamenti addizionali resi disponibili nell'ultimo biennio rappresenta da questo punto di vista un aspetto positivo.

In secondo luogo va ricordato che a partire dal 2014 le equipe e gli operatori sono stati costretti ad una sorta di "rincorsa continua" – evidenziata dal succedersi in pochi anni di modelli di presa in carico e d'intervento molto differenti (Garanzia Giovani, il Reddito di Inclusione, il Reddito di Cittadinanza, GOL). I cambiamenti sono stati notevoli, talvolta anche contraddittori, ed hanno finito per generare continui stress tra gli operatori di un settore già di per sé caratterizzato da modalità di lavoro intrinsecamente complesse.

INTRODUZIONE

Questo Rapporto ha l'obiettivo di aggiornare le analisi presentate nel primo Rapporto di valutazione sul Tema 4, pubblicato nel giugno 2021 ed avente ad oggetto gli interventi formativi conclusi entro il 31 dicembre 2019¹. Poiché tra il 2020 ed il 2022 si sono succeduti eventi di notevole impatto sulle modalità di funzionamento dei percorsi integrati – a partire in primis dalla diffusione della pandemia, fino all'approvazione del Programma GOL –, in queste pagine s'intende aggiornare l'analisi delle politiche integrate per l'inclusione attiva della Regione Emilia-Romagna in modo da tenere conto degli effetti prodotti da tali eventi.

LE DOMANDE DI VALUTAZIONE

Il Rapporto presenta i risultati conclusivi delle attività di valutazione inerenti l'efficacia delle politiche integrate per l'inclusione attiva attraverso il lavoro (Tema n. 4).

I quesiti definiti dal Capitolato in riferimento al tema “Efficacia delle politiche integrate per l'inclusione attiva attraverso il lavoro”, successivamente riconfermati all'interno del Piano di Attività del servizio, sono i seguenti:

1. Il modello di intervento di cui alla Legge regionale n. 14/2015 permette di formulare risposte mirate e personalizzate?
2. Il modello di intervento di cui alla Legge regionale n. 14/2015 permette di rendere disponibili percorsi di inclusione attiva maggiormente efficaci?
3. Quale integrazione esiste tra i diversi soggetti coinvolti nella definizione, erogazione e valutazione delle risposte individuali?
4. Il modello di intervento di cui alla Legge regionale n. 14/2015 permette ai diversi operatori coinvolti di migliorare il proprio lavoro?

La logica degli interventi del POR FSE connessi a questo tema è quella **dell'inclusione attiva**, quindi dell'occupazione come condizione essenziale per l'inclusione sociale delle persone attraverso un'offerta di misure personalizzate, in funzione delle possibilità e capacità individuali, per l'acquisizione di un livello minimo di autonomia individuale, di competenze trasversali che consentano alle persone di stare nei contesti sociali e organizzativi, di competenze tecnico professionali spendibili nei contesti lavorativi.

Tale logica è sostenuta in particolare dalla Legge regionale 14/2005 “Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari” attraverso **l'integrazione dei servizi sociali, sanitari e del lavoro** per favorire, attraverso una presa in carico integrata e multidisciplinare, la ricerca del lavoro da parte delle persone fragili e vulnerabili e per sostenerne l'autonomia. Si sottolinea altresì come tutta la programmazione regionale a favore dell'inclusione attiva si basa su interventi **personalizzati** sulla base delle caratteristiche dei destinatari che sono progettati in modo **integrato** dai diversi attori istituzionali coinvolti (enti di formazione, rete attiva per il lavoro, servizi sociali ecc).

Il focus del **quesito 1** riguarda la valutazione del modello di intervento che è stato costruito in termini di messa a disposizione di misure personalizzate a partire dalle specifiche condizioni delle persone fragili e vulnerabili.

¹ Il Rapporto è accessibile a questa pagina <https://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/sito-fse/POR-2014-2020/allegati/valutazione/rapporto-finale-tema-4.pdf>.

Il **quesito 2** si concentra sull'efficacia del modello di intervento anche in termini di ricadute occupazionali degli interventi finanziati.

I **quesiti 3 e 4** mirano a comprendere come operino e interagiscano gli attori coinvolti nell'attuazione delle azioni di cui alla legge 14/2015 - rispettivamente in termini di integrazione e di miglioramento del lavoro degli operatori coinvolti.

IL QUADRO LOGICO

L'inclusione attiva attraverso il lavoro viene perseguita dalla Regione attraverso gli interventi dell'Asse II – "Inclusione sociale e lotta contro la povertà, priorità di investimento 9.1 (*Inclusione attiva, anche per promuovere le pari opportunità e la partecipazione attiva, e migliorare l'occupabilità*).

Al fine di agevolare la descrizione delle politiche realizzate in questo ambito, l'articolazione e la logica di intervento sono state riprodotte nel Box n. 1. Esso costituisce 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.

Ciascun avviso pubblicato nell'ambito delle priorità di investimento interessate è stato ricondotto a specifiche "linee di azione" che fungono da elemento di raccordo tra le componenti della Programmazione (Asse, priorità di investimento, obiettivi specifici, avvisi ecc.) e i singoli quesiti di valutazione.

Box 1. Quadro logico delle politiche oggetto di analisi

Priorità di investim.	Obiettivo specifico	Linea di azione	Atto Avviso	Oggetto avviso	Quesiti associati
OT 9 - ASSE II INCLUSIONE SOCIALE E LOTTA CONTRO LA POVERTÀ					
9.1 Inclusione attiva, anche per promuovere le pari opportunità e la partecipazione attiva, e migliorare l'occupabilità	6. Incrementare l'occupabilità e la partecipazione al mercato del lavoro	9.1.1 Azioni integrate di presa in carico, orientamento, formazione*	DGR 230/2016	Inserimento lavorativo e permanenza Fondo regionale disabili - 2016	1-2-3-4
			DGR 2324/2016	Inclusione sociale e autonomia LR 14/2015 - 2017	1-2-3-4
			DGR 758/2017	Inserimento lavorativo e permanenza Fondo regionale disabili - 2017	1-2-3-4
			DGR 1258/2018	Inclusione sociale e autonomia LR 14/2015 - 2018	1-2-3-4
			DGR 597/2018	Inserimento lavorativo e permanenza Fondo regionale disabili - 2018	1-2-3-4
			DGR 696/2019	Inserimento lavorativo e permanenza Fondo regionale disabili - 2019	1-2-3-4
			DGR 1153/2020	Inserimento lavorativo e permanenza Fondo regionale disabili - 2020/2021	1-2-3-4
		9.1.2 Servizi di accompagnamento all'inserimento lavorativo realizzati in integrazione con le imprese e le cooperative sociali e le organizzazioni del terzo settore	DGR 131/2015	Inclusione soggetti svantaggiati - 2015	1-2-3-4
			DGR 302/2015	Inclusione sociale soggetti in esecuzione penale - 2015	1-2-3-4
			DGR 632/2015	Inclusione sociale minori e giovani adulti in esecuzione penale - 2015	1-2-3-4
			DGR 1751/2016	Inclusione soggetti svantaggiati - 2016	1-2-3-4
			DGR 1910/2016	Inclusione sociale soggetti in esecuzione penale - 2017-2018	1-2-3-4
			DGR 2137/2016	Inclusione sociale minori e giovani adulti in esecuzione penale - 2017-2018	1-2-3-4

Priorità di investim.	Obiettivo specifico	Linea di azione	Atto Avviso	Oggetto avviso	Quesiti associati
			DGR 271/2016	Inclusione sociale minori e giovani adulti in esecuzione penale - 2016	1-2-3-4
			DGR 790/2016	Transizione scuola-lavoro Fondo regionale disabili - 2016	1-2-3-4
			DGR 1674/2017	Inclusione soggetti svantaggiati - 2017	1-2-3-4
			DGR 759/2017	Transizione scuola-lavoro Fondo regionale disabili - 2017	1-2-3-4
			DGR 2081/2018	Inclusione sociale soggetti in esecuzione penale - 2019-2020	1-2-3-4
			DGR 2190/2018	Inclusione soggetti svantaggiati - 2018	1-2-3-4
			DGR 2195/2018	Inclusione sociale minori e giovani adulti in esecuzione penale - 2019	1-2-3-4
			DGR 485/2018	Transizione scuola-lavoro Fondo regionale disabili - 2018	1-2-3-4
			DGR 1823/2019	Inclusione sociale soggetti in esecuzione penale - 2019/2020	1-2-3-4
			DGR 1937/2019	Inclusione soggetti svantaggiati - 2019	1-2-3-4
			DGR 2089/2019	Percorsi di formazione permanente per inclusione e occupabilità	1-2-3-4
			DGR 426/2019	Transizione scuola-lavoro Fondo regionale disabili - 2019	1-2-3-4
			DGR 1078/2020	Transizione scuola-lavoro Fondo regionale disabili - 2020/2021	1-2-3-4
			DGR 1154/2020	Percorsi di formazione permanente per adattabilità e occupabilità Fondo regionale disabili	1-2-3-4
			DGR 960/2014	Tirocini - 2014	1-2-3-4
	9.1.3 Tirocini		DGR 102/2016	Tirocini - 2016	1-2-3-4

L'Obiettivo specifico della priorità di investimento 9.1 è *quello di incrementare l'occupabilità e la partecipazione al mercato del lavoro (OS 6)* e si realizza attraverso la messa a disposizione di misure integrate di orientamento, formazione, accompagnamento al lavoro che permettano alle persone l'inserimento, il reinserimento e la permanenza nei contesti produttivi e favoriscano quindi l'uscita da una condizione di svantaggio, marginalità e povertà.

Concorrono al perseguimento di questo obiettivo gli interventi ricondotti alle seguenti linee di azione, programmate congiuntamente al fine di aumentare l'efficacia degli interventi:

- 9.1.1: Azioni integrate di presa in carico, orientamento, formazione;
- 9.1.2: Servizi di accompagnamento all'inserimento lavorativo realizzati in integrazione con le imprese e le cooperative sociali e le organizzazioni del terzo settore;
- 9.1.3: Tirocini.

I servizi di presa in carico e orientamento delle persone delle persone a rischio di esclusione, marginalità e discriminazione sono preliminari alla definizione dei percorsi personalizzati e sono articolati in colloqui orientativi singoli e di gruppo, consulenza orientativa, seminari/laboratori per la ricerca attiva del lavoro, percorsi per la ricollocazione professionale, azioni per l'attivazione di misure formative e tirocini, servizi di accesso all'intermediazione, servizi di incrocio domanda offerta.

A questi interventi si affiancano misure formative per l'acquisizione di competenze tecniche e professionali e/o per l'acquisizione di una qualifica professionale e/o percorsi brevi di formazione permanente anche

accompagnate da indennità per la partecipazione e tirocini sulla base di quanto disposto dalla legge regionale 17/2013 e ss.mm.ii quale modalità formativa finalizzata a sostenere le scelte professionali, a favorire l'acquisizione di competenze mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro e a supportare l'inserimento lavorativo delle persone.

La dotazione totale iniziale della Priorità di investimento 9.1 è di € 143.883.783,00 pari al 18,3% del Programma Operativo 2014-2020; a seguito della riprogrammazione di fine 2020 determinata dall'esigenza di inserire nel programma interventi per fronteggiare la crisi da Covid-19, la dotazione si è assestata a 110.439.235,00 (14,05% del totale del PO). La richiesta di riprogrammazione del PO FSE deriva principalmente dalla necessità di rispondere agli effetti della pandemia **COVID-19** che ha duramente colpito anche il territorio regionale a partire da marzo 2020, e che si è manifestata in un momento in cui il contesto socio-economico della regione mostrava segni di miglioramento e di crescita rispetto alla situazione in essere al momento della stesura del PO FSE 2014/2020.

Si specifica inoltre che la riduzione della dotazione finanziaria della priorità di quasi oltre 33 milioni di euro, una diversa modalità di programmazione e attuazione degli interventi nonché l'utilizzo anche di altre risorse nazionali e regionali in un'ottica di complementarietà, ha determinato una variazione ed in alcuni casi una diminuzione dei target del PO.

La riprogrammazione è stata approvata con Decisione C(2020) 8385/2020; questa ha consentito il finanziamento per 60 Ml di Euro² nell'ambito dell'obiettivo 9.iv di interventi messi in campo dal sistema sanitario regionale in risposta all'emergenza COVID-19 con il contestuale slittamento di risorse di pari importo sul programma FSC.

La Regione Emilia-Romagna è intervenuta nella fase di emergenza anche attraverso l'adozione di alcune delibere (n. 369 del 20 aprile 2020, n. 552 del 29 maggio 2020, n. 630 dell'8 giugno 2020) volte a dare continuità **agli interventi** formativi e di supporto all'inclusione attiva. Nello specifico caso dei tirocini (DGR 369/2020 a valere sull'obiettivo 9.iv), la Regione ha deciso di dare un sostegno economico alle persone che prima del lockdown stavano svolgendo tirocini extra-curricolari e che hanno dovuto sospenderli a causa delle misure restrittive. A tutti i tirocinanti che non hanno potuto proseguire l'attività con modalità alternative alla presenza in azienda è stata garantita una somma una tantum di 450 euro, mentre 900 euro sono stati previsti per le persone con disabilità. I soggetti promotori sono stati invitati anche durante la sospensione a garantire la continuità della relazione con i tirocinanti, proseguendo le azioni di tutoraggio e accompagnamento nel conseguimento degli obiettivi previsti dal progetto individuale.

Il Rapporto è strutturato come segue. Nel capitolo 1 si descrive il quadro strategico di riferimento, mentre nel capitolo 2 si dà conto degli strumenti di ricerca impiegati. Il capitolo 3 presenta un breve riepilogo dei risultati più significativi delle attività di valutazione preliminari concernenti l'efficacia delle politiche integrate per l'inclusione attiva attraverso il lavoro: in particolare, si fornisce una breve sintesi delle realizzazioni fisiche e finanziarie al 31 dicembre 2021. Nel capitolo 4 si dà conto dei risultati della valutazione: si presentano, a) i dati della survey basata su un questionario sottoposto ai componenti del campione tramite interviste telefoniche

² La riprogrammazione, resa possibile dal nuovo quadro regolamentare comunitario di cui ai pacchetti CRII E CRII+ e ai successivi nuovi Regolamenti approvati- Reg. (UE) 202/460 e 2020/558- è intesa a dare attuazione all'Accordo stipulato tra la Regione Emilia-Romagna ed il Ministero per il Sud e la Coesione Economica ai sensi del comma 6 dell'art.242 del D.L n.34/2020 (DGR 856/2020), prevedendo il finanziamento attraverso le risorse FSE di interventi messi in campo dal sistema sanitario regionale in risposta all'emergenza COVID-19 ed il contestuale slittamento di una parte equivalente di risorse sul programma FSC attraverso cui si continueranno a finanziare le operazioni originariamente previste sul FSE

condotte con l'utilizzo della tecnica CATI, b) una sintesi delle interviste raccolte con sette testimoni privilegiati. Chiude il lavoro un capitolo contenente le considerazioni conclusive.

1. IL QUADRO STRATEGICO DI RIFERIMENTO

Le politiche oggetto di analisi costituiscono parte integrante di un disegno unitario regionale di programmazione dei Fondi SIE, definito a partire dal *Quadro di contesto della Regione Emilia-Romagna e Linee di indirizzo per la programmazione comunitaria 2014-2020*³ e dal *Documento strategico regionale*⁴, orientato al perseguimento delle seguenti priorità generali di intervento:

- *valorizzare il **capitale intellettuale** innalzando la qualità e lo stock di capitale umano regionale, attraverso politiche di investimento (infrastrutturale, di ricerca, umano) delle imprese e anche della Pubblica Amministrazione;*
- *favorire **l'innovazione, la diversificazione** e la capacità imprenditoriale del sistema produttivo orientandolo verso attività, settori o ambiti di intervento in potenziale forte crescita e, in particolare, verso settori ad alto utilizzo di competenze (innovazione, cultura e creatività), che operino per la sostenibilità ambientale ed energetica e che producano beni sociali (servizi alle persone);*
- *mantenere un elevato grado di qualità dell'ambiente e dell'infrastrutturazione del territorio per perseguire gli obiettivi di **coesione territoriale e sociale**, integrazione e potenziamento della qualità dei servizi collettivi.*

Rispetto al tema della coesione territoriale e sociale, l'obiettivo dell'*Inclusione sociale* finalizzato anche alla riduzione delle *Persone a rischio povertà* è sostenuto principalmente dalle politiche a valere sull'Asse II-Inclusione sociale e lotta alla povertà" del Programma operativo FSE, in integrazione con altre fonti di finanziamento (quali il PON Inclusione e le risorse del fondo regionale Disabili).

Come indicato nel Programma operativo regionale FSE 2014/2020, la crisi economica ha inciso profondamente anche in una Regione come l'Emilia-Romagna caratterizzata da elevata coesione sociale e benessere diffuso. Si è pertanto rilevata la necessità di **rafforzare tutte le misure che, nella integrazione delle diverse competenze in capo alle differenti istituzioni e nella sinergia tra le diverse risorse finanziarie, siano capaci di contrastare il rischio di esclusione sociale e di marginalità delle persone in condizioni oggettive e soggettive di debolezza.**

Con riferimento alle modalità e agli strumenti di programmazione e attuazione, che le politiche regionali per l'inclusione sono state improntate alle logiche di una inclusione attraverso il lavoro fondata su:

- rete attiva per il lavoro ovvero sulla collaborazione tra i servizi per il lavoro pubblici e i soggetti privati accreditati per i servizi rivolti alle persone a rischio di esclusione;
- integrazione tra servizi pubblici sociali, sanitari e per il lavoro per un approccio multidisciplinare nella progettazione dei servizi per l'inclusione attiva;
- personalizzazione e individualizzazione di percorsi unitari che, a partire da una presa in carico integrata, si realizzano nella integrazione tra attività di orientamento, di adeguamento delle competenze e di esperienza formative nei contesti di impresa.

Uno degli obiettivi dichiarati nel PO è quello di *"razionalizzare e dare unitarietà alle misure volte all'inclusione sociale delle persone in condizioni di svantaggio, nell'integrazione e convergenza delle diverse risorse finanziarie e nella attenzione alle persone disabili, a partire dalla convinzione che il lavoro, assieme ai processi complessi di integrazione sociale a partire dall'istruzione, siano la preconditione per contrastare*

³ Approvati con DGR n. 1691 del 18/11/2013.

⁴ Approvato dall'Assemblea legislativa con deliberazione n. 167 del 15/07/2014.

marginalità ed esclusione sociale e i connessi costi individuali e collettivi, affiancando gli interventi complessi e individualizzati ad una programmazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali caratterizzate da un approccio integrato, multidisciplinare e trasversale alla non discriminazione”.

Garantire le condizioni per una **società equa e inclusiva** è anche tra gli obiettivi del **Patto per il lavoro** – documento di intenti siglato nel 2015⁵ da istituzioni e parti sociali dell’Emilia-Romagna. L’impegno della Regione indicato nel Patto poggia sulla convinzione che formazione e lavoro sono il più potente strumento di **inclusione sociale**. Di fronte ai crescenti rischi di povertà e di esclusione sociale, contrastare la dispersione scolastica, innalzare i livelli di istruzione, garantire a tutti l’opportunità di conseguire una qualifica e di imparare una professione sono gli strumenti individuati per **sostenere l’autonomia e la partecipazione attiva delle persone**, in particolare di quelle maggiormente vulnerabili, per evitare che condizioni di disabilità o di temporanea fragilità possano evolvere in situazioni di marginalità sociale. Il Patto sottolinea inoltre la necessità di adeguare il sistema dei servizi, auspicando lo sviluppo di un sistema capace di rispondere a bisogni sempre più complessi e mutevoli.

Tale priorità è stata ribadita nel **“Programma triennale delle politiche formative e per il lavoro”** approvato dall’Assemblea Legislativa con Deliberazione n. 75 del 21 giugno 2016 che rispetto al segmento dell’infrastruttura regionale **“Lavoro e Competenze”** indica tra le azioni quella di *“promuovere e sostenere l’inserimento al lavoro, l’inclusione sociale e l’autonomia, delle persone disabili”* e quella di *“promuovere l’inclusione sociale attraverso l’inserimento nel mercato del lavoro, nella piena valorizzazione delle esperienze, competenze e prassi delle imprese del terzo settore, delle persone in condizioni di fragilità e vulnerabilità, di tutti coloro che, per condizioni individuali, sociali ed economiche, anche a seguito delle emergenze umanitarie, sono a rischio di marginalità sociale”*.

Gli **interventi della Regione per l’inclusione attiva** sono oggetto di una **programmazione** differenziata a seconda dei destinatari, degli strumenti finanziari a disposizione e delle modalità di attuazione.

Al raggiungimento di questi obiettivi risponde in primis la **Legge regionale 14/2015** “Disciplina a sostegno dell’inserimento lavorativo e dell’inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l’integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari”, che si pone due obiettivi (si veda l’articolo 1): promuovere e sostenere l’inserimento al lavoro, l’inclusione sociale e l’autonomia, attraverso il lavoro, delle persone in condizioni di fragilità e vulnerabilità⁶; realizzare una programmazione e un’attuazione integrate degli interventi, assicurando e favorendo la più ampia integrazione tra enti e servizi pubblici. La programmazione si realizza attraverso l’approvazione da parte della Giunta Regionale di linee di programmazione integrata a cadenza triennale, finalizzate a definire obiettivi, priorità, criteri di riparto delle risorse disponibili, elenco delle azioni ammissibili e competenze richieste agli operatori per rendere operante il nuovo modello; sulla base della programmazione triennale regionale, negli ambiti distrettuali si definiscono quindi i piani integrati

⁵ Si veda il testo del Patto in allegato alla DGR 1646/2015, *Presa d’atto della sottoscrizione del Patto per il Lavoro da parte del Presidente della Regione Emilia-Romagna e delle parti sociali e disposizioni per il monitoraggio e la valutazione dello stesso*.

⁶ Secondo l’articolo 2 della legge regionale 14/2015, la condizione di fragilità e vulnerabilità delle persone è caratterizzata dalla “compresenza di problematiche afferenti la dimensione lavorativa e nel contempo sociale o sanitaria”. La legge stabilisce inoltre che sia la Giunta Regionale a individuare e disciplinare gli strumenti di valutazione della fragilità e vulnerabilità delle persone. Tale disciplina è stata approvata con la DGR 191/2016, *Approvazione dell’indice di fragilità, strumento di valutazione della condizione di fragilità e vulnerabilità - art. 2, comma 2 della legge regionale 14 del 30 luglio 2015 e attuazione art. 3, comma 2 della legge regionale 12 del 17 luglio 2014*. A partire dalla DGR 191/2016 il *Profilo di fragilità* costituisce lo strumento di valutazione regionalmente previsto per verificare la sussistenza delle condizioni per la presa in carico integrata delle persone in accesso ai servizi sociali e/o sanitari e/o del lavoro da parte dell’equipe multi professionale.

territoriali dei servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari⁷ (anche i piani integrati hanno cadenza triennale, ma sono articolati in programmi di attuazione annuali). Il punto cardine della legge risiede nella gestione integrata degli interventi: la norma prevede infatti che le persone destinatarie delle prestazioni integrate possono rivolgersi indifferentemente al centro per l'impiego, al servizio sociale territoriale ovvero al servizio sanitario presso i quali si svolge il primo accesso alle prestazioni integrate. A questo fine i servizi per il lavoro, i servizi sociali e quelli sanitari territoriali devono costituire equipe multiprofessionali⁸: la presa in carico unitaria della persona si realizza attraverso la predisposizione di un programma personalizzato d'interventi⁹, che definisce le azioni finalizzate all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità. L'attuazione delle misure è in capo a **enti di formazione accreditati e soggetti privati accreditati per i servizi per il lavoro** per l'ambito "Supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di soggetti fragili e vulnerabili". Questi ultimi costituiscono, insieme agli operatori dei centri per l'Impiego, la **Rete Attiva per il Lavoro**, coordinata dall'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna.

È importante ricordare che con la stessa legge regionale 14/2015 è stata introdotta una nuova tipologia di tirocini (aggiuntiva rispetto alle tipologie già disciplinate dalla legge regionale 17/2005). Si tratta dei "tirocini di orientamento, formazione e inserimento o reinserimento, finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione in favore di persone prese in carico dal servizio sociale professionale o dai servizi sanitari competenti"¹⁰. Con la legge regionale 1/2019¹¹ la Regione Emilia-Romagna è nuovamente intervenuta nella disciplina dei tirocini: l'evoluzione di questo strumento nel periodo considerato costituisce uno specifico oggetto d'interesse per il Presente Rapporto.

Occorre anche sottolineare che per favorire l'attuazione del processo di programmazione integrata avviato con la legge regionale 14/2015, con DGR 1230/2016¹² sono stati rivisti gli ambiti territoriali dei centri per l'impiego. La modifica – prevista dall'art. 7 della L.R. 14/2015 - si è resa necessaria per adeguare la delimitazione territoriale dei centri a quella degli ambiti distrettuali: per consentire all'equipe di lavorare in maniera integrata, non vi devono essere disallineamenti tra il comune di riferimento per l'erogazione delle prestazioni sociali e l'area di riferimento dei centri per l'impiego.

Infine occorre sottolineare che **Il patto per il lavoro e per il clima**, approvato con Delibera G.R. n. 1899 del 14 dicembre 2020, "guida" anche la nuova fase di programmazione 21/27 e conferma la necessità della piena inclusione sociale e del contrasto alle disuguaglianze, in particolare delle persone più fragili, quali le cittadine e i cittadini stranieri e delle persone e dei minori in condizioni vulnerabili, sostenendo la parità di genere. Per evitare

⁷ Il Piano integrato viene definito in ciascun ambito distrettuale attraverso un accordo di programma tra Regione (cui spetta l'iniziativa concernente la promozione del Piano e la convocazione delle organizzazioni interessate), aziende sanitarie e comuni o unioni di comune.

⁸ "Nell'equipe multiprofessionale è sempre presente un operatore del centro per l'impiego; sono inoltre presenti un operatore dei servizi sociali nonché dei servizi sanitari, anche cumulativamente, in relazione alle problematiche concernenti la persona" (articolo 11, comma 2).

⁹ Il programma personalizzato, sottoscritto dai componenti dell'equipe e dalla persona, definisce anche gli impegni che quest'ultima è tenuta ad assumere, a pena di decadenza dai benefici e dalle azioni programmate.

¹⁰ La durata massima per questa nuova tipologia di tirocini è di 24 mesi, prorogabili o ripetibili a seguito di attestazione da parte del servizio pubblico che ha in carico la persona. Non si applicano i limiti previsti per le altre tipologie di tirocinio. La legge prevede inoltre che per questa tipologia di tirocini la Giunta Regionale possa prevedere deroghe riguardanti la disciplina e l'importo dell'indennità.

¹¹ La legge regionale 1/2019 ha modificato la L.R. 24/2005 intervenendo sui principi che regolano lo svolgimento dei tirocini, sulla loro durata, sui destinatari, nonché sui presupposti e le condizioni di attivazione degli stessi. Con l'articolo 11 della L.R. 1/2019 si sono disciplinati in modo omogeneo i "tirocini di orientamento, formazione e inserimento o reinserimento, finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione in favore di persone prese in carico dal servizio sociale professionale o dai servizi sanitari competenti" (i c.d. "tirocini inclusivi"). Si veda per un approfondimento il paragrafo 4.5.1.

¹² DGR 1230/2016, *Definizione ai sensi dell'art. 7 della L.R. 14/2015 "Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari." del nuovo ambito territoriale dei centri per l'impiego in coincidenza con il perimetro di competenza degli ambiti distrettuali.*

fenomeni di povertà si intende investire fin dalla scuola dell'infanzia per consentire a tutti di avere le stesse possibilità di accesso alla istruzione, formazione e ad un lavoro di qualità in coerenza con il Pilastro Europeo dei Diritti sociali.

Le politiche regionali nell'ambito dell'inclusione attiva hanno riguardato anche altri dispositivi e target di destinatari. Nello specifico:

Misure integrate e personalizzate per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità

La Regione sostiene il pieno inserimento lavorativo delle **persone con disabilità** attraverso una serie di interventi:

- interventi orientativi, formativi e per il lavoro rivolti alle persone adulte, sia in cerca di lavoro che occupate, con disabilità ai sensi della legge 68/99,
- interventi per sostenere durante la transizione tra la scuola e il mondo del lavoro i giovani con disabilità certificata ai sensi della legge 104/92,
- servizio di collocamento mirato dei lavoratori con disabilità.

Le azioni sono sostenute dal FSE oltre che dall'apposito Fondo regionale Disabili. In base all'articolo 19 della legge regionale 17/2005 (come modificato dalle leggi regionali 13/2015 e 22/2015) le risorse del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità sono programmate annualmente dalla Giunta Regionale. Nel programma sono individuati "gli obiettivi e le priorità relative in particolare a erogazione di misure di politica attiva del lavoro, contributi e incentivi alle imprese per favorire l'inserimento, il reinserimento e la permanenza nei luoghi di lavoro nonché l'adattamento per abbattere barriere all'accesso, contributi a sostegno del lavoro autonomo e autoimprenditoria per persone disabili, indennità di tirocinio, sostegno alle associazioni delle famiglie delle persone con disabilità e interventi per favorire la mobilità casa – lavoro" (comma 4bis).

Rispetto agli **adulti**, la Regione finanzia annualmente azioni di miglioramento e qualificazione dei servizi pubblici di collocamento mirato e interventi orientativi, formativi e per il lavoro rivolti alle persone adulte con disabilità ai sensi della legge 68/99, sia in cerca di lavoro che occupate, che prevedono:

- servizi e misure orientative, formative e di politica attiva del lavoro erogati dai soggetti accreditati,
- percorsi individuali e personalizzati di orientamento,
- percorsi di formazione permanente per migliorare l'occupabilità delle persone (es. alfabetizzazione informatica e linguistica, competenze di base e trasversali),
- percorsi di formazione per acquisire un certificato di competenze o una qualifica professionale,
- percorsi abilitanti per centralinista telefonico non vedente,
- attività di sostegno alle persone nei contesti formativi,
- affiancamento nella ricerca del lavoro,
- tirocini,
- sostegno all'auto-imprenditorialità,
- attività di sostegno alle persone nei contesti lavorativi,
- rimborso dei trasporti speciali per consentire la piena fruizione delle misure;

Rispetto ai **giovani**, la Regione finanzia una serie di interventi per sostenere le persone con disabilità certificata ai sensi della legge 104/92 che si trovano nella fase di transizione tra la scuola e il mondo del lavoro. Le misure sono rivolte sia agli studenti che frequentano gli ultimi anni del proprio percorso formativo ed educativo, sia ai giovani che hanno da poco terminato gli studi.

Gli interventi – percorsi personalizzati progettati come base per futuri percorsi di inserimento lavorativo realizzati dai servizi del collocamento mirato - comprendono:

- azioni di orientamento professionalizzante,
- percorsi di formazione permanente, finalizzati al potenziamento delle autonomie e delle abilità,
- tirocini,
- sostegno nei contesti formativi e lavorativi,
- rimborso dei trasporti speciali necessari per accedere alle misure.

L'individuazione dei destinatari e del percorso personalizzato di ciascuno, con le relative misure da erogare, è a cura delle istituzioni scolastiche e dei servizi socio-sanitari presso cui i giovani sono in carico.

Nel Patto per il lavoro giovani +, sottoscritto il 12 novembre 2018, la Regione ha sottolineato la volontà di **rafforzare e dare continuità - raccordando i vari livelli di governo coinvolti - alle differenti misure da rendere disponibili per i giovani con disabilità e le loro famiglie**. *Per garantire percorsi individuali di transizione di ampio respiro, in grado di accompagnare la persona dagli ultimi anni del percorso scolastico/formativo all'ingresso nella dimensione lavorativa, rispondendo a bisogni complessi e mettendo in campo tutte le strategie necessarie, tali progettualità sono costruite in collaborazione tra istituti scolastici, servizi socio-sanitari che hanno in carico i giovani e le loro famiglie, imprese, associazioni delle persone con disabilità, enti di formazione professionale accreditati, valorizzando pienamente il contributo della cooperazione sociale.*

Misure di inclusione attiva per persone svantaggiate che si trovano in comunità pedagogico/terapeutiche o strutture riabilitative o che sono state vittime di violenza

A fianco delle misure per l'integrazione delle persone fragili e vulnerabili previste dalla legge 14/2015, la Regione programma e finanzia con risorse del Fondo sociale europeo un sistema di opportunità per l'inclusione attiva delle **persone svantaggiate che si trovano in comunità pedagogico/terapeutiche o strutture riabilitative o che sono state vittime di violenza**. I percorsi sono individuali e personalizzati in base alle caratteristiche dei destinatari, al contesto in cui si trovano, oltre che alla vocazione economico-produttiva dei territori, per una maggiore efficacia dei progetti di reinserimento sociale attraverso il lavoro.

L'individuazione dei destinatari e del percorso personalizzato è a cura della comunità terapeutica o della struttura riabilitativa in cui è inserita la persona, o, per le vittime di tratta o di violenza, dei servizi presso i quali è in carico. Le azioni sono progettate e realizzate da enti di formazione accreditati e da soggetti privati accreditati per i servizi per il lavoro per l'ambito "Supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di soggetti fragili e vulnerabili". I progetti poggiano su partnership tra attori pubblici e privati: istituzioni, imprese, associazioni di volontariato ed enti del Terzo Settore.

Le misure offerte si configurano sempre come misure integrate che possono prevedere:

- azioni di orientamento,
- percorsi di formazione permanente per l'acquisizione di competenze di base e/o tecnico-professionali,
- tirocini,
- attività di sostegno alle persone nei contesti formativi,
- attività di sostegno alle persone nei contesti lavorativi.

Misure per l'inclusione di giovani e adulti in esecuzione penale

Per garantire il diritto di tutti i cittadini a studiare, formarsi e realizzarsi attraverso il lavoro, dal 2015 la Regione, in stretta collaborazione con l'autorità giudiziaria e le amministrazioni penitenziarie, programma misure

finalizzate **all'inclusione socio-lavorativa delle persone in esecuzione penale e dei minori e dei giovani sottoposti a procedimento penale.**

La Regione ha approvato due **piani sperimentali**¹³ e una prima serie di interventi nel 2015. Dopo un confronto con la Commissione regionale per l'area dell'esecuzione penale adulti e con il Centro di Giustizia Minorile, l'anno seguente la Regione ha dato il via a una **programmazione pluriennale delle misure** in questo ambito. I piani di attuazione 2016/2018¹⁴ e 2019/2020¹⁵ sono basati sulla collaborazione tra Regione, autorità giudiziaria e amministrazioni competenti per l'esecuzione penale, servizi per il lavoro e servizi sociali, enti di formazione professionale accreditati, imprese e associazioni di volontariato.

Obiettivo di entrambi i piani è **contrastare la discriminazione sociale e l'esclusione lavorativa** delle persone che hanno vissuto un'esperienza detentiva attraverso la formazione. In particolare gli interventi sono finalizzati a prevenire la recidiva e a rafforzare le persone nella fase delicata delle dimissioni, accompagnandole verso una reale **integrazione nella società fondata sul lavoro.**

Gli interventi tengono in considerazione le caratteristiche dei destinatari, le diverse tipologie di pena presenti nelle singole realtà, le disponibilità interne ed esterne di luoghi formativi (compresi i contesti lavorativi nei quali realizzare le attività), oltre alle effettive prospettive occupazionali dei diversi territori. Si tratta di misure integrate come le seguenti:

- azioni di informazione sul mercato del lavoro e di orientamento al lavoro,
- laboratori di orientamento specialistico per individuare le esigenze individuali e definire un percorso formativo per adeguare le competenze di ciascuno a un progetto professionale,
- percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze di base e/o tecnico-professionali necessarie per stare nelle organizzazioni di lavoro e/o propedeutiche all'attivazione di un tirocinio;
- percorsi di formazione per l'acquisizione di un certificato di competenze o di una qualifica professionale, tirocini.

¹³ Delibera di GR n. 632 del 08/06/2015, *Piano sperimentale 2015 "Interventi per l'inclusione socio lavorativa dei minori e dei giovani-adulti sottoposti a procedimento penale dall'Autorità Giudiziaria Minorile"*; Delibera di GR n. 302 del 31/03/2015, *Piano sperimentale 2015 interventi per l'inclusione socio lavorativa delle persone in esecuzione penale.*

¹⁴ Delibera di GR n. 2137 del 05/12/2016, *Piano regionale 2016-2018 interventi orientativi e formativi per l'inclusione socio-lavorativa dei minori e dei giovani-adulti in esecuzione penale nel procedimento minorile*; Delibera di GR n. 1910 del 14/11/2016, *Interventi orientativi e formativi per l'inclusione socio-lavorativa delle persone in esecuzione penale - Piano 2016-2018.*

¹⁵ Delibera di GR n. 2081 del 10/12/2018, *Interventi orientativi e formativi per l'inclusione socio-lavorativa delle persone in esecuzione penale - Piano 2019/2020*; Delibera di GR n. 2195 del 17/12/2018, *Interventi orientativi e formativi per l'inclusione socio-lavorativa di minori e giovani adulti in esecuzione penale - Piano 2019/2020.*

2. GLI STRUMENTI DI RICERCA

Per valutare gli interventi sopra descritti sono stati impiegati i seguenti strumenti di ricerca:

- analisi di tipo documentale;
- survey con questionario tramite l'utilizzo di tecnica CATI rivolta ad un campione di destinatari degli interventi;
- interviste semi-strutturate a referenti/responsabili della programmazione a livello regionale, referenti/responsabili della programmazione a livello di zona-distretto, operatori/referenti/responsabili dei soggetti accreditati incaricati di attuare le misure previste nei programmi personalizzati.

Di seguito si dà brevemente conto delle caratteristiche e delle attività connesse a ciascuno degli strumenti impiegati.

Analisi documentale. Questa parte dell'attività di ricerca è consistita nell'analisi delle fonti normative nazionali e regionali, della documentazione amministrativa, della letteratura in tema di modelli e strumenti per l'inclusione socio-lavorativa di persone svantaggiate, delle fonti statistiche ufficiali e della documentazione progettuale trasmessa dalla Regione Emilia-Romagna.

Survey con questionario. La survey si è basata su un questionario sottoposto ai componenti del campione tramite interviste telefoniche condotte con l'utilizzo della tecnica CATI. 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 che, a partire dall'avvio della programmazione, si sono concluse entro il 30 giugno 2022. Il campione di 804 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.

Nella tabella 1 si riporta la distribuzione del campione rispetto al tipo di percorso formativo svolto, alla provincia di domicilio, al genere e alla cittadinanza. Il campione è composto da 404 maschi e 400 femmine, con una prevalenza di persone di nazionalità italiana (77,4%) rispetto a quelle di nazionalità straniera (22,6%). Si può tuttavia notare che all'interno della componente femminile le intervistate di nazionalità straniera rappresentano il 29% del totale. Tra le province di domicilio la più rappresentata è quella di Bologna (19,5% del totale delle/degli intervistate/i), seguita da Reggio-Emilia e Parma (rispettivamente 12,5% e 12,4% del totale delle/degli intervistate/i). La provincia di domicilio meno rappresentata è Piacenza, con il 7,5% del totale.

Tabella 1. Distribuzione del campione di destinatari intervistati in base alle variabili di stratificazione

Tipo di azione	Femmina	Maschio	Totale
Formazione per qualifica	62	54	116
Formazione permanente	184	185	369
Tirocinio	154	165	319
<i>Totale complessivo</i>	<i>400</i>	<i>404</i>	<i>804</i>
Provincia di domicilio	Femmina	Maschio	Totale
Bologna	75	81	156
Ferrara	39	29	68
Forlì-Cesena	34	52	86
Modena	37	37	74

Parma	45	54	99
Piacenza	33	27	60
Ravenna	37	40	77
Reggio Emilia	66	35	101
Rimini	33	47	80
<i>Totale</i>	<i>399</i>	<i>402</i>	<i>801</i>
Cittadinanza	Femmina	Maschio	Totale
Italiano	284	338	622
Straniero	116	66	182
<i>Totale</i>	<i>400</i>	<i>404</i>	<i>804</i>

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

La distribuzione per classe di età è abbastanza omogenea (tab. 2), con una minor presenza nelle classi tra 25 e 34 anni (15,7% del totale) e 55 anni e oltre (16,9%); questa tendenza è ancor più accentuata per le destinatarie di genere femminile, che nella classe d'età 25-34 anni sono il 16% e nella classe di età più elevata il 12,8%. La classe di età complessivamente più frequente è quella delle persone in età compresa 45 e 54 anni (24,9% del totale), anche se nella componente femminile la classe più frequente è quella tra 35 e 44 anni (29% del totale).

Tabella 2 - Destinatari intervistati per genere e classe di età

Classe di età	Femmine	Maschi	Totale
Fino a 24 anni	16,0%	24,8%	20,4%
25-34 anni	15,0%	16,3%	15,7%
35-44 anni	29,0%	15,3%	22,1%
45-54 anni	27,3%	22,5%	24,9%
55 anni e oltre	12,8%	21,0%	16,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

L'articolazione del dato per classe di età e tipo di azione (tabella 3) evidenzia che tra i più giovani (intervistate/i fino a 24 anni) è meno frequente la formazione per qualifica (circa 8 punti in meno rispetto alla media complessiva); questa tipologia di azione è infatti molto più frequente tra le persone con oltre 45 anni (il 49,1% del totale, oltre 7 punti in più della media complessiva). Anche la formazione permanente è più diffusa tra le persone in età compresa tra 45 e 54 anni (25,2% del totale delle/degli intervistate/i), mentre la componente più numerosa di intervistate/i che hanno svolto tirocini si trova nella classe di età 35-44 anni (25,1% del totale).

Tabella 3 - Destinatari intervistati per tipo di azione e classe di età

Classe di età	Formazione per qualifica	Formazione permanente	Tirocinio	Totale
Fino a 24 anni	12,1%	21,7%	21,9%	20,4%
25-34 anni	19,8%	15,4%	14,4%	15,7%
35-44 anni	19,0%	20,6%	25,1%	22,1%

45-54 anni	31,9%	25,2%	21,9%	24,9%
55 anni e oltre	17,2%	17,1%	16,6%	16,9%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Il livello di istruzione è basso: il titolo più alto posseduto dal 56,2% delle/degli intervistate/i è il diploma di istruzione secondaria inferiore, mentre soltanto il 5,5% ha un titolo di istruzione universitaria (tabella 4). Contrariamente a quanto si osserva a livello generale – tutte le rilevazioni mostrano che le donne possiedono mediamente titoli di studio più elevati degli uomini –, ma anche rispetto alla composizione del campione della survey svolta per il precedente Rapporto¹⁶, nel campione qui preso in considerazione le donne con titolo pari o inferiore a quello di istruzione secondaria di primo grado sono il 58,6% (2,4 punti percentuali in più della media complessiva). Lo scarto è significativo soprattutto per la componente in possesso del titolo di studio elementare o del tutto priva di alcun titolo: questa componente incide per il 16% tra le donne, a fronte di un'incidenza pari al 10,6% tra gli uomini.

Tabella 4 - Destinatari per livello di istruzione

Livello di istruzione	Femmine	Maschi	Totale
Nessuno/Istruzione elementare	16,3%	10,6%	13,4%
Istruzione secondaria inferiore	42,3%	43,3%	42,8%
Istruzione secondaria superiore	35,0%	41,6%	38,3%
Istruzione terziaria	6,5%	4,5%	5,5%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Le dimensioni su cui verteva l'intervista tramite questionario sono le seguenti:

- La ricerca del lavoro. In questa sezione si è ricostruita la condizione dei destinatari sul mercato del lavoro prima dell'intervento formativo; per coloro i quali erano alla ricerca di una nuova occupazione sono state raccolte informazioni sulla storia lavorativa: professione, settore produttivo, durata del rapporto di lavoro.

- L'accesso alla formazione. In questa sezione sono stati approfonditi i motivi della partecipazione all'intervento formativo e i canali attraverso i quali si è venuti a conoscenza dell'intervento stesso.

- La soddisfazione rispetto alle attività svolte. In questa sezione si è chiesto ai destinatari di esprimere il loro grado di soddisfazione in merito al percorso formativo svolto, attraverso una serie di giudizi sulle diverse dimensioni della formazione (interesse degli argomenti, rapporti con i compagni e i docenti, stage, laboratori etc.).

- Il tirocinio. Questa sezione è dedicata a raccogliere informazioni sull'eventuale tirocinio 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 è approfondita 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 avevano

¹⁶ Il 52,6% delle donne aveva almeno un titolo di studio di istruzione secondaria superiore, quasi 12 punti percentuali in più di quanto rilevato tra gli uomini.

un'occupazione; le 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 sei 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.

Interviste semi-strutturate. Sono state raccolte sette interviste semi-strutturate a referenti/responsabili della programmazione a livello regionale (due interviste), referenti/responsabili della programmazione a livello livello di zona-distretto (due interviste) e operatori/referenti/responsabili dei soggetti accreditati incaricati di attuare le misure previste nei programmi personalizzati (tre interviste).

Tabella 5 - Le persone intervistate

Intervistato/a	Ente di appartenenza/Ruolo
Gloria Bocchini	Regione Emilia-Romagna - Settore educazione, istruzione, formazione, lavoro - Interventi per l'occupazione e l'inclusione sociale e lavorativa -
Alessandro Martinelli	Consorzio di Solidarietà Sociale di Modena - Coordinatore generale per i servizi delle politiche attive del lavoro
Cinzia Morisi	Unione Terre dei Castelli - Coordinatrice del Servizio Inserimenti Lavoro (SIL) nell'ambito del servizio sociale e territoriale
Massimo Peron	AECA (Associazione Emiliano-Romagnola di centri autonomi di formazione professionale) – Responsabile dell'area formazione adulti e servizi per il lavoro
Giacomo Sarti	Cefal (associato AECA - Associazione Emiliano-Romagnola di centri autonomi di formazione professionale) - Responsabile dell'area welfare
Marco Silvagni	Agenzia Regionale del Lavoro dell'Emilia Romagna - Responsabile P.O. Qualificazione delle politiche attive e Osservatorio del Mercato del Lavoro
Davide Villa	Agenzia Regionale del Lavoro dell'Emilia Romagna - Responsabile equipe legge 14 Cpl Piacenza

Il box riassume la connessione tra domande di valutazione, dimensioni di analisi e strumenti di ricerca utilizzati.

Box 2. Quadro logico delle politiche oggetto di analisi

QUESITO	DIMENSIONI DI ANALISI	STRUMENTI
1. Il modello di intervento di cui alla L.R. n. 14/2015 permette di formulare risposte mirate e personalizzate?	<ul style="list-style-type: none"> • Caratteristiche socio-demografiche dei destinatari (storia lavorativa, accesso alle attività formative) • Il giudizio sulle attività svolte • La presa in carico: capacità d'intercettare e 'agganciare' al sistema dei servizi persone caratterizzate da multiproblematicità • Il rapporto tra equipe e utente; l'applicazione del principio di condizionalità 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analisi documentale ○ Indagine campionaria sui destinatari ○ - Interviste semi-strutturate
2. Il modello di intervento di cui alla L.R. n. 14/2015 permette di rendere disponibili percorsi di inclusione attiva maggiormente efficaci?	<ul style="list-style-type: none"> • Efficacia delle misure del PO • Esiti occupazionali degli interventi • Il lavoro degli enti attuatori 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Indagine campionaria sui destinatari ○ Interviste semistrutturate

QUESITO	DIMENSIONI DI ANALISI	STRUMENTI
3. <i>Quale integrazione esiste tra i diversi soggetti coinvolti nella definizione, erogazione e valutazione delle risposte individuali?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La programmazione: percorsi, strumenti, fasi, procedure • Valutazione del livello d'integrazione tra i servizi 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analisi documentale ○ Interviste semistrutturate
4. <i>Il modello di intervento di cui alla Legge regionale n. 14/2015 permette ai diversi operatori coinvolti di migliorare il proprio lavoro?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • L'impatto della legge 14 e dei cambiamenti successivi (Programma GOL) sul lavoro degli operatori 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analisi documentale ○ Interviste semistrutturate

3. LE REALIZZAZIONI FISICHE E FINANZIARIE AL 31.12.2021. UNA SINTESI

In questo capitolo si presenta un breve riepilogo dei risultati più significativi delle attività di valutazione preliminari concernenti l'efficacia delle politiche integrate per l'inclusione attiva attraverso il lavoro. In particolare, si fornisce una breve sintesi delle realizzazioni fisiche e finanziarie al 31 dicembre 2021.

Alla fine del 2021 si è osservato che sulla base degli inviti approvati **le operazioni presentate sono state 789**, con una **capacità progettuale** (percentuale di operazioni approvate sul totale delle operazioni presentate) pari al **90,5%** ed un'**efficienza attuativa** (percentuale di operazioni avviate sul totale delle operazioni approvate) pari al **98,7%**. Il **76,6%** delle operazioni approvate è giunta a conclusione (**riuscita attuativa**).

Il numero degli iscritti (i destinatari) dei progetti avviati risulta pari a **176.021 unità**, mentre i **destinatari dei progetti conclusi** sono **130.628** (il 74,2% dei destinatari dei progetti avviati).

Per quanto riguarda l'attuazione finanziaria, alla data del 31 dicembre 2021, le risorse stanziare per le azioni sopra descritte sono pari a 147.054.499,32 euro, a fronte di **finanziamenti richiesti per un totale di 131.803.850,12 euro (il 90% circa delle risorse messe a bando)**. Il totale dei finanziamenti approvati – coincidente con il totale delle risorse impegnate – si attesta a 127.820.517,64 euro. La spesa totale è pari a € 85.266.928,26, il 91 % della quale risulta certificata. I dati denotano una **buona capacità di impegno**, con una **quota di risorse impegnate pari all'86,9 % delle risorse disponibili**; è aumentato in modo rilevante l'andamento della spesa, pari al 66,7% degli impegni, che si riflette sull'indice di **capacità realizzativa**, definito attraverso il rapporto tra spesa e stanziamenti (pari al **58%**).

I progetti conclusi al 31 dicembre 2021 sono 6.426: poco meno dell'80% (5.068) sono stati realizzati tra il 2015 e il 2019, mentre nel biennio 2020-2021 ne sono stati realizzati 1.358 (21,1%). **Circa il 32% dei progetti ha riguardato l'offerta di percorsi formativi**; in questo ambito la formazione permanente ha costituito la tipologia prevalente (con 1.571 progetti, il 24,4% del totale). La **formazione finalizzata all'acquisizione di qualifiche** (inerente profili caratterizzati da vari livelli di complessità e gradi di specializzazione) **ha inciso per poco meno del 5%**. Prendendo in considerazione i progetti conclusi tra l'inizio del 2020 e la fine del 2021, i dati riguardanti la distribuzione dei progetti per tipo di azione e provincia evidenziano un **grado di copertura territoriale sostanzialmente omogeneo**. Le quote più consistenti di progetti si osservano per le province di Bologna (16,5%), Rimini (15,1%), Forlì-Cesena (13,6%) e Reggio Emilia (13,3%), mentre le quote più basse si registrano nei territori modenese e piacentino (rispettivamente 6,6% e 6,8%).

Per quanto riguarda le **caratteristiche dei destinatari** (considerando soltanto gli iscritti a progetti conclusi tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, pari a **29.985 unità**), si osserva una **lieve prevalenza della componente maschile** (51,7%; nel corso del periodo di programmazione la prevalenza maschile si è progressivamente ridotta). **La classe d'età dei destinatari più frequente è quella di chi ha un'età compresa tra i 14 e i 25 anni** (26%), seguita dalla classe 45-54 anni (23,6%). La componente femminile risulta maggioritaria nelle classi d'età intermedie, tra 25 e 54 anni, mentre la prevalenza maschile è molto marcata nelle classi dei destinatari più giovani (13-24 anni) e più anziani (over 55).

Dal punto di vista della **condizione occupazionale quasi 7 destinatari su 10 sono disoccupati** (20.977 persone), mentre il 18% è in cerca di prima occupazione (5.447 persone). Le altre categorie incidono nel complesso per poco più del 10% del totale dei destinatari, con poco meno di 2.100 studenti (circa il 7%), 1.324 inattivi (poco più del 4%) e appena 442 occupati (meno del 2%). La distribuzione per titolo di studio indica che **due destinatari su tre hanno concluso la carriera scolastica con il conseguimento (al massimo) del titolo di**

licenza media inferiore; circa un destinatario su sei ha raggiunto al massimo la licenza elementare (6,3%) o è completamente privo di un titolo di studio (10%).

Per quanto riguarda la partecipazione alle diverse tipologie di misure promosse dal Programma, **il 22,4% dei destinatari (6.723 persone) ha usufruito di attività di formazione permanente**. La seconda tipologia di attività per numerosità dei destinatari è stata quella dei **servizi di accoglienza, presa in carico e orientamento (5.915 persone, il 19,7% del totale)**. La distribuzione di genere delle diverse tipologie di attività mostra che tra i maschi sono risultate significativamente prevalenti le attività di promozione dei tirocini (due destinatari su tre di queste attività erano maschi); in particolare **rispetto alle tipologie di attività a maggiore valenza professionalizzante i maschi sono stati più numerosi nelle attività di formazione per qualifica** e nei tirocini di tipo c. Focalizzando l'analisi sulle scelte di indirizzo effettuate dai 1.081 destinatari che hanno frequentato un **percorso formativo per il conseguimento di una qualifica**, le **aree professionali** con il maggior numero di iscritti sono quelle riguardanti la **produzione e distribuzione pasti** (18,8% del totale dei destinatari) e l'area **marketing e vendite** (18,6% del totale). Analizzando la distribuzione di questo dato per genere si può osservare che **tra le femmine risulta prevalente l'area dell'amministrazione e controllo d'impresa**, mentre **l'area produzione e distribuzione pasti è la più frequente tra i destinatari maschi**. La qualifica che tra le femmine ha registrato il maggior numero di adesioni è quella di operatore amministrativo-segretariale (29%), mentre tra i maschi l'indirizzo di qualifica più frequente risulta quello dell'operatore del punto vendita (15,1%).

Nei progetti conclusi nel biennio 2020-2021 **i destinatari di origine straniera sono stati 7.500**, con una netta **prevalenza della componente femminile** su quella maschile (le partecipanti sono state 4.625, poco meno del 62% del totale). **Quasi il 60% dei destinatari stranieri proviene da un Paese dell'Africa** (4.498 persone); seguono, a notevole distanza, le persone provenienti da Paesi europei non appartenenti all'UE (1.285, il 17,1% del totale) e da Paesi dell'Europa comunitaria (806, il 10,7% del totale). **La condizione occupazionale prevalente è quella di disoccupato/a**: tale condizione riguarda circa due destinatari su tre (il 65,8% del totale). **La distribuzione per titolo di studio continua ad evidenziare, rispetto al dato complessivo, una maggiore incidenza di persone con bassi livelli di istruzione**. Il 79,4% dei destinatari di origine straniera possiede al massimo la licenza media, con un'incidenza delle persone prive di titolo di studio o in possesso della sola licenza elementare che raggiunge il 43,5%. I servizi più frequenti ai quali hanno avuto accesso i destinatari di origine straniera sono stati la formazione permanente (che ha riguardato il 24,1% dei destinatari), il sostegno orientativo di I livello (19,4%) e i servizi di accoglienza, presa in carico e orientamento (16,4%).

Gli enti coinvolti a diverso titolo nell'attuazione dei progetti di operazioni che risultano concluse tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021 sono **402** (157 nella veste di titolari, 720 in quella di partners). Le tipologie di organizzazione più diffuse sono le **società consortili** (16,9% dei progetti), le società cooperative diverse (15,9%), le società a responsabilità limitata cooperative (15,7%) e le fondazioni (15,2%). Nella veste di **titolari** sono più frequenti le **società consortili** (26,1%), mentre tra i partners la tipologia più diffusa è quella delle **società cooperative diverse** (22,4%). **Se si conteggiano gli attori coinvolti una sola volta**, indipendentemente dal numero di operazioni e progetti nei quali sono attivi, si registra la presenza di **80 enti**, presenti 49 volte con la funzione di mandante e 67 volte con la funzione di partner.

4. I RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

In questo capitolo si dà conto dei risultati della valutazione. Nei paragrafi da 4.1 a 4.4 si presentano i dati della survey, basata su un questionario sottoposto ai componenti del campione tramite interviste telefoniche condotte con l'utilizzo della tecnica CATI. Nel paragrafo 4.5 si fornisce una sintesi degli aspetti salienti emersi nel corso delle interviste realizzate nei mesi di aprile e maggio 2023 con sette testimoni privilegiati.

4.1. LA STORIA LAVORATIVA DEGLI INTERVISTATI

Poco meno di sette destinatari su dieci avevano già lavorato prima di prendere parte all'attività formativa (tabella 6). Tra le donne la percentuale di chi aveva già lavorato è lievemente più alta rispetto a quella degli uomini (2,4 punti percentuali). Era invece alla prima esperienza lavorativa il 31,1% degli intervistati (il 29,9% tra le donne).

Tabella 6 - Destinatari per condizione occupazionale di partenza e genere (801 rispondenti)

Condizione occupazionale	Femmine	Maschi	Totale
Avevo già lavorato in passato	70,1%	67,7%	68,9%
Ero alla ricerca della prima occupazione	29,9%	32,3%	31,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

La formazione per qualifica è il tipo di azione con la percentuale più alta di intervistati che avevano già lavorato in passato (79,3%; si veda la tabella 7), mentre per tra coloro che hanno svolto un tirocinio o frequentato un corso di formazione permanente la percentuale di coloro che avevano già lavorato è del 67,3%.

Tabella 7 - Destinatari per condizione occupazionale di partenza e tipo di azione (801 rispondenti)

Condizione occupazionale	Formazione per qualifica	Formazione permanente	Tirocinio	Totale
Avevo già lavorato in passato	79,3%	67,0%	67,3%	68,9%
Ero alla ricerca della prima occupazione	20,7%	33,0%	32,7%	31,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

La tabella 8 fornisce un dato rilevante: la durata del periodo di disoccupazione al momento dell'inizio dell'attività formativa. Per oltre un terzo dei destinatari (35,3%) la durata era superiore a tre anni, per oltre la metà (il 53,7%) era superiore a due anni, mentre per circa tre destinatari su quattro era superiore a sei mesi. Il periodo di disoccupazione era inferiore a tre mesi soltanto per l'11% delle persone intervistate: si tratta di un dato che evidenzia come la condizione di svantaggio di cui sono portatori i destinatari degli interventi renda difficile trovare un'occupazione.

Tabella 8 - Destinatari per durata della ricerca di lavoro e condizione occupazionale di partenza (621 rispondenti)

Durata della ricerca	Femmine	Maschi	Totale
Meno di tre mesi	11,7%	10,2%	11,0%
Tra 4 e 6 mesi	13,0%	12,8%	12,9%
Tra 7 mesi e un anno	19,6%	20,7%	20,2%
Tra uno e due anni	2,8%	1,6%	2,3%
Tra due e tre anni	15,8%	21,1%	18,4%
Tre anni e oltre	37,0%	33,6%	35,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Mettendo in relazione il tempo di ricerca del lavoro con il tipo di azione svolto dai destinatari (tab. 9) si può notare che non emergono grosse disparità tra i diversi tipi di azione. L'unica differenza da notare, seppur lieve, riguarda quella tra i destinatari che hanno svolto un tirocinio e quelli che hanno frequentato un corso di formazione per il conseguimento di una qualifica: tra i primi la percentuale di chi era privo di occupazione da oltre tre anni è superiore di oltre sette punti rispetto a quella rilevata tra i secondi.

Tabella 9 - Destinatari per durata della ricerca di lavoro e tipo di azione

Durata della ricerca	Formazione per qualifica	Formazione permanente	Tirocinio	Totale
Meno di tre mesi	13,7%	10,2%	10,6%	11,0%
Tra 4 e 6 mesi	13,7%	14,8%	10,6%	12,9%
Tra 7 mesi e un anno	20,6%	19,3%	20,9%	20,2%
Tra uno e due anni	1,0%	2,3%	2,8%	2,3%
Tra due e tre anni	19,6%	19,7%	16,5%	18,4%
Tre anni e oltre	31,4%	33,7%	38,6%	35,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tra coloro i quali avevano già avuto esperienze lavorative, l'ultimo lavoro svolto prima dell'attività formativa (tab. 10) era nella maggioranza dei casi un lavoro operaio o di servizio non qualificato sia per i maschi (34,4%), sia, in misura ancora maggiore, per le femmine (48,0%). Per le destinatarie di genere femminile, la seconda professione in ordine di importanza era nelle vendite o nei servizi alle persone (24,4%), mentre per i maschi era l'operaio specializzato (20,4%); la somma dei due principali ambiti professionali interessa oltre il 70% delle destinatarie e il 55% dei maschi. Si noti la distribuzione differenziata per genere di alcuni tipi di professione: in particolare, si può osservare la percentuale di maschi che avevano un lavoro da operaio specializzato è superiore di quasi 15 punti percentuali (20,4% contro 4,7%) a quella delle femmine.

Tabella 10 - Destinatari per ultima professione svolta e genere (popolazione 545)

Professione	Femmine	Maschi	Totale
Lavoro operaio o di servizio non qualificato [es. bracciante agricolo, bidello, manovale edile, domestico, portalettere,	48,0%	34,4%	41,3%
Professione relativa alla vendita ed ai servizi alle persone [es. commesso di vendita, vigile urbano, parrucchiere, cuoc	24,4%	19,6%	22,0%

Professione	Femmine	Maschi	Totale
Operaio specializzato [es. muratore, meccanico, installatore di impianti termici, calzolaio, sarto, falegname]	4,7%	20,4%	12,5%
Professione esecutiva relativa all'amministrazione e alla gestione [es. addetto di segreteria, dattilografo, cassiere]	12,0%	8,5%	10,3%
Professione tecnica [es. fisioterapista, ragioniere, tecnico elettronico, perito informatico, atleta, insegnante elementare]	5,8%	3,0%	4,4%
Addetto a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio o conduttore di veicoli [es. conduttore di ca]	1,8%	7,0%	4,4%
Professione ad elevata specializzazione di natura intellettuale, scientifica o artistica [es. medico, professore univers]	1,8%	3,0%	2,4%
Lavoratore specializzato nell'agricoltura e nell'allevamento [es. contadino, olivicoltore, allevatore di bovini]	0,4%	1,9%	1,1%
Dirigente o direttore [es. dirigente pubblico o privato, membro di organi legislativi o di governo, primario di clinica,	0,7%	1,5%	1,1%
Ufficiale, sottufficiale, allievo o volontario nelle forze armate - esercito, marina, aeronautica, carabinieri [es. mare	0,4%	0,7%	0,6%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Performer

Il settore di riferimento dell'ultimo lavoro svolto (tabella 11) mostra una maggiore presenza della componente maschile nelle attività industriali (circa 16 punti percentuali in più rispetto alla componente femminile); il dato si rovescia ove si considerino i settori terziari, con un'incidenza di circa 20 punti percentuali superiore tra le donne rispetto agli uomini (66,7% contro 46,4%). Da notare che il divario in questo caso è quasi interamente attribuibile ai settori della salute e dell'assistenza domestica: tra le donne questi due settori incidono per il 20,5%, mentre tra gli uomini appena per il 2,7%.

Tabella 11 - Destinatari per settore dell'ultima professione svolta e genere

Macrosettore/Settore	Femmine	Maschi	Totale
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	2,9%	6,8%	4,8%
Alimentari, bevande e tabacco	9,5%	7,9%	8,7%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1,1%	2,3%	1,7%
Attività finanziarie e assicurative	1,5%	0,8%	1,1%
Attività immobiliari	1,1%	1,1%	1,1%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	0,7%	0,8%	0,7%
Cuoio, pelle e similari	0,7%	0,0%	0,4%
Fabbricazione di (e prodotti di) vetro, ceramica, terracotta etc.	1,5%	1,1%	1,3%
Fabbricazione di apparecchi per uso domestico	0,0%	0,8%	0,4%
Fabbricazione di apparecchiature elettriche	0,7%	0,8%	0,7%
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	1,1%	1,1%	1,1%
Fabbricazione di carta e prodotti di carta	0,4%	1,1%	0,7%
Fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici	2,6%	3,8%	3,2%
Fabbricazione di mezzi di trasporto	0,4%	0,8%	0,6%
Fabbricazione di mobili	0,4%	0,8%	0,6%
Fabbricazione di prodotti chimici e fibre sintetiche e artificiali	0,7%	1,1%	0,9%
Fabbricazione di prodotti farmaceutici	0,4%	0,4%	0,4%
Istruzione e formazione pubblica e privata	4,0%	2,3%	3,2%

Legno e prodotti in legno	0,0%	1,5%	0,7%
Metallurgia e prodotti in metallo	0,7%	7,2%	3,9%
Stampa ed editoria	0,4%	0,8%	0,6%
Altre industrie manifatturiere	1,1%	3,4%	2,2%
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	28,9%	39,6%	34,2%
Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	0,7%	0,4%	0,6%
Costruzioni	0,7%	6,8%	3,7%
INDUSTRIA NON MANIFATTURIERA	1,5%	7,2%	4,3%
Alloggio e ristorazione	14,7%	13,2%	13,9%
Commercio al dettaglio	7,7%	7,2%	7,4%
Commercio ingrosso	3,3%	2,6%	3,0%
Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese	0,4%	0,4%	0,4%
poste e telecomunicazioni	0,7%	1,1%	0,9%
Pubblica Amministrazione e difesa	1,1%	1,5%	1,3%
Riparazioni autoveicoli e motoveicoli	0,0%	0,8%	0,4%
Sanità e assistenza sociale pubblica e privata (ospedali, case di cura, studi medici,)	7,7%	1,9%	4,8%
Servizi di informazione e comunicazione	1,8%	1,5%	1,7%
Servizi domestici presso le famiglie	12,8%	1,5%	7,2%
Tessile e abbigliamento	4,8%	0,8%	2,8%
Trasporti e magazzinaggio	2,6%	6,4%	4,5%
Altri servizi (riparazione di computer e beni per la casa smaltimento dei rifiuti, organizzazioni associative, politiche)	9,2%	7,5%	8,4%
TERZIARIO	66,7%	46,4%	56,7%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Performer

L'attenzione rivolta all'impiego più duraturo nasce dal fatto che quello più recente potrebbe essere del tutto occasionale e atipico rispetto al percorso professionale della persona; per delineare il profilo più tipico dei destinatari, occorre quindi capire quale fosse l'esperienza lavorativa più lunga. Se, per esempio, una persona ha lavorato venti anni come operaio specializzato e un anno come addetto al commercio, è evidente che nella propria formazione e nel proprio profilo il primo impiego ha un significato molto più forte, nonostante sia meno recente. Come abbiamo visto sopra, dai dati emerge però una discreta sovrapposibilità tra la professione più recente e quella più duratura.

Un'altra informazione rilevante, al fine di comprendere la storia lavorativa dei destinatari, è quella riguardante la durata del lavoro più lungo tra quelli svolti dall'intervistato/a nella sua carriera lavorativa (tabella 12). I dati mostrano nel complesso un discreto livello di stabilità, con quasi la metà degli intervistati (il 49,6%) che ha sperimentato almeno un impiego di durata superiore a cinque anni (per quasi il 29% la durata è stata superiore a 10 anni). Un aspetto da sottolineare riguarda la distribuzione delle risposte in base al genere: le donne hanno frequenze maggiori nelle categorie di durata più basse, 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 duraturi.

Tabella 12 - Destinatari per durata del lavoro più longevo e genere

Durata	Femmine	Maschi	Totale
Fino a un anno	21,7%	20,7%	21,2%
Tra uno e due anni	7,7%	4,8%	6,3%
Tra due e tre anni	9,2%	8,9%	9,0%
Tra tre e cinque anni	16,2%	11,5%	13,8%
Tra 5 e 10 anni	22,8%	19,6%	21,2%
Tra 11 e 20 anni	16,2%	26,7%	21,4%
Oltre 20 anni	6,3%	7,8%	7,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

4.2. L'ACCESSO ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE

La maggior parte dei destinatari (51,8%) attribuisce alla volontà di migliorare le proprie competenze la motivazione principale della scelta di partecipare a un intervento formativo, sia nel caso delle donne (54,8%) che in quello degli uomini (48,9%) e per tutte le classi di età (tabella 14). I risultati mostrano che per i destinatari gli investimenti nella propria qualificazione professionale rappresentano uno strumento imprescindibile sia per la permanenza che per l'ingresso (o il 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 72,5% del totale dei destinatari.

Tabella 13 – 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	54,8%	48,9%	51,8%
Aggiornare le mie competenze dopo un periodo di inattività	20,1%	21,4%	20,7%
Interesse per gli argomenti del corso	10,8%	12,0%	11,4%
Altro	7,5%	11,2%	9,3%
Completare il mio percorso di formazione	6,9%	6,6%	6,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

La distribuzione per classe di età mostra, com'è comprensibile, una diminuzione della frequenza delle risposte legate al completamento del proprio percorso di formazione tra i motivi di partecipazione al crescere dell'età dei destinatari, seppure questa risposta resti largamente maggioritaria rispetto alle altre anche tra le persone con più di 45 anni (tabella 15).

Tabella 14 - Motivo principale della partecipazione all'intervento formativo. Distribuzione per classe di età (valori percentuali)

Motivo	Classe di età					Totale
	Fino a 24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	
Migliorare le mie competenze/conoscenze	58,6%	56,3%	50,9%	48,2%	45,4%	51,8%
Aggiornare le mie competenze dopo un periodo di inattività	9,3%	19,0%	22,5%	28,7%	22,3%	20,7%
Interesse per gli argomenti del corso	13,0%	7,1%	11,2%	10,8%	14,6%	11,4%
Altro	6,8%	10,3%	10,7%	8,2%	11,5%	9,3%
Completare il mio percorso di formazione	12,3%	7,1%	4,7%	4,1%	6,2%	6,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

L'accessibilità alle informazioni sulle opportunità formative disponibili è un presupposto molto importante per l'equità di un sistema formativo regionale, soprattutto nel caso che i destinatari siano a diverso titolo svantaggiati, per le condizioni personali di partenza o l'origine straniera. Nel complesso i dati che emergono rispetto a questa dimensione sono soddisfacenti (tabella 15): mostrano infatti che l'83% dei destinatari risponde di aver incontrato poche o nessuna difficoltà. Rispetto alla rilevazione precedente, riguardante gli interventi conclusi al 31 dicembre 2019, è confortante constatare che la componente straniera non ha avuto maggiori difficoltà di quella italiana: tra la rilevazione svolta nel 2020/2021 e quella attuale la percentuale di destinatari stranieri che ha dichiarato di aver incontrato difficoltà "molto" o "abbastanza" rilevanti nell'accedere alle informazioni necessarie per progettare e realizzare il proprio percorso formativo è scesa dal 21,7% al 16%.

Tabella 15 - Dopo aver deciso di intraprendere un percorso formativo, è stato difficile accedere alle informazioni necessarie? - Distribuzione per cittadinanza (valori percentuali)

Risposte	Stranieri	Italiani	Totale
Molto	4,4%	6,9%	5,0%
Abbastanza	11,6%	13,1%	12,0%
Poco	18,7%	25,1%	20,1%
Per niente	65,2%	54,9%	62,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

La tabella 16 indica i canali per mezzo dei quali si è venuti a conoscenza dell'attività formativa. I Centri per l'Impiego rappresentano il canale di gran lunga più frequente (ha risposto in questo modo il 47,3% degli intervistati; la frequenza di questa voce è più alta tra le femmine rispetto ai maschi); seguono, ma a notevole distanza, il 'passaparola' (14,1%), l'ente di formazione o il sindacato (13%) e lo Sportello informativo dell'Agenzia Regionale per il Lavoro. Se si sommano le percentuali di Centri per l'impiego, sportelli informativi dell'Agenzia regionale per il lavoro, assistenti sociali/servizi sociali (7,3%), (8,6%), ed altri canali regionali (sito, newsletter, eventi specifici, manifesti/brochure), dell' sito web della Regione Emilia-Romagna (4,5%), sei destinatari su dieci sono entrati nei percorsi grazie ad un canale di tipo istituzionale. Si tratta di un dato che evidenzia la natura 'costruita' dei percorsi di avvicinamento alle attività formative.

Tabella 16 - Canali attraverso cui si è venuti a conoscenza dell'attività formativa - Distribuzione per genere (valori percentuali)

Canale di conoscenza dell'attività formativa	Femmine	Maschi	Totale
Centro per l'impiego	50,0%	45,6%	47,3%
Passaparola	13,2%	15,0%	14,1%
Ente di formazione/Sindacato	12,6%	13,5%	13,0%
Sportello informativo dell'Agenzia Regionale per il Lavoro	6,9%	9,0%	7,9%
Scuola/Università	4,8%	8,4%	6,6%
Altre risorse internet (sito di quotidiani, portali informativi, sito internet di Comune o Provincia, social network, ecc.)	4,8%	2,7%	3,7%
Tramite l'assistente sociale o l'ASL	2,7%	1,8%	2,2%
Sito Internet della Regione	2,1%	1,2%	1,6%
Altro	0,9%	1,5%	1,2%
Altra newsletter (enti di formazione, università, ecc.)	0,6%	0,3%	0,4%
Manifesti/brochure della Regione	0,0%	0,9%	0,4%
Annuncio su quotidiani	0,9%	0,0%	0,4%
Partecipazione ad un evento specificamente organizzato dalla Regione	0,3%	0,3%	0,3%
Newsletter della Regione	0,0%	0,6%	0,3%
Associazione/cooperativa	0,3%	0,3%	0,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Infine, un elemento significativo è rappresentato dal fatto che la possibilità di scelta delle opzioni formative disponibili è stata giudicata adeguata rispetto alle necessità personali dall'81,1% dei destinatari (è stata 'molto' adeguata per il 31,1% e 'abbastanza' adeguata per il 51%), denotando così un buon apprezzamento per la strutturazione dell'offerta formativa regionale (tabella 17).

Tabella 17 – Le opzioni formative disponibili erano adeguate rispetto alle sue necessità personali? - Distribuzione per genere (valori percentuali)

Risposte	Femmine	Maschi	Totale
Molto	32,3%	30,0%	31,1%
Abbastanza	51,6%	50,4%	51,0%
Poco	9,6%	14,7%	12,2%
Per niente	6,5%	4,9%	5,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

4.3. IL GIUDIZIO DEI DESTINATARI SULLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Prima di analizzare nel dettaglio il livello di soddisfazione dei destinatari rispetto alla qualità degli interventi, occorre fare una premessa sulla loro preparazione scolastica o professionale (tabella 18). I tre quarti dei destinatari hanno dichiarato che all'inizio delle attività possedevano le basi per frequentarle in modo proficuo,

mentre il 20,0% ha dichiarato che la propria preparazione era appena sufficiente e di aver quindi dovuto applicarsi molto per comprenderne i contenuti; per il 3,2% i contenuti erano invece troppo difficili e la preparazione del tutto insufficiente. I destinatari con maggiori difficoltà in ingresso sono maggiormente concentrati tra le persone con un basso o nessun titolo di studio: in questo gruppo (persone con la sola licenza elementare o nessun titolo) la percentuale di chi ha risposto che la preparazione era 'appena sufficiente' è stata superiore al 30% (tabella 20).

Tabella 18 - Ritieni che la tua preparazione professionale e/o scolastica fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per cittadinanza (valori percentuali)

Risposte	Italiani	Stranieri	Totale
Pienamente sufficiente i contenuti dell'attività formativa erano ampiamente alla mia portata	80,1%	64,7%	76,8%
Appena sufficiente ho dovuto applicarmi molto per capire i contenuti	17,0%	31,0%	20,0%
Del tutto insufficiente i contenuti erano troppo difficili, e mi mancavano le basi	2,9%	4,3%	3,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 19 - Ritieni che la tua preparazione professionale e/o scolastica fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per titolo di studio (valori percentuali)

Risposte	Nessuno/Istr. ne elementare	Istr. Second. inferiore	Istr. Second. superiore	Istruzione terziaria	Totale
Pienamente sufficiente i contenuti dell'attività formativa erano ampiamente alla mia portata	62,1%	73,3%	84,2%	86,2%	76,8%
Appena sufficiente ho dovuto applicarmi molto per capire i contenuti	30,3%	22,9%	14,3%	13,8%	20,0%
Del tutto insufficiente i contenuti erano troppo difficili, e mi mancavano le basi	7,6%	3,8%	1,5%	0,0%	3,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

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

I giudizi espressi, riassunti schematicamente nel grafico successivo e riportati in dettaglio nelle tabelle seguenti, sono complessivamente molto positivi; lo sono, in particolare, per il contenuto delle attività formative, gli orari di svolgimento, e il confort delle strutture, tutte dimensioni che superano il 90% di giudizi positivi se sommiamo i “molto soddisfatti” e gli “abbastanza soddisfatti” (le differenze di genere sono generalmente poco significative). L’aspetto che riscuote meno gradimento da parte dei destinatari è la durata delle attività formative, che è stata giudicata troppo breve.

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

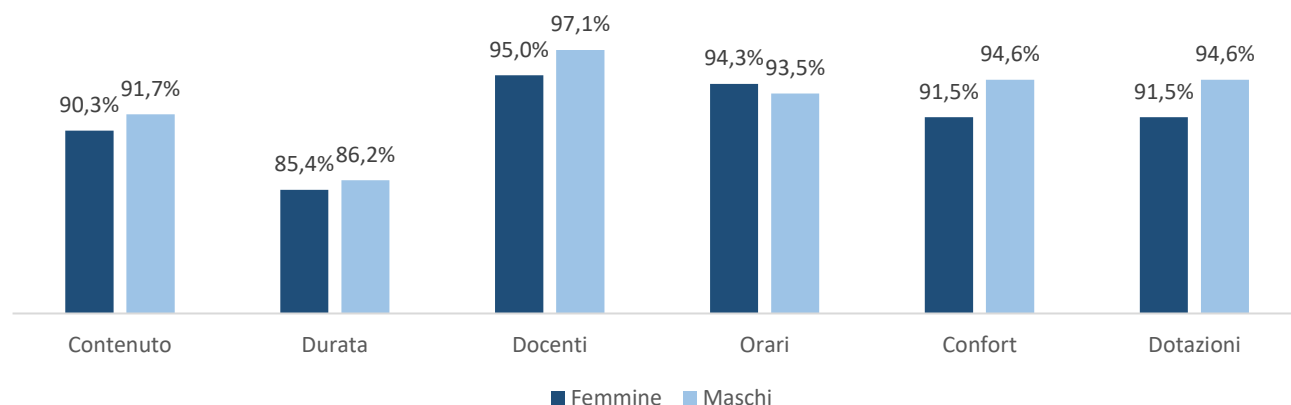


Tabella 20 - Quanto si ritiene soddisfatto per il contenuto dell'attività formativa?

Grado di soddisfazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	51,0%	45,3%	48,0%
Abbastanza soddisfatto	39,4%	46,4%	43,0%
Poco soddisfatto	6,6%	5,8%	6,1%
Per niente soddisfatto	3,1%	2,5%	2,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 21 - Quanto si ritiene soddisfatto per la durata dell'attività formativa?

Grado di soddisfazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	31,6%	34,9%	33,3%
Abbastanza soddisfatto	53,8%	51,3%	52,5%
Poco soddisfatto	12,3%	9,5%	10,8%
Per niente soddisfatto	2,4%	4,4%	3,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 22 - Quanto si ritiene soddisfatto dei docenti?

Grado di soddisfazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	70,0%	72,7%	71,4%
Abbastanza soddisfatto	25,0%	24,5%	24,7%
Poco soddisfatto	3,1%	2,5%	2,8%
Per niente soddisfatto	1,9%	0,4%	1,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 23 - Quanto si ritiene soddisfatto degli orari?

Grado di soddisfazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	48,1%	47,8%	48,0%
Abbastanza soddisfatto	46,2%	45,7%	45,9%
Poco soddisfatto	3,8%	5,4%	4,6%
Per niente soddisfatto	1,9%	1,1%	1,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 24 - Quanto si ritiene soddisfatto del confort delle aule che hanno ospitato l'attività formativa?

Grado di soddisfazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	46,0%	45,8%	45,9%
Abbastanza soddisfatto	45,5%	48,8%	47,3%
Poco soddisfatto	6,4%	4,2%	5,3%
Per niente soddisfatto	2,1%	1,2%	1,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 25 - Quanto si ritiene soddisfatto della dotazione di attrezzature utili a seguire l'attività formativa? (computer, lavagne multimediali, attrezzi etc.)?

Grado di soddisfazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	46,0%	45,8%	45,9%
Abbastanza soddisfatto	45,5%	48,8%	47,3%
Poco soddisfatto	6,4%	4,2%	5,3%
Per niente soddisfatto	2,1%	1,2%	1,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

4.3.1. IL GIUDIZIO SULLE ATTIVITÀ DI TIROCINIO

Lo svolgimento di un tirocinio o di uno stage rappresenta, soprattutto per i più giovani, un'importante occasione di miglioramento del proprio profilo di occupabilità. Tra i destinatari delle attività formative prese in considerazione nel presente approfondimento rientrano non solo coloro i quali hanno svolto un tirocinio formativo a sé stante, ma anche coloro che hanno frequentato un'attività formativa volta al conseguimento di una qualifica e completata con un'esperienza di stage.

La maggioranza dei destinatari (27,4%) ha svolto uno stage breve di durata fino a 80 ore. Come si può vedere nella tabella 26 i destinatari di genere maschile hanno svolto con maggior frequenza delle destinatarie esperienze di tirocinio/stage di durata più lunga (oltre le 400 ore).

Tabella 26 - Qual era la durata del periodo di tirocinio/stage?

Durata	Femmine	Maschi	Totale
Fino a 80 ore	27,6%	27,2%	27,4%
Tra 81 e 120 ore	16,3%	11,1%	14,0%
Tra 121 e 240 ore	14,3%	13,6%	14,0%
Tra 241 e 400 ore	15,3%	13,6%	14,5%
Oltre 400 ore	26,5%	34,6%	30,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Le attività formative svolte ottengono dai destinatari un giudizio decisamente positivo sia per quanto concerne gli elementi legati al contesto nel quale è stato effettuato il tirocinio, sia per gli elementi legati più direttamente al potenziamento dell'occupabilità.

In sintesi, è possibile evidenziare una valutazione molto positiva per quanto concerne la cosiddetta "qualità interna" (QI) degli interventi (che comprende: disponibilità del titolare e del tutor aziendale, disponibilità di adeguate strutture di lavoro, interazione con il personale aziendale e, nel caso degli stage, grado di corrispondenza tra l'esperienza lavorativa e i contenuti del percorso formativo seguito; tabelle da 27 a 30). Per tutte queste dimensioni la somma tra "abbastanza" e "molto" soddisfatti raggiunge o supera l'80%. Le valutazioni sono invece complessivamente meno positive per quella che abbiamo chiamato "qualità esterna" (QE) del percorso effettuato (che comprende: acquisizione di competenze specialistiche; sviluppo della capacità di lavorare in gruppo; acquisizione di competenze informatiche e sviluppo delle conoscenze del contesto economico produttivo in cui le imprese ospitanti si inseriscono; tabelle da 31 a 34). Rispetto a queste dimensioni la percentuale di destinatari che esprimono un giudizio positivo si riduce, fino al risultato più basso (46,8%) di intervistati molto o abbastanza soddisfatti per quanto riguarda l'acquisizione di competenze informatiche.

Tabella 27 - Disponibilità del titolare o tutor dell'azienda/ente/istituto (popolazione 407)

Grado di soddisfazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	52,8%	57,1%	55,0%
Abbastanza soddisfatto	34,0%	33,3%	33,7%
Poco soddisfatto	6,1%	4,8%	5,4%
Per niente soddisfatto	7,1%	4,8%	5,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 28 - Disponibilità di adeguate strutture di lavoro (popolazione 403)

Valutazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	45,4%	49,8%	47,6%
Abbastanza soddisfatto	42,8%	42,1%	42,4%
Poco soddisfatto	5,2%	5,7%	5,5%
Per niente soddisfatto	6,7%	2,4%	4,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 29 - Interazione con altro personale dell'azienda/ente/istituto (popolazione 401)

Valutazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	57,5%	60,1%	58,9%
Abbastanza soddisfatto	32,1%	29,8%	30,9%
Poco soddisfatto	6,7%	7,7%	7,2%
Per niente soddisfatto	3,6%	2,4%	3,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 30 - Coerenza con i contenuti del corso seguito (destinatari di attività formative) (popolazione 220)

Valutazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	41,2%	46,3%	44,1%
Abbastanza soddisfatto	41,2%	44,7%	43,2%
Poco soddisfatto	11,3%	4,1%	7,3%
Per niente soddisfatto	6,2%	4,9%	5,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 31 - Acquisizione di competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor (popolazione 403)

Valutazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto formativa	44,6%	41,8%	43,2%
Abbastanza formativa	36,4%	38,9%	37,7%
Poco formativa	7,2%	8,2%	7,7%
Per niente formativa	5,1%	3,4%	4,2%
Non ho acquisito competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor	6,7%	7,7%	7,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 32 - Sviluppo della capacità di lavorare in gruppo (popolazione 409)

Valutazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto formativa	44,2%	45,2%	44,7%
Abbastanza formativa	35,7%	39,5%	37,7%
Poco formativa	5,0%	2,4%	3,7%
Per niente formativa	3,5%	2,4%	2,9%
Non ho lavorato in gruppo	11,6%	10,5%	11,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 33 - Conoscenza del contesto economico in cui opera l'impresa, caratteristiche organizzative e commerciali dell'impresa (popolazione 389)

Valutazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto formativa	23,0%	27,7%	25,4%
Abbastanza formativa	38,0%	35,6%	36,8%
Poco formativa	15,0%	14,4%	14,7%
Per niente formativa	3,7%	3,5%	3,6%
Non ho acquisito tale tipo di competenze	20,3%	18,8%	19,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 34 - Acquisizione di competenze informatiche (popolazione 389)

Valutazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto formativa	21,5%	21,3%	21,4%
Abbastanza formativa	27,7%	23,2%	25,4%
Poco formativa	7,7%	13,5%	10,7%
Per niente formativa	6,7%	6,3%	6,5%
Non facevo uso di tecnologie informatiche	36,4%	35,7%	36,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

È infine interessante il dato riguardante la percentuale di destinatari che alla fine dell'intervento formativo hanno cominciato a lavorare nella stessa azienda che li ha ospitati: questa condizione riguarda quasi un quarto dei destinatari che hanno svolto un tirocinio o uno stage, ed arrivano al 14,4% anche per i destinatari precedentemente impegnati in un corso di formazione per il conseguimento di una qualifica. La percentuale risulta invece inferiore al 10% tra le persone che prima del tirocinio avevano frequentato un corso di formazione permanente.

Tabella 35 - Dopo la conclusione del tirocinio ha iniziato a lavorare presso la stessa azienda? (popolazione 409)

Risposta	Formazione per qualifica	Formazione permanente	Tirocinio	Totale
No	85,6%	90,7%	75,8%	80,7%
Sì	14,4%	9,3%	24,2%	19,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

4.4. GLI ESITI OCCUPAZIONALI

La figura 2 mostra che a sei mesi dalla conclusione dell'attività svolta risultava occupato il 30,9% dei destinatari. Si tratta di una percentuale inferiore di oltre nove punti rispetto a quella rilevata nel precedente rapporto di valutazione: facendo riferimento ai percorsi terminati entro il 31 dicembre 2019 la percentuale di

occupati a sei mesi era stata infatti pari al 40,1%. Non è difficile immaginare che tale contrazione sia dovuta fondamentalmente agli effetti della pandemia, ed in particolare ai lockdown ed al perdurare dell'incertezza che hanno caratterizzato, sia pure in misura diversa, sia il 2020 che il 2021¹⁷. Come ha ricordato un intervistato, "nel caso di persone già fragili anche dal punto di vista fisico, non si è potuto fruire immediatamente nemmeno delle riaperture, dovevamo avere una sensibilità e un'attenzione maggiori a promuovere i reinserimenti, anche quando tutti gli aspetti formali erano rispettati, perché non si poteva non tenere conto delle condizioni fisiche delle persone e delle loro vulnerabilità".

La percentuale di occupati a sei mesi è risultata più alta tra coloro che hanno svolto un tirocinio (37,2%): circa cinque punti percentuali in più di chi seguito corsi di formazione per qualifica (32,3%) e circa 12 in più di chi ha seguito corsi di formazione permanente. È significativo il divario di genere: a vantaggio dei maschi nella formazione per qualifica (5,7 punti percentuali), a vantaggio delle femmine negli altri due casi (3,2 punti percentuali per quanto riguarda i tirocini, 10,7 punti percentuali per quanto riguarda la formazione permanente (figura 3).

Figura 2. Condizione occupazionale a sei mesi di distanza dalla partecipazione ai percorsi formativi (806 rispondenti)

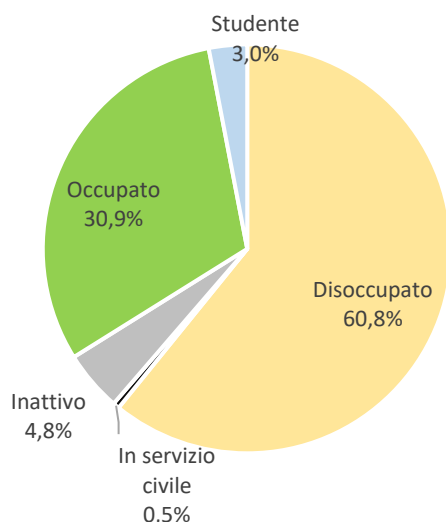
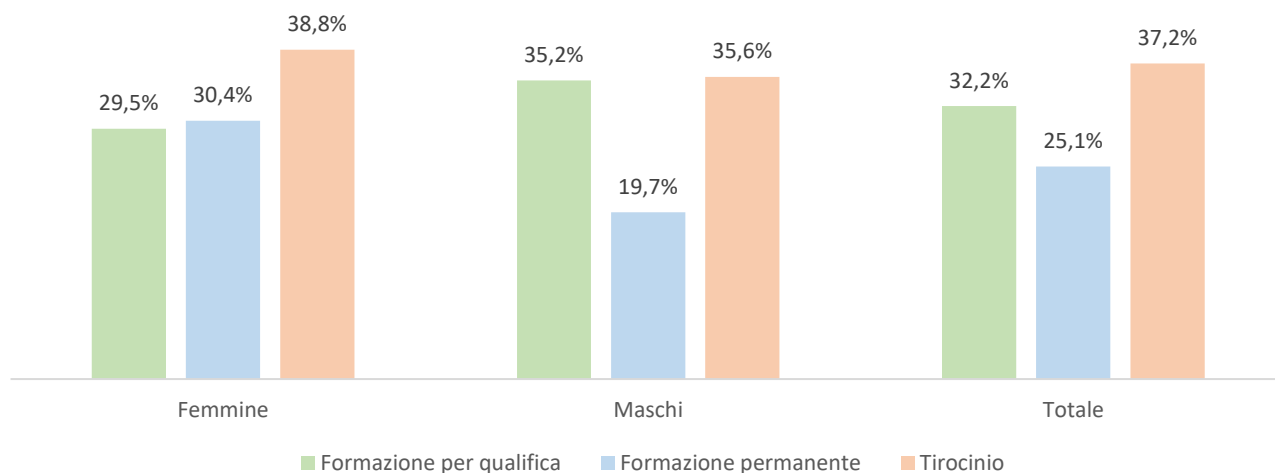


Figura 3. Quota di destinatari occupati a sei mesi per tipo di formazione svolta (782 rispondenti)

¹⁷ Nel precedente Rapporto di valutazione il campione era composto da 807 intervistati. Per 57 di essi (il 7% del totale), essendo la data di conclusione delle loro attività formative successivo al 10 settembre 2019, la condizione occupazionale era stata rilevata con riferimento ad un periodo nel quale erano già vigenti le restrizioni imposte con i DPCM (il primo del quali fu emanato l'11 marzo 2020). È significativo che per questa piccola componente del campione la percentuale di inserimento occupazionale osservata sia stata pari al 35%, 5,5 punti in meno della percentuale osservata per i 750 destinatari la cui condizione occupazionale è stata rilevata facendo riferimento ad un periodo privo di restrizioni.



La figura 4 mostra che la quasi totalità degli occupati (il 96,7%) ha un contratto alle dipendenze o parasubordinato, mentre il 3,3% svolge un'attività di lavoro autonomo. Tra gli occupati che svolgono un lavoro alle dipendenze o parasubordinato, soltanto il 9% ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato (era il 18% nella precedente rilevazione), mentre il 47,5% ha un contratto a tempo determinato (figura 5). Rilevanti sono le percentuali di coloro che hanno un contratto di lavoro interinale (11,7%) e un contratto ripartito o a chiamata (9,9%); la quota di coloro i quali dispongono di un contratto di apprendistato si attesta all'8,7%.

Figura 4. Tipo di occupazione degli occupati a sei mesi dalla partecipazione ai percorsi formativi

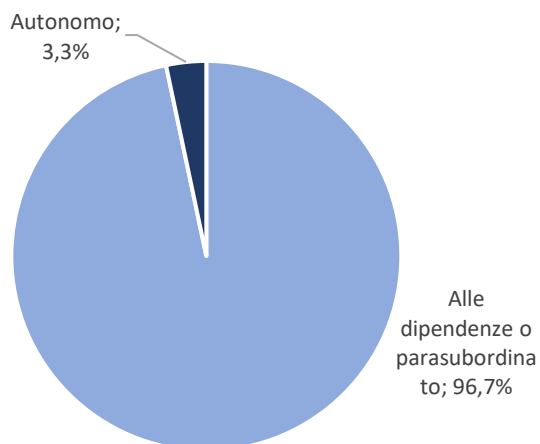
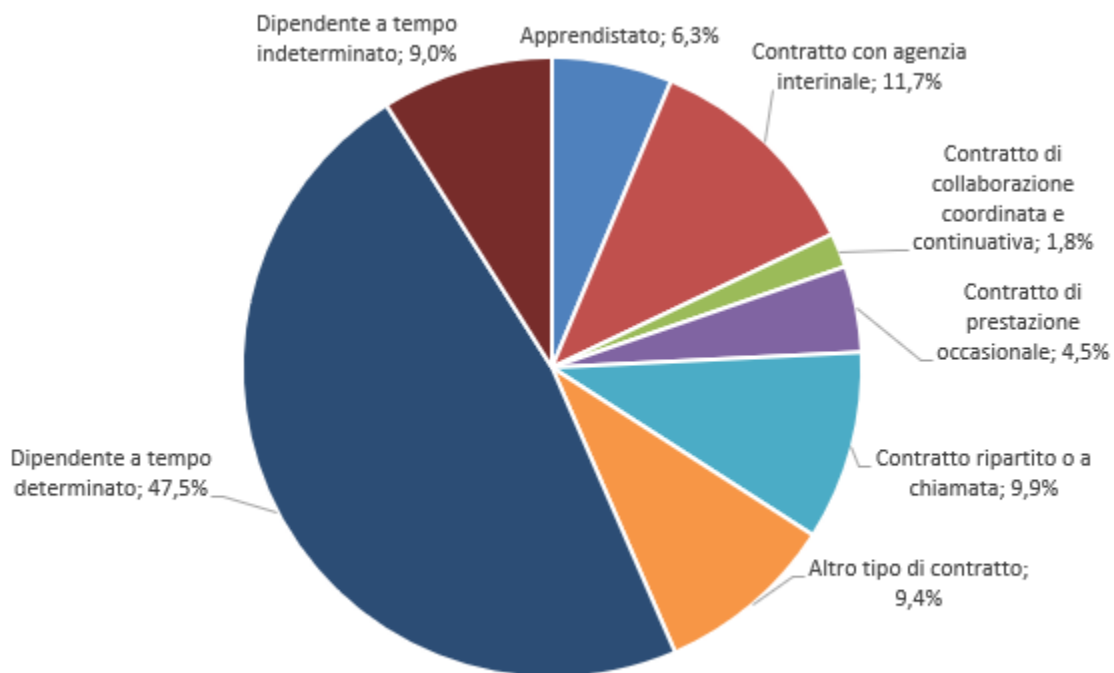
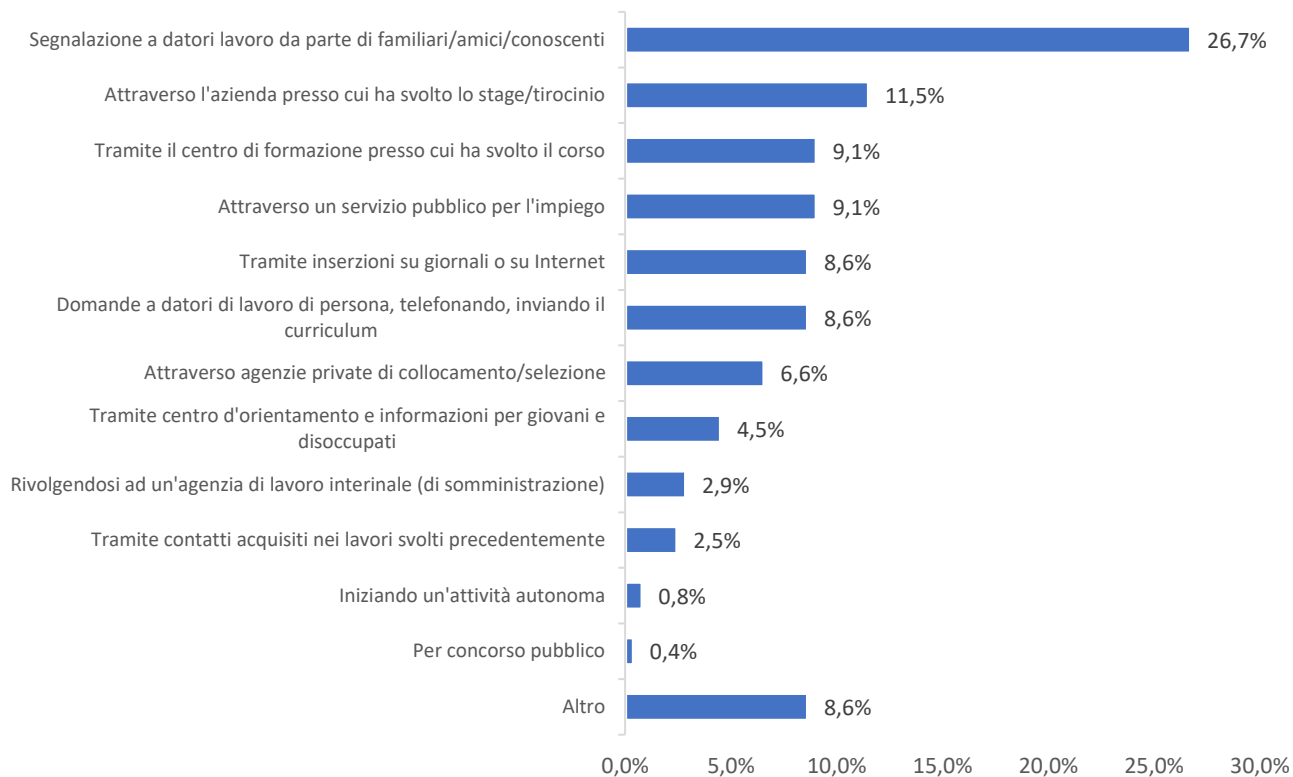


Figura 5. Tipo di contratto tra gli occupati in posizione subordinata o parasubordinata a sei mesi dalla partecipazione ai percorsi formativi



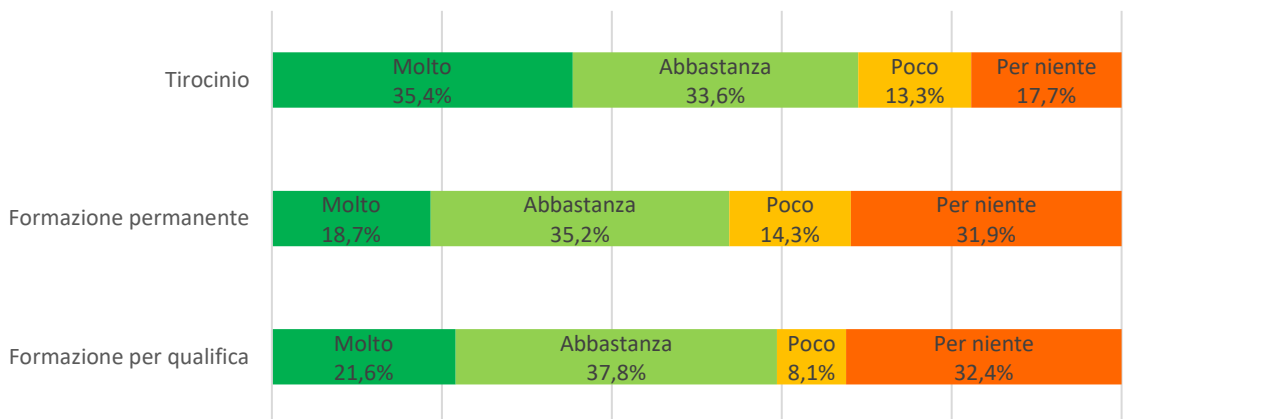
Il canale attraverso il quale si è trovato più frequentemente lavoro è la segnalazione a datori di lavoro da parte di familiari/amici/conoscenti (26,7%), dato che evidenzia il peso e l'importanza delle reti relazionali nell'orientare con successo i tentativi di riposizionamento nel mercato del lavoro dei destinatari dei percorsi formativi, soprattutto nel caso di condizioni di partenza svantaggiate (figura 6). Tuttavia anche l'azione presso la quale è stato svolto il tirocinio (11,5%) e l'ente presso il quale è stato svolto il corso (9,1%) assumono un ruolo complessivamente significativo rilevante. Anche la percentuale di coloro i quali hanno trovato lavoro tramite il servizio pubblico per l'impiego è pari al 9,1%; seguono le inserzioni sui giornali o su Internet e ed i contatti diretti a datori di lavoro.

Figura 6. I canali principali di inserimento lavorativo



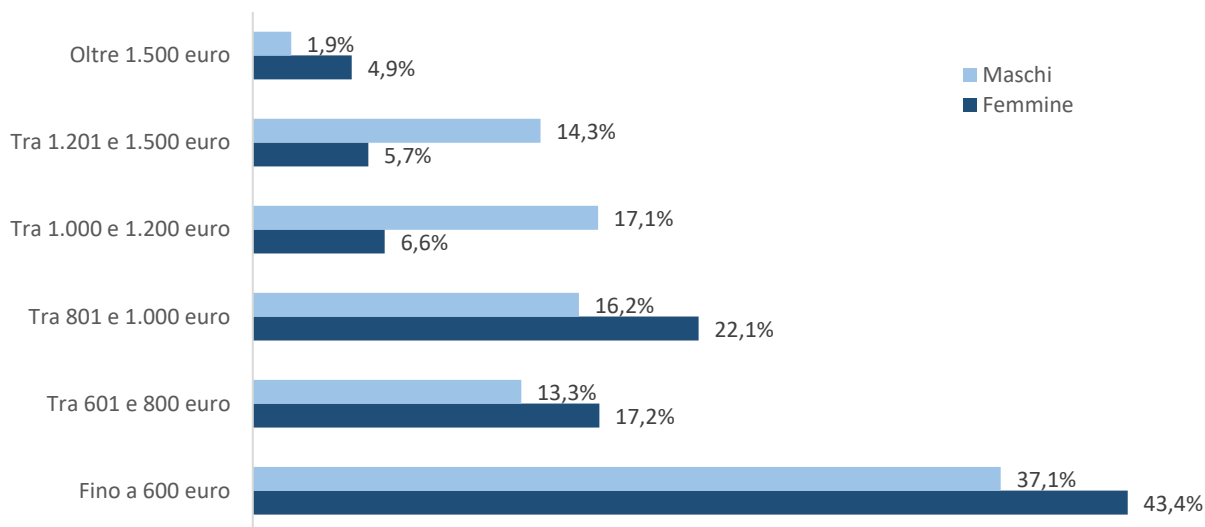
L'occupazione è 'molto' o 'abbastanza' coerente con l'attività formativa svolta per la maggioranza degli intervistati (figura 7). I percorsi formativi più coerenti sono i tirocini (69% di risposte 'molto' e 'abbastanza'), seguono i percorsi di formazione per qualifica (58,4%) e i corsi di formazione permanente (53,9%).

Figura 7. Coerenza dell'occupazione con la formazione svolta



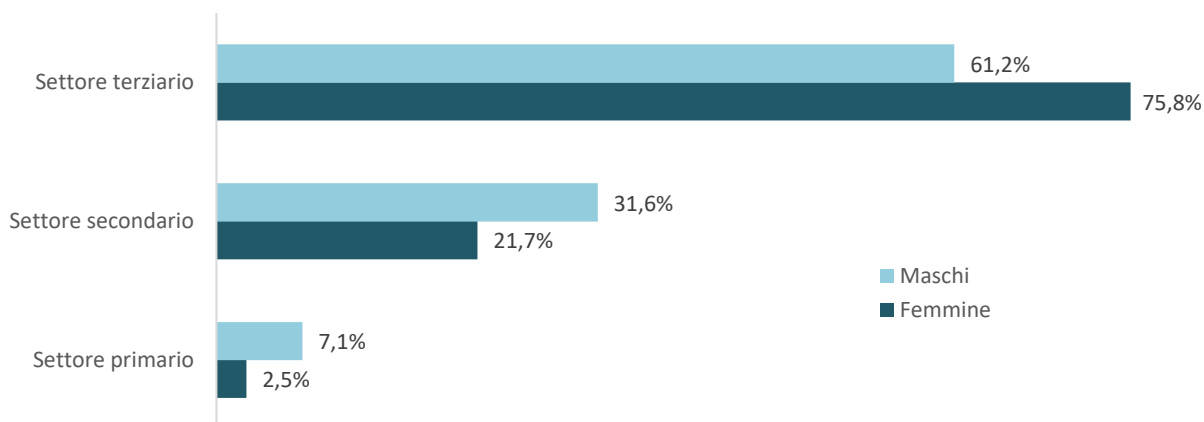
Il reddito medio degli occupati a sei mesi è mediamente basso (figura 8), ma con una forte sperequazione per genere: tra le donne la percentuale di chi guadagna meno di 1.000 euro al mese era pari all'82,7%, circa 16 punti percentuali in più di quella rilevata tra i maschi.

Figura 8. Retribuzione mensile degli occupati a sei mesi per genere



Il settore produttivo presso cui sono più frequentemente occupati i destinatari delle attività formative a sei mesi dalla conclusione di tali attività è il terziario, che si caratterizza per una significativa prevalenza femminile (per questa componente l'incidenza degli inserimenti nel terziario è superiore di 14 punti percentuali rispetto a quella rilevata tra i maschi). La componente maschile presenta un'incidenza di occupati più alta di 10 punti rispetto alle occupate nel settore secondario; tale prevalenza relative si mantiene anche nel settore primario, nel quale, seppure su percentuali complessivamente più piccole, gli inserimenti sono più frequenti tra i maschi che tra le femmine (figura 9).

Figura 9. Occupati a sei mesi per genere: settore produttivo delle imprese



Interpellati in merito agli esiti occupazionali, gli intervistati hanno in genere affermato di considerare "buono" (in un caso è stato usato l'aggettivo "eccellente") il dato riguardante la percentuale di destinatari occupati a sei mesi dal termine delle attività formative. Il punto chiave risiede nel fatto che tale dato va contestualizzato, come era stato ricordato anche nel precedente rapporto di valutazione, quando in assenza delle condizioni emergenziali del biennio 2020/2021 la percentuale di occupati a sei mesi era risultata più alta. Dietro l'inserimento lavorativo di una persona vulnerabile c'è un percorso complesso, "costruito" – come ha ricordato un'intervistata –, perché spesso molte di queste persone fanno fatica anche a rimanere all'interno dei percorsi. Molte di queste persone sono considerate, come ha dichiarato un intervistato, "incollocabili"; rispetto a questa fascia di popolazione lo stesso intervistato ha invitato a pensare a interventi "più mirati" e "diretti", che tengano conto allo stesso tempo sia della necessità di fornire un supporto in termini di reddito (sul modello delle borse-lavoro), sia della possibilità di delineare dei percorsi di socializzazione calibrati sulle condizioni di disagio effettive delle persone.

Nel motivare la sua valutazione positiva delle cifre sugli occupati, un'altra intervistata ha ricordato che tante "sono persone che facilmente lasciano i percorsi o che magari dopo aver trovato un lavoro non riescono a mantenerlo (...) pensando all'utenza che abbiamo in carico, come per esempio un paziente della salute mentale, il rischio di abbandono sia durante i percorsi formativi che durante le attività lavorative è molto alto". Per quanto importante, inoltre, il dato strettamente numerico sulla percentuale di occupati a sei mesi non 'dice tutto', perché ci sono altri esiti – non direttamente legati all'inserimento occupazionale – che possono qualificare questi interventi come 'successi'. Uno degli intervistati ha evidenziato in modo estremamente efficace questo aspetto:

Se tu pensi 'faccio un programma e accendo un contratto' (...) non stiamo parlando di percentuali elevate in assoluto. Si tratta di però di intervenire sul medio lungo termine per riattivare le persone, favorendo l'acquisizione di consapevolezza, dando aiuto, riducendo il disagio e riducendo anche le richieste che gli utenti rivolgono ai servizi. Il successo qui è anche qualitativo, non solo quantitativo. C'è per esempio un item nel profilo di fragilità per cui si valuta se un utente fa più di tre richieste economiche all'assistente sociale nell'arco di 12 mesi. Se io faccio diventare queste tre richieste una soltanto ho ridotto l'impatto sul sistema dei servizi. Facciamo un altro esempio: se noi abbiamo un utente che non lavora da 10 anni e lo vogliamo riportare al lavoro, con le macchine che abbiamo oggi, con un programma di 6 mesi che è la durata più frequente dei nostri interventi, non devo puntare sul fatto che quell'azienda alla fine del tirocinio dell'intervento formativo mi accende il contratto, perché la persona potrebbe ancora non avere le competenze sufficienti. Ma magari dopo avere fatto il secondo tirocinio posso pensare poi di accendere un contratto. Questo risultato generalmente sfugge ad un'osservazione di respiro più breve.

4.5. GLI EFFETTI DEI CAMBIAMENTI DI CONTESTO. LA PANDEMIA E IL PROGRAMMA GOL

4.5.1. LA PANDEMIA E GLI INTERVENTI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA NEL SETTORE

Un anno prima della diffusione del Covid-19, la Regione Emilia-Romagna ha approvato una legge regionale di riordino dei tirocini extracurriculari¹⁸. La legge ha previsto una semplificazione delle tipologie di tirocinio, disciplinando in modo organico, attraverso l'articolo 11 (modificativo dell'articolo 26 novies della LR. 17/2005), *i tirocini di orientamento, formazione e inserimento o reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia*

¹⁸ Legge Regionale 4 marzo 2019, n. 1, *Disposizioni in materia di tirocini. Modifiche alla Legge Regionale 1° agosto 2005, n. 17, Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro*, si veda il Bollettino Ufficiale n. 63 del 4 marzo 2019.

delle persone e alla riabilitazione. Tale tipologia è soggetta ad una disciplina speciale: le si applicano le norme previste per gli altri tirocini, ma in caso di contrasto prevalgono le norme speciali contenute nello stesso articolo 11. I cosiddetti 'tirocini inclusivi' si distinguono dai tirocini di inserimento lavorativo, che si basano sull'acquisizione di competenze riguardanti una qualifica professionale, perché per la loro attivazione può essere sufficiente fissare come obiettivo l'acquisizione di competenze socio-relazionali basiche (come ha detto un'intervistata, "sono tirocini che hanno obiettivi quasi di tipo pedagogico"¹⁹).

Per la tipologia di cui all'articolo 11 la convenzione dev'essere firmata anche dal servizio sociale che ha in carico la persona. La durata di questi tirocini è fissata in 24 mesi, prorogabili "a seguito di attestazione, da parte del servizio pubblico che ha in carico la persona, della necessità di prolungare la misura" (comma 3); alla convenzione che regola il tirocinio è allegato un progetto personalizzato, che deve essere sottoscritto "da parte dei soggetti coinvolti nell'esperienza di tirocinio"; non si applicano a questa tipologia i limiti numerici massimi di tirocini attivabili nelle aziende previsti dall'articolo 4 della stessa L.R. 1/2019²⁰. Per tutti i tirocini (sia quelli di inserimento lavorativo che quelli inclusivi di cui all'articolo 11) l'Agenzia Regionale per il Lavoro è chiamata a verificare "l'idoneità e la congruenza" delle comunicazioni effettuate dai soggetti promotore ed ospitante", esercitando così un controllo preventivo sull'attivazione di questo tipo di percorsi (articolo 5 della L.R. 1/2019). Inoltre, se il tirocinante si trova in una delle condizioni di svantaggio previste dalla legge regionale²¹, tra le quali rientrano anche le persone vulnerabili per i quali sono previsti i tirocini inclusivi disciplinati dal sopra menzionato articolo 11, l'ammontare minimo dell'indennità prevista per il tirocinio è determinato in base alle ore di presenza mensili, riconducibili a tre fasce²².

Gli intervistati hanno sottolineato l'utilità dei principi contenuti nella legge regionale 1/2019. È ritenuto utile che i tirocini inclusivi non facciano "computo", non concorrendo a determinare le soglie massime previste per le altre tipologie di tirocinio, così come è stato ben accolto il principio del controllo preventivo dell'oggetto dell'attività introdotto dalla stessa legge²³; per i tirocini inclusivi è stata inoltre estesa la platea dei beneficiari, non essendo più necessario collegare il tirocinio ad un percorso di qualifica. In merito alla nuova disciplina sono

¹⁹ Lo schema di progetto personalizzato da utilizzare per l'attivazione di questo tipo di tirocini (si vedano gli allegati della Delibera della Giunta Regionale n. 21 del 7.1.2020) prevede un elenco di obiettivi molto chiaro, da questo punto di vista: "organizzare e gestire il proprio trasferimento verso il lavoro e dal lavoro individuando soluzioni che consentano il raggiungimento continuo e puntuale della destinazione prevista; comprendere l'impegno richiesto relativo alla presenza nel luogo di lavoro (giornate, orari) e assumerlo come vincolante per assicurare una presenza continua e regolare; comprendere ed eseguire i compiti assegnati acquisendo le informazioni necessarie alla realizzazione del lavoro (...); individuare correttamente i ruoli presenti nell'ambiente di lavoro (...); adottare comportamenti adeguati al contesto di inserimento (...); presidiare con costanza gli aspetti di pulizia della propria persona e di cura di sé (...); leggere i segnali di apprezzamento e successo che vengono espressi nel luogo di lavoro (...); acquisire la capacità di cogliere gli aspetti positivi derivanti dall'aver un ruolo e delle relazioni all'interno di un'organizzazione lavorativa (...)".

²⁰ I limiti che valgono per gli altri tirocini sono i seguenti: non più di un tirocinante nelle imprese fino a cinque dipendenti, non più di due nelle imprese con un numero di dipendenti compreso tra sei e venti, un numero non superiore al 10% dei dipendenti nelle unità con ventuno o più dipendenti.

²¹ Le persone di cui all'articolo 26 novies per le quali sono attivabili tirocini inclusivi; le persone con disabilità; le persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381 del 1991; i richiedenti asilo, i titolari di asilo e protezione internazionale o umanitaria e i titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria; le vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari nonché in percorsi di protezione sociale; le vittime di tratta.

²² Nessuna indennità fino a 50 ore (fascia 1), 200 euro per un numero di ore di presenza mensili compreso tra 51 e 100 ore (fascia 2); 450 euro per un numero di ore di presenza mensili oltre le 100 ore (fascia 3).

²³ Come si è detto, la legge ha ribaltato l'iter di approvazione: prima di partire con il tirocinio il servizio pubblico del lavoro deve dare un'autorizzazione al soggetto promotore. "La ratio – ha osservato un intervistato - è che i servizi pubblici devono verificare che i tirocini non siano attività fittizie, e questo avviene anche grazie al potenziamento delle attività ispettive. La legge regionale 1 chiarisce che il soggetto ospitante deve avere le caratteristiche idonee per ospitare una persona in tirocinio, che ci dev'essere l'acquisizione di competenze, che devono essere rispettate le norme sull'assenza di licenziamenti, ecc.".

state formulate però anche due osservazioni critiche. La prima riguarda le tre fasce orarie alle quali è collegata l'indennità di frequenza. Un'intervistata ha infatti affermato che

la parte più critica è quella che riguarda la questione delle fasce, che è diventata peggiorativa con la legge regionale 1, perché negli utenti ha creato una specie di calcolo riguardante il numero delle ore. Considerato che se un utente ci va 24, 26 o 30 ore non cambia niente, perché non cambia la fascia, (...) questo ha comportato anche il venir meno del principio incentivante, che è anche un aspetto educativo importante. (...) Il passaggio da 450 a 200 euro è troppo brusco dal punto di vista dell'utente, è uno scalino troppo ripido, c'è un'assenza di gradualità che non è positiva, perché la gradualità è anche uno strumento educativo, se il programma deve essere personalizzato allora sarebbe utile applicare questo principio, a noi questa mancanza di gradualità ha creato problemi, si sono verificate anche alcune interruzioni seguite da assenza di ripresa di tirocini, in pratica cadute dal tirocinio. (...) occorre rivedere le fasce per l'erogazione dell'indennità ai tirocinanti, c'è troppa rigidità che impedisce di gestire con efficacia i percorsi.

Il secondo aspetto da migliorare, evidenziato da un altro intervistato, riguarda l'erogazione di incentivi per le assunzioni di tirocinanti. Ha affermato in proposito questo intervistato:

Le aziende non pagano l'attivazione, non hanno costi di ricerca del lavoratore, né pagano indennità, i tirocini non sono del tutto a costo zero perché le aziende devono pagare la copertura assicurativa, però le aziende possono conoscere una persona a costo zero, lo strumento è ottimo. Sarebbe importante dare una premialità per assumere, perché altrimenti le aziende possono continuare a fare tirocini perché non conviene non farli, tenuto conto anche del fatto che molti tirocini spesso non hanno alla base l'acquisizione di grosse competenze, vengono magari realizzati in ambiti nei quali il livello di qualificazione richiesto non è molto alto. (...) sarebbe interessante incentivare di più le assunzioni, questo è un aspetto sul quale penso sia importante lavorare. (...) da una parte i tirocini non fanno computo e le persone hanno già una formazione sulla sicurezza di livello medio, ma dall'altra mancano gli incentivi all'assunzione che erano presenti per esempio in Garanzia Giovani, sarebbe importante inserirli.

Con la Delibera della Giunta Regionale n. 21 del 7.1.2020 sono stati modificati gli schemi dei progetti di tirocinio, adeguandoli alle novità introdotte dalla L.R. 1/2019, ma alla nuova disciplina si è quasi subito sovrapposto l'impatto della pandemia. Da quel momento in poi la Regione ha adottato una serie di provvedimenti volti a dare risposta alla fase di emergenza ed in particolare a garantire – nei limiti delle possibilità offerte dalla situazione – la continuità degli interventi formativi e dei servizi per il lavoro. Con la Delibera della Giunta Regionale n. 369 del 20.4.2020, dopo la sospensione forzata dei tirocini disposta il 13 marzo 2020, al fine di "sostenere la continuità dei percorsi delle persone per l'inserimento lavorativo e/o per l'inclusione attiva" è stata riconosciuta ai soggetti promotori dei tirocini un'indennità di 900 euro per i percorsi per disabili e di 450 per i percorsi legge 14, da erogare ai tirocinanti in nome e per conto della Regione (più 100 euro a persona per il soggetto attuatore stesso per il disbrigo delle pratiche amministrative connesse). La funzionaria regionale intervistata ha ricordato in proposito che si è trattato di "un lavoro enorme, con tantissimi soggetti promotori di tirocini interessati", e con risorse prese sia dal Fondo regionale per l'occupazione dei disabili - per quasi 2,7 milioni di euro -, sia dal Fondo Sociale Europeo - per quasi 6,7 milioni di euro²⁴.

Con la Delibera di Giunta Regionale n. 630 dell'8 giugno 2020 sono state approvate modifiche agli inviti per le misure di legge 14 e per i percorsi per disabili, ampliando la gamma delle prestazioni attivabili. Come ha ricordato la stessa funzionaria regionale,

²⁴ Con la successiva DGR n. 552 del 29 maggio 2020 sono stati forniti precisazioni e chiarimenti relativi alla DGR 369 in merito ai destinatari, alle modalità di erogazione, alla compatibilità con altri interventi, al regime fiscale dell'indennità ed alle modalità di controllo.

ci siamo resi conto che il problema non era solo l'inserimento lavorativo ma anche la partecipazione alle attività formative ed in particolare ai tirocini, che noi consideriamo la via maestra per l'inserimento lavorativo delle categorie fragili: non trovavamo aziende disponibili né ad assumere né a far fare i tirocini.

Le modifiche principali introdotte dalla DGR 630/2020 sono state le seguenti: è stata introdotta l'indennità di frequenza "per tutti i percorsi di formazione permanente, con la sola esclusione dei percorsi formativi per la prevenzione e la sicurezza, in quanto correlati alla misura di tirocinio con relativa indennità di partecipazione a carico di risorse pubbliche"; sono state semplificate le disposizioni relative al numero minimo di partecipanti per avviare un corso, sia riducendone il numero minimo da 6 a 3, sia velocizzando le deroghe in caso di numeri inferiori al minimo – prima era necessaria un'autorizzazione, con la DGR è stata considerata sufficiente una comunicazione dell'equipe legge 14 o del collocamento mirato disabili; è stata estesa anche ai percorsi di legge 14 la possibilità di accedere a misure a costi reali, al fine di coprire le spese relative "ad abbonamenti prepagati per la connettività finalizzati alla fruizione della formazione da remoto".

L'impatto della pandemia è stato naturalmente dirompente. Come ha osservato un intervistato, "con l'istituzione delle zone rosse e con la chiusura delle attività delle aziende comprese nei codici Ateco indicati nei provvedimenti del governo c'è stata l'interruzione di molti tirocini, non si poteva uscire dai comuni, non ci si poteva muovere, il 99% dei tirocini era in presenza". Per le persone fragili il Covid è stata però un'esperienza ancora più "devastante, molte di queste persone si sono dovute chiudere di nuovo in casa"; una intervistata ha ricordato "che se ci siamo resi conto subito che per i disabili più gravi la formazione a distanza era impraticabile. Il Covid ha colpito proprio i tirocinanti per i quali avevamo previsto i tirocini inclusivi, per i quali non è necessaria l'acquisizione di competenze tecniche".

La pandemia ha inevitabilmente ridotto il numero di persone beneficiarie delle misure rispetto al pre-Covid, fatte salve le erogazioni straordinarie sopra ricordate. Tuttavia in linea di massima i servizi sono riusciti a mantenere il contatto con le persone, così come si sono mantenuti aperti – anche nei periodi caratterizzati dalle restrizioni più forti – i contatti tra equipe e soggetti attuatori. Come ha ricordato il rappresentante di un soggetto attuatore,

Con la pandemia, grazie alla Regione attraverso la formazione a distanza ed il tentativo di personalizzare in modo sempre più stretto gli interventi nei confronti dell'utenza c'è stato uno sforzo che ha portato a formare le persone da remoto. In tanti luoghi e territori siamo effettivamente rimasti tra i pochi punti di riferimento degli utenti, siamo rimasti loro interlocutori anche durante la pandemia. Tutto sommato il sistema dal nostro punto di vista ha retto (...) credo che il sistema abbia funzionato bene (...).

La riduzione dei destinatari si è accompagnata, come si dirà meglio nel paragrafo 4.5.3, ad una progressiva ridefinizione più mirata dei percorsi ("durante la pandemia – ha detto un intervistato – le persone giravano di meno, si muovevano di meno, l'una e l'altra persone che arrivavano erano più motivate, non provavano più e basta come prima, il 'prova dai' non c'era più"). Nell'immediato però è stato fondamentale attivare tutti i possibili strumenti di contatto da remoto, sia per svolgere attività formative (a questo fine si è indirizzato il sostegno alle spese di connettività), sia per mantenere contatti individuali, attraverso il telefono o le applicazioni di messaggistica. Con la riapertura ci si è poi concentrati sulla ripresa dei tirocini con le aziende, anche se – come ha ricordato il rappresentante di un soggetto attuatore intervistato,

la ripartenza è stata difficile, era difficile ripartire con i numeri di prima (...). All'inizio, appena si è ripartiti, la situazione era caratterizzata da incertezza, c'era titubanza da parte delle aziende nel ripartire senza

sapere cosa sarebbe successo e se ci sarebbero state nuove chiusure oppure no. L'apertura, inevitabilmente, è stata graduale, direi che per tutto il 2020 e tutto il 2021 l'impatto sulla capacità delle aziende di ospitare tirocini è stato molto forte. Molte aziende hanno giustamente scelto di far rientrare le persone dando priorità ai propri dipendenti, a chi era stato messo in Cassa Integrazione, e questo voleva dire ricominciare senza prendere tirocinanti.

La situazione di incertezza è stata alimentata anche dal concomitante problema della chiusura delle scuole. Lo stesso intervistato ha osservato che

un altro impedimento alla fruizione delle misure è stata la gestione dei figli, per affrontare questo nodo abbiamo anche fatto fare dei tirocini part-time su attivazione specifica dei servizi. (...) i nostri utenti hanno famiglia, hanno figli anche piccoli, anche l'impatto su questa situazione era inevitabile. Questo a volte ha limitato la possibilità di accedere al lavoro e anche le possibilità orarie per frequentare tirocini o altre misure, le persone avevano meno tempo a disposizione, dovevano mettere a disposizione più tempo per i propri figli, e quindi non erano in grado di garantire percorsi continuativi.

Ciò detto, il notevole sforzo – sia finanziario che amministrativo – compiuto dalla Regione per mitigare/contenere gli effetti del Covid è stato apprezzato dagli intervistati. "Noi abbiamo aderito a tutte queste possibilità – ha ricordato un'intervistata –, perché alcune persone in questo modo si sono sentite supportate, il riscontro è stato positivo, le persone si sono sentite più tutelate in attesa che venissero riprese le attività". Il bonus una tantum è stato giudicato utile come misura di sostegno al reddito, e nonostante la complessità amministrativa del provvedimento e l'anticipazione richiesta ai soggetti attuatori, come ha ricordato il rappresentante di uno di questi enti, "anche se i tempi non sono stati velocissimi (...) comunque entro il 2020 siamo riusciti ad erogare questo bonus".

Anche la riduzione del numero minimo di iscritti per l'avviamento dei progetti è stata considerata una misura particolarmente utile, come indica da questo estratto da un'intervista:

grazie alla DGR 630 le deroghe sono state fondamentali, con due o tre persone puoi anche partire con un'attività. E la scansione del tempo per queste persone deve essere tangibile, se ti prometto qualcosa l'attività deve partire presto. Noi abbiamo tre equipe, il modello è lo stesso per tutti e tre, non c'è mai stato un grosso problema sulle autorizzazioni di variazioni nel numero, perché sono sempre state contestuali e preventive, da noi. La cosa importante è stata abbattere il numero e rendere possibile l'avvio di corsi anche con poche persone.

La valutazione generale degli interventi emergenziali messi in atto appare positiva, come ha sottolineato un altro rappresentante di un soggetto attuatore:

Il giudizio sulle attività svolte dalla Regione Emilia Romagna al fine di favorire condizione di prosecuzione e di fattibilità dei tirocini, penso ai provvedimenti sul numero minimo e sull'indennità una tantum, è positivo, la Regione ha consentito di agire in maniera più sostenibile dal nostro punto di vista. Tutti hanno cercato di creare queste condizioni di fattibilità, la regione e i nostri operatori, per dare continuità alle azioni formative e di accompagnamento, garantendo un contatto quasi periodico e continuativo con persone di riferimento tramite video ed altri mezzi utilizzabili da remoto.

Un'attenzione specifica dev'essere infine dedicata al tema dell'accelerazione 'forzata' dei processi e dei percorsi digitalizzati. "Come per lo smart working a livello nazionale, che prima non usava e non conosceva quasi nessuno - ha sottolineato un intervistato -, così noi abbiamo avuto la possibilità e l'obbligo di avviare

colloqui online, al fine di per mantenere i contatti con le persone, molto utile è stato per esempio anche WhatsApp per comunicare in modo veloce con l'utenza". Per lo stesso intervistato

gli strumenti che abbiamo cominciato ad usare con grande intensità dopo la diffusione della pandemia sono stati utili, penso al colloquio a distanza, alla formazione non in presenza o alle modalità ibride, si è andati verso la flessibilizzazione e la ricerca di una maggiore personalizzazione rispetto ai bisogni degli utenti. I territori possono essere ampi, a volte per muoversi ed andare a fare un corso un utente deve fare 15-20 chilometri, e spesso i nostri utenti non hanno l'auto, i percorsi a distanza hanno garantito l'abbattimento dei costi e dei tempi di spostamento.

Come si è accennato poco sopra, in molti casi la possibilità di accedere a Internet non poteva essere data per scontata, "con queste persone – ha detto un intervistato – non era sempre possibile avere la connessione e la capacità di collegarsi da remoto"²⁵, di qui l'importanza del pagamento delle spese di connettività assicurata dalla DGR 630. La condizione emergenziale ha inoltre imposto un cambiamento nei contenuti delle attività formative erogate da remoto: tali contenuti hanno sempre più spesso contemplato percorsi brevi di acquisizione di competenze digitali per insegnare a conoscere strumenti come Meet o ad usare lo Spid ("quasi come se fosse un corso sulla sicurezza - ha detto un intervistato -, in pratica trasformando l'uso dello Spid in una soft skill").

Se la Regione si è concentrata sulle spese di connettività, in molti territori le reti locali si sono attivate per fornire i device (pc e tablet) alle persone che non ne disponevano, onde consentire loro di frequentare i corsi, visionare le offerte e svolgere attività a distanza. Un intervistato ha notato in proposito che

I percorsi finalizzati a migliorare l'accesso agli strumenti digitali sono stati vari, in alcuni territori i servizi sociali hanno messo a disposizione aule per fornire una connessione alle persone, in altri hanno fornito dei personal computer. Sono state per lo più esperienze non troppo strutturate, attività dei singoli distretti o dei singoli territori.

Con riferimento a questa dinamica di digitalizzazione 'forzata' si può parlare di un processo di 'frammentazione coordinata', un'espressione la cui natura ossimorica può rendere conto della complessità degli sforzi compiuti a livello regionale e nei territori. Esemplificativo, in tal senso, è il seguente estratto da un'intervista:

Anche per quanto riguarda la digitalizzazione lo sforzo è stato enorme da parte di tutti per garantire la continuità. Sono state adottate tante misure, dall'acquisto di device al pagamento della connettività garantita dalla Regione, sono stati tutti elementi fondamentali considerata la condizione delle persone con cui avevamo a che fare. (...) La Regione ha svolto una funzione di coordinamento, definito regole generali per garantire la continuità, poi essendo attività molto poggiate sui territori - da questo punto di vista i distretti aiutano, però poi sono anche interventi distribuiti -, ogni attore ha agito all'interno del proprio territorio, quindi più o meno da solo, ma nella logica di garantire la continuità attraverso il coordinamento della Regione. Ogni titolare di iniziativa ha quindi agito all'interno dello stesso quadro.

²⁵ Il problema delle disuguaglianze sociali nell'accesso alle risorse digitali è stato notevolmente amplificato dalla pandemia, producendo un'ampia letteratura di riferimento. Tra i numerosi documenti esistenti, di varia natura (ricerche, report, studi, articoli), si veda Eurofound (2022), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-07/jrc121193.pdf>. La pubblicazione contiene definizioni utili dei concetti rilevanti (*smart working*, *teleworking*, ecc.) ed una rassegna sintetica dei dati disponibili sulle disuguaglianze digitali.

4.5.2. LA PROFILAZIONE DELL'UTENZA E IL PROGRAMMA GOL

L'evoluzione degli strumenti di profilazione dell'utenza rappresenta un aspetto decisivo per comprendere i cambiamenti intervenuti nei percorsi volti a promuovere l'inclusione attiva delle persone vulnerabili.

Con il decreto legislativo 150/2015, il cosiddetto *Jobs Act*, la profilazione è stata identificata come lo strumento di valutazione finalizzato a posizionare in maniera attiva i servizi rispetto alle diverse condizioni e caratteristiche degli utenti: in altre parole, per profilare l'utenza si è cominciato a ritenere necessario considerare aspetti che non hanno a che fare soltanto con le competenze spendibili sul mercato del lavoro, come qualificazione, esperienza pregressa, possesso o meno della patente di guida, ma anche aspetti riguardanti la dimensione personale e sociale. "Il primo sistema di profilazione – ha ricordato un intervistato – prevedeva una valutazione quantitativa con un punteggio compreso tra 0 e 1, che veniva utilizzato per erogare le risorse incentivanti, dando più risorse a coloro che occupavano persone con punteggi più alti; poi esisteva una profilazione minima, direi embrionale, proposta da ANPAL, con pochissimi item".

Con l'approvazione della legge 14/2015 la Regione Emilia Romagna ha individuato nel Profilo di Fragilità lo strumento chiave per la realizzazione degli interventi di inclusione attiva²⁶. Questo strumento è stato costruito attraverso un confronto svolto all'interno di gruppi di lavoro differenti che hanno lavorato approfonditamente su item, domini e punteggi, e in merito al suo impiego è stato realizzato un percorso formativo volto a mettere gli operatori nelle condizioni di utilizzarlo in modo appropriato. Al Profilo di Fragilità così concepito è stato inoltre associato un sistema informativo condiviso, Assister, che ha rappresentato l'interfaccia operativa del principio di integrazione centrato sulle equipe.

Come ha sottolineato un intervistato,

l'indice di fragilità era una peculiarità della legge 14 che mancava ancora alla legge nazionale, la legge nazionale richiamava il principio delle equipe ma non prevedeva alcun indice simile a quello della Regione Emilia-Romagna. L'idea dell'indice è che per una persona le problematiche di tipo sociale vengono prima di quelle lavorative, se non ho casa non posso poi trovare nemmeno lavoro. Bisogna considerare che molte regioni non avevano sistemi di questo tipo, tanto che si è prevista una certa autonomia per le regioni che già erano dotate di uno strumento simile, come è avvenuto per noi (...) in sostanza noi questi nuovi strumenti ce li avevamo già.

Una delle particolarità del Profilo risiedeva, come ricordato anche nel primo rapporto di valutazione, nella possibilità da parte dell'operatore di applicare lo strumento utilizzando anche alcuni dei discreti margini di discrezionalità. Gli item soggettivi – ha ricordato un intervistato – servivano "ad evitare che per esempio persone che vivono con famiglie benestanti e con la casa di proprietà fossero escluse dai percorsi". Complessivamente, le modalità di concepimento, le peculiarità e la flessibilità proprie del Profilo di Fragilità avevano comportato un significativo miglioramento della capacità di 'lettura' delle condizioni delle persone vulnerabili, come emerge chiaramente da questo passaggio di un'intervista ad un rappresentante di un soggetto attuatore:

Prima della legge 14 come Consorzio gestivamo le prese in carico integrate nei centri per l'impiego per le persone della cosiddetta 'fascia grigia', i non certificati per disagi manifesti, le persone che non si sapeva su quali percorsi inserire. Al Profilo di Fragilità ci si è arrivati mettendo in rete i tre servizi, per cui con la legge 14 è stato possibile accedere ai servizi da tre diversi canali, ed attraverso una valutazione sia

²⁶ Delle caratteristiche e delle peculiarità del profilo di Fragilità si è ampiamente parlato nel primo Rapporto di valutazione. Si veda in particolare il paragrafo 3.4 del precedente rapporto, alle pagine 31-37.

oggettiva che soggettiva fatta con l'impiego del Profilo. Ciò ha permesso di far entrare nei percorsi persone che prima non si sapeva dove collocare, la cosiddetta 'fascia grigia', e anche di evitare triangolazioni tra i servizi, e cioè che le persone rimbalzassero da un luogo a un altro, da un servizio a un altro servizio. (...) Da questo punto di vista credo che abbiamo colmato una lacuna, quella della 'zona grigia'.

A seguito della pandemia, com'è noto, l'Unione Europea ha attivato una serie di linee di finanziamento che hanno modificato il quadro delle risorse disponibili e accelerato processi già delineati in precedenza. Nello specifico dei servizi per il lavoro queste risorse hanno accelerato cambiamenti volti sia al potenziamento dei servizi, attraverso l'assunzione di nuovo personale, sia al miglioramento ed alla qualificazione delle politiche attive. All'interno della Missione 5 del PNRR, la componente C1 ("Politiche del Lavoro") ha in effetti investito somme ingenti sulla riforma delle politiche attive del mercato del lavoro; in questo quadro, con il decreto interministeriale del 5 novembre 2021²⁷ è stato adottato il Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), che interviene su tutti gli aspetti dei servizi per il lavoro, compresi quelli che riguardano i servizi da erogare alle persone vulnerabili, inserite – trattandosi di " casi di bisogni complessi" – nel percorso n. 4 ("Lavoro e inclusione"²⁸). L'introduzione di GOL è stata molto rapida, quasi improvvisa, per gli operatori formati sulla legge 14: come ha ricordato un intervistato, "ci siamo entrati quasi come se nulla fosse, non eravamo neanche arrivati a definire le migliori pratiche sulla legge 14 che siamo passati a GOL. Subito dopo la pandemia, tra l'altro".

In parallelo all'introduzione di GOL, con l'approvazione da parte di ANPAL della delibera n. 5/2022²⁹ che ha istituito l'*Assessment degli utenti dei CPI*, la Regione Emilia-Romagna ha dovuto abbandonare l'uso del Profilo di Fragilità. Attuando la previsione normativa contenuta nel *Jobs Act*, la delibera ha identificato nell'*assessment* un LEP (Livello essenziale delle Prestazioni): pertanto, pur avendo un sistema già consolidato, la Regione ha dovuto abbandonare lo strumento di cui già disponeva. Con il nuovo strumento, secondo un intervistato "il sistema nazionale è ora lo stesso in tutto il paese (...) Il vantaggio è che oggi disponiamo di un sistema nazionale unico, unitario, che vale per tutte le regioni, le persone sono valutate in modo uniforme". La novità positiva di GOL consiste infatti nell'individuazione di un unico canale di politica attiva. Un intervistato ha sottolineato questo aspetto come segue:

L'*assessment* oggi è lo standard della presa in carico, tutti i cittadini che si rivolgono ai servizi per il lavoro devono essere profilati, non è come molti pensano uno strumento propedeutico al programma GOL, chiunque si rivolge ai servizi deve essere profilato, è uno strumento universale. Anche il profilo di fragilità si componeva di una scheda di accesso e di una approfondita, ma la scheda di accesso era universale solo sul piano teorico, solo chi superava questa parte andava in approfondita e poi veniva effettivamente valutato se era fragile o meno. In realtà anche la scheda di accesso non era applicata a tutti, per varie ragioni, per esempio le persone inserite nel Fondo Regionale Disabili andavano a fare quel programma a prescindere dalla profilazione, in quei casi non veniva fatta perché non era necessaria al percorso.

²⁷ Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021.

²⁸ Si vedano le pagine 46 e 47 dell'allegato 1 al decreto interministeriale del 5 novembre 2021. Come si può leggere nell'allegato, "la collaborazione con i servizi del territorio – educativi, sociali, sanitari e di conciliazione" è ritenuta indispensabile per rispondere a bisogni "complessi" come quelli "di una persona con disabilità, di una madre single, di un giovane drop out, di un lavoratore senza licenza media se non elementare, di un ex detenuto".

²⁹ Si veda la delibera ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022,

<https://www.anpal.gov.it/documents/552016/1241390/Delibera+del+Commissario+straordinario+n.+5+del+9+maggio+2022.pdf/8ff36dbf-17bb-b81a-15d8-20c5e28f25b2?t=1652191988355>.

D'altra parte, sia con GOL che con l'*assessment* si sono aperte nuove criticità. Nei Centri per l'Impiego della Regione Emilia-Romagna l'impiego del nuovo strumento di profilazione è iniziato nel luglio 2022, "alcuni operatori – ha sottolineato un intervistato – vorrebbero una revisione, cosa che la delibera 5 propone, anche perché afferma che l'*assessment* è fase di sperimentazione, dice che deve essere fatta una valutazione sul suo impiego e quindi una revisione è certamente possibile". Secondo lo stesso intervistato, "anche se la valutazione è multidimensionale, pur se con pesi diversi, e sebbene questo nuovo sistema tenga conto di molti aspetti presenti nel Profilo di Fragilità, (...) l'*assessment* è più tarato su problemi di tipo sociale che su quelli di tipo sanitario, e lo è di più su competenze di tipo linguistico e digitale, tenendo conto che GOL vuole qualificare gli aspetti digitali che vengono quindi sondati sin dall'inizio".

Nel nuovo sistema i problemi più rilevanti sono due. Il primo dipende dal fatto che con il programma GOL la profilazione è effettuata soltanto dai Cpl e non più anche dai servizi sociale e sanitario – come avveniva con il modello di profilazione definito dalla legge 14. Come ha sottolineato un'intervistata, "si è vanificato lo sforzo della legge 14, se profila soltanto il Cpl per lavorare in equipe ho un problema". Secondo un altro intervistato, con l'*assessment* "c'è stato un impoverimento per quanto riguarda gli operatori dei servizi sociali e sanitario, perché sono operatori che questa profilazione non la possono più fare". Il rappresentante di un soggetto attuatore ha sottolineato in modo efficace il problema: "Se il Cpl segue alla lettera quello che c'è scritto, allora comanda, è legittimato a farlo, ma se lo fa senza capacità, senza capire l'importanza di lavorare in modo integrato, questo diventa un problema". Insieme al percorso è inoltre cambiato il sistema informativo, che non è più Assister, il sistema concepito sulla base delle caratteristiche del Profilo di Fragilità ("è cambiato lo strumento ed è cambiata la piattaforma").

Si considerino i due stralci che seguono come esemplificativi delle criticità derivanti dalla scelta di far effettuare la profilazione soltanto dai servizi per il lavoro:

Lo svantaggio è che lo strumento è adottato soltanto dal sistema lavoro, gli operatori del sociale non hanno questo strumento nonostante il Ministero si chiami Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, per i servizi sociali non è uno standard, il sistema informativo dei servizi sociali [GePi, n.d.a.] non comprende questo standard. Questo pezzo dell'integrazione oggi lo può fare soltanto il lavoro.

La profilazione è una nota dolente, non c'è più la possibilità di far profilare la persona da tutte i servizi che ce l'hanno in carico, che poi sono quelli che conoscono la persona, sanno com'è fatta, questa era la cosa migliore. La profilatura in capo al centro per l'impiego lascia un po' il tempo che trova, ci confrontiamo lo stesso con il Cpl ma il vecchio modello era un valore aggiunto. (...) Lo sguardo del sociale non è lo stesso del centro per l'impiego, per questo dico che era fondamentale che rimanesse in carica la profilazione anche al sistema sociale e sanitario, almeno per i casi che questi servizi conoscono meglio.

L'aspetto in esame ha prodotto un ulteriore 'effetto collaterale', quello derivante dall'applicazione della normativa sulla *privacy*. Da quando la profilazione è in carico esclusivamente ai servizi per il lavoro, infatti, amministrazione differenti devono gestire i dati delle persone profilate. Si tratta di dati che sensibili di per sé, in quanto concernenti le condizioni sanitarie e sociali personali. Poiché non è possibile, in base alle normative vigenti, condividere liberamente questi dati, per regolarne le modalità e i limiti di diffusione è stato necessario adottare un provvedimento specifico, che si è infine concretizzato nella Delibera della Giunta Regionale 1949/2022³⁰. La Delibera elenca i dati che possono essere condivisi – "nel rispetto dei principi di liceità e minimizzazione del trattamento dei dati" – tra i componenti dell'equipe multi-professionale: si tratta dei dati

³⁰ DGR n. 1949 del 14 novembre 2022, pubblicata nel Bollettino Ufficiale n. 377 del 21 dicembre 2022.

anagrafici, dell'*assessment*, della situazione occupazionale, dei rapporti di lavoro (precedenti e in corso) e del patto di servizio e dei programmi di politica attiva conclusi e in corso.

Il secondo problema di carattere generale è quello che riguarda il rischio dell'errata collocazione degli utenti, attraverso l'*assessment*, nei diversi percorsi. Si tratta di un aspetto che era già parzialmente emerso quando si erano esaminate – nel primo Rapporto di valutazione – le modalità d'impiego del Profilo di Fragilità; tuttavia in quella fase il problema era stato in qualche modo limitato dal 'filtro' effettuato a monte dagli operatori, giacché il Profilo veniva somministrato, specie in alcuni servizi, soltanto a persone per le quali si riteneva vi fosse la fondata possibilità di un inserimento nei percorsi previsti per le categorie vulnerabili (come confermato in una delle citazioni riportate poco sopra). Da quando la profilazione è applicata a tutti gli utenti (ma soltanto dai servizi per il lavoro), il problema si è ampliato, come ha riferito un intervistato: "con GOL – ha osservato – si rischia di andare nel cluster sbagliato molto più facilmente (...) ad esempio nel caso di un utente che si rivolge al servizio per l'impiego, che è l'unico che può profilare con GOL, se il servizio non sa che la persona è in carico al Centro di Salute Mentale quella persona la può mettere nei percorsi 1 e 2³¹". I due estratti che seguono condividono, sia pure con sfumature differenti, la stessa nota critica:

c'è più confusione, prima era una cosa molto più definita e chiara, con meno sovrapposizione dei percorsi. Tutto è più confusivo, sia per l'utente che per il servizio, che molto spesso deve fermare una progettualità perché la persona è stata messa in cluster 1 o 2 attraverso l'*assessment*. Posso citare un caso esemplare, quello di una persona invalida finita nel percorso 2 e si è rivolta ad un'agenzia interinale, mi ricordo di questa signora fragilissima che è stata inviata presso un'agenzia interinale di [nome della località; n.d.a.], non sapeva nemmeno usare il navigatore per arrivarci, si chiedeva 'io come ci vado', alla fine è tornata da noi per farsi aiutare. Questa persona, per esempio, non dovrebbe stare in Cluster 2.

Lo strumento utilizzato dalla Regione Emilia-Romagna ho la sensazione che fosse più preciso rispetto all'*assessment* di GOL nella identificazione delle caratteristiche e delle opportunità delle persone. (...) Dopo l'avvio di GOL abbiamo visto attribuire a persone molto deboli un cluster non adeguato a loro, per esempio persone che erano da percorso 4 sono state passate al percorso 1, ho la sensazione che quello di GOL sia uno strumento molto più grossolano, ho anche la sensazione quindi che non intercetti pienamente le persone che potrebbero entrare in GOL 4.

Secondo un'altra testimonianza, proveniente dal rappresentante di un soggetto gestore, il meccanismo introdotto da GOL ha anche rallentato il processo d'invio delle persone dalle équipe agli attuatori: "con la legge 14 – ha riferito questo intervistato – avevamo trovato un ritmo che con GOL abbiamo perso. Questo ha comportato difficoltà a costruire le aule, in molti casi ha inciso sulla sostenibilità, perché abbiamo più personale impegnato ma con processi più lenti. (...) Secondo me il processo non avviene come prima, non so dire esattamente dove si trovi il collo di bottiglia, ma da qualche parte c'è".

Non è in effetti ancora chiaro, per la verità, se queste criticità siano da attribuire al contenuto dell'*assessment* (e quindi al modo in cui è costruito, ai punteggi attribuibili) o alle nuove modalità di presa in carico. Sul punto gli intervistati sono divisi tra coloro che ritengono che il nuovo metodo di profilazione non sia troppo diverso dal Profilo di Fragilità, e coloro che invece attribuiscono all'*assessment* limiti contenutistici precisi (relativi per esempio alla parte sanitaria). La riflessione è aperta, come evidenzia questo passaggio tratto da un'intervista con un rappresentante dell'Agenzia Regionale per il Lavoro:

³¹ Il percorso n. 1 riguarda il "reinserimento occupazionale" ed è destinato alle persone che secondo la profilazione risultano più facilmente rioccupabili. I percorsi n. 2 e 3, denominati "upskilling e reskilling", sono pensati per i casi nei quali secondo la profilazione è richiesta un'approfondita analisi delle competenze, ma non anche la necessità di affrontare "bisogni complessi".

I soggetti attuatori dei percorsi GOL 1, 2 e 3 talvolta si lamentano del fatto che secondo loro in quell'area ci finiscono anche persone più fragili. L'assessment in effetti mette percentualmente poche persone nel percorso 4, ma è da capire se questo dipende da come è costruito l'assessment, o se dipende dalla diversa modalità di presa in carico delle persone che abbiamo in GOL, perché con l'avvio di GOL profiliamo anche tutte le persone che percepiscono la Naspi – tutte le persone che hanno perso il lavoro e fatto domanda di NASPI vengono convocate a 90 giorni. Il 75/80% degli utenti di GOL sono percettori di NASPI, e queste in genere sono persone più forti perché fino a poco prima lavoravano, e allargando la platea naturalmente si riduce l'incidenza dei vulnerabili.

Il tema non è nuovo, come ha ricordato lo stesso intervistato:

Il problema si poneva già con il reddito di cittadinanza, noi dovevamo usare questo strumento per fare lo split tra lavoro e inclusione, il 30% circa veniva rimandato all'inclusione, però il 60-70 % rimaneva nel sistema lavoro e per alcuni di quelli rimasti nel sistema lavoro – stranieri, addette ai servizi domestici – per alcuni soggetti accreditati, specialmente le grandi multinazionali della somministrazione, queste persone erano un po' sconosciute. Quando si trovavano davanti la badante moldava non sapevano bene cosa rispondere, non sono agenzie specializzate per questo tipo di servizi. Oppure si trovavano davanti persone che si erano riattivate con il RdC, che non avevano altre difficoltà particolari che non fossero la povertà, senza carichi di cura o altre problematiche, magari erano persone rimaste lontane dal mercato del lavoro per anni, ecco per queste agenzie queste persone erano troppo fragili, però non presentando problemi sociali e sanitari in base al Profilo di Fragilità rimanevano nell'area lavoro.

Occorre inoltre evidenziare che l'*assessment* è spesso percepito come un appesantimento burocratico rispetto alle necessità che dovrebbe soddisfare. Lo testimoniano i due stralci che seguono:

C'è un problema di rigidità dello strumento, che consiste nel non poter tramutare un percorso in un altro, se noi abbiamo chiesto un percorso 4 attraverso il servizio sociale ma la persona è stata messa in classe 1 sussiste un vincolo di sei mesi nei quali noi non possiamo chiudere quel percorso. Se poi la persona che è in carico va in cluster 2 e si rivolge a un'agenzia interinale, noi non sappiamo esattamente cosa fa, se va agli appuntamenti o se non ci va, cosa gli viene detto, non c'è rimando, non sappiamo sappiamo cosa fanno. In questi casi si parte dal presupposto che la persona sia autonoma ma magari non lo è, questa rigidità dello strumento ci fa perdere la persona. (...) Quello che deve essere cambiato è la profilatura, o comunque dovremmo avere la possibilità di una maggiore interazione/collaborazione con il Centro per l'Impiego nella fase di profilazione.

Il Cluster 4 di GOL è più rigido [del Profilo di Fragilità; n.d.a.]. Oggi con GOL burocrazia e documentazione sono aumentate incredibilmente, il lavoro dell'orientatore è diventato un lavoro molto più burocratico, rimane il rapporto con le persone naturalmente ma c'è anche tutto il resto, la corretta compilazione del diario di bordo, la vidimazione, la compilazione di tutti i documenti. Questo è stato frustrante per molti operatori, specie per quelli che erano operativi già da molto tempo, meno per i nuovi, che sono entrati ed hanno trovato queste regole.

Nel complesso i dati raccolti attraverso le interviste consentono di affermare che per gli operatori coinvolti nei percorsi di inclusione attiva (sia sul versante dei servizi pubblici che su quello dei soggetti attuatori) il passaggio al programma GOL ha rappresentato un passo indietro rispetto a quanto era stato costruito con la legge 14. Come ha notato con grande immediatezza un intervistato, "siamo entrati in un sistema nazionale che per gran parte delle regioni ha rappresentato un grande passo avanti, mentre per la nostra Regione è stato un passo indietro. GOL 4 cerca di imitare la legge 14, ma rispondendo ad un piano nazionale noi abbiamo perso quello che avevamo".

4.5.3. L'EQUIPE MULTIPROFESSIONALE E LA PANDEMIA

La pandemia ha costretto le equipe multi-professionali ad apprendere modalità di lavoro inedite, quelle a distanza. Il lavoro a distanza ha permesso di "ottimizzare i tempi", come ha ricordato un intervistato, ma ha anche imposto un grande svantaggio, consistente – come ha ricordato lo stesso intervistato – "nella difficoltà ad affrontare casi complessi con collegamenti da remoto". Sebbene in molti contesti al termine della fase emergenziale si siano soppesati vantaggi e svantaggi del lavoro da remoto ("questo è un problema aperto –, ha ricordato in proposito un altro intervistato), in diversi territori si è tornati a lavorare in presenza, perché "la presenza per noi è fondamentale". In altri casi le equipe continuano a riunirsi a distanza ("è più facile fare le equipe a distanza, anche se la relazione non è così impattante, così calda come in presenza"); in un altro caso esaminato, dopo la fine delle restrizioni soltanto il centro per l'impiego ha continuato a collegarsi da remoto; i soggetti attuatori, i servizi sociali e tutti gli altri soggetti hanno ricominciato ad incontrarsi in presenza. Come ha ricordato l'intervistata che ha descritto questa esperienza, si tratta di "una scelta di fondo, i colleghi preferiscono la presenza, chi sta in montagna magari cerca di concentrare gli appuntamenti, se ha un appuntamento in equipe cerca di mettere insieme altri incontri lo stesso giorno in pianura".

È indubbio in ogni caso che nei periodi di *lockdown* il lavoro a distanza è divenuto – come ha affermato uno dei due intervistati che lavorano presso l'Agenzia Regionale per il Lavoro – un "aspetto strutturale, quasi tutte le collaborazioni tra servizi si sono spostate su piattaforma. Non è una novità neutra, comporta sia facilitazioni che svantaggi. Certamente gli appuntamenti sono più agevoli, non ci sono più i tempi di spostamento. Le equipe si fanno attualmente circa due volte al mese in tutti i 38 distretti della Regione Emilia-Romagna, vuol dire 76 equipe al mese, circa 900/1.000 incontri ogni anno. Tutti gli operatori conoscono perfettamente gli strumenti". Anche la firma del Patto può attualmente avvenire on-line sul portale Lavoro per Te³², ferma restando la possibilità di firmarlo di persona se le persone lo vogliono e se non hanno competenze digitali³³.

La pandemia ha chiaramente messo in difficoltà gli operatori, sia quelli dei servizi pubblici che quelli dei soggetti attuatori. La testimonianza che segue, tratta dall'intervista con un soggetto attuatore, è in tal senso molto esplicita:

il personale ha sofferto, come tutti coloro che hanno lavorato a contatto con le persone in questo periodo gli operatori dell'orientamento, dell'inclusione, dell'inserimento hanno vissuto delle fasi di disorientamento e impotenza (...). C'è una grande necessità di intervenire e sostenere tutti gli operatori,

³² Lavoro per Te è il portale di servizi dell'Agenzia per il lavoro della Regione Emilia-Romagna nato per rendere più semplice l'incontro fra chi offre e chi cerca lavoro. I servizi sono rivolti sia ai cittadini che alle imprese e per accedervi è necessario registrarsi. Si veda <https://www.agenzialavoro.emr.it/lavoro-per-te/servizi/per-le-persone/registrati-lavoro-per-te>. Presso i soggetti accreditati si può chiedere l'attivazione della firma del Patto da remoto, servizio che poi è stato attivato anche con gli Informagiovani – attraverso una convenzione – in quasi tutti i capoluoghi.

³³ Per le persone prive di competenze digitali era già stata avviata una sperimentazione in occasione dell'introduzione del Reddito di Cittadinanza. Per favorire l'accesso ai servizi digitali - come la presentazione della candidatura, la firma del patto o anche solo la ricezione di documentazione - le persone con bassa o nessuna competenza informatica venivano segnalate dall'equipe ai navigator, i quali contattavano quelle stesse persone per alfabetizzarle all'uso dello Spid ("la cosa è stata molto difficile" – ha ricordato un intervistato -, perché "si doveva fare tutto a distanza e per telefono"). A seguito di questa sperimentazione, i Cpl dall'estate 2022 sono divenuti punti di accesso allo Spid attraverso la convenzione con Lepida, che è partner di Spid. Lepida gestisce la convenzione con le farmacie, presso gli sportelli Cup, per l'autenticazione dello Spid; attualmente anche i Cpl offrono questo servizio a chi lo richiede: le persone possono essere supportate per attivare lo Spid e per fare l'autenticazione de visu.

non solo dei soggetti attuatori, ma anche dei centri per l'impiego e dei servizi sociali territoriali. C'è stato un forte cambiamento in termini di affaticamento, di perdita di senso del lavoro, e questo è stato percepito sia al nostro interno sia sul versante istituzionale.

In alcune interviste è emerso il problema del turn-over del personale delle equipe, già segnalato anche in occasione della stesura del precedente Rapporto di valutazione. In base alle informazioni raccolte, nei primi anni di attuazione della legge 14 il problema si è manifestato in particolare con il personale del servizio lavoro, che però nel tempo ha significativamente aumentato le risorse disponibili: come ha ricordato un intervistato dell'Agenzia Regionale per il Lavoro,

ci sono stati i piani di potenziamento con l'aumento del personale (...), dal 2017 in Regione Emilia-Romagna abbiamo fatto tre concorsi, (...) sono stati fatti 120 contratti di formazione-lavoro nel 2022, e saranno stabilizzati a tempo indeterminato. (...) l'età media del personale si sta abbassando e il titolo di studio si sta alzando, ci sono stati tanti pensionamenti di persone che hanno cominciato a lavorare negli anni '70-'80. Circa metà dei responsabili dei 38 Cpl sono donne di età non superiore a 40/45 anni.

Nel corso del tempo il problema del turn-over si è spostato sul versante dei servizi sociali, sottoposto a frequenti cambiamenti di personale in ragione del continuo ricambio prodotto tra gli operatori dell'assistenza sociale dal PON Inclusione. La crescente consistenza dei servizi per il lavoro in termini di personale ha però consentito di mantenere un riferimento continuo e costante in quasi tutte i territori: come ha ricordato il responsabile di una equipe, "quando si dice che il servizio lavoro la fa da padrone, è perché in effetti c'è stata una maggiore stabilità del personale che ci lavora, c'è stata una maggiore continuità". L'evoluzione della normativa ha in ogni caso sottoposto le equipe e gli operatori ad una sorta di "rincorsa continua" – "prima Garanzia Giovani, poi il Reddito di Inclusione, poi il Reddito di Cittadinanza, ora GOL", ha sottolineato un intervistato –. Tale "rincorsa" è stata resa possibile anche dall'attivazione di percorsi formativi svoltisi a livello distrettuale: poiché a causa della pandemia il percorso formativo regionale rivolto agli operatori non è stato ripetuto – come era invece previsto –, si è intervenuti essenzialmente nei territori, svolgendo localmente le attività di formazione interna.

Resta aperto un nodo già evidenziato nel precedente rapporto, quello relativo alla presenza in equipe del settore sanitario. Durante la pandemia il settore è stato naturalmente stravolto, per orientare tutto lo sforzo nella direzione del contrasto alla diffusione del Covid, molte persone sono state assegnate ad altri incarichi e le funzioni interne sono state riarticolate. Tuttavia, una volta tornata la possibilità di lavorare in presenza, si è riaperta in molti casi anche la questione della partecipazione del servizio sanitario alle attività in equipe: come ha sottolineato un intervistato a proposito del proprio territorio,

effettivamente c'è un buco, le rappresentanze sanitarie nelle equipe non sono rappresentanze delle ASL ma dei singoli dipartimenti, ad esempio salute mentale e dipendenze. Non c'è un operatore dedicato al lavoro di rete, è una scelta strategica della ASL (...) Questi dipartimenti hanno standard operativi e bisogni specifici che non sono quelli dell'equipe. Facciamo un esempio: un assistente sociale della Salute Mentale prima di inviare un utente in equipe ha tutta una serie di suoi protocolli operativi interni sui percorsi da far fare agli utenti. Quindi se riteniamo che ci sia la possibilità di fare un percorso di legge 14, l'assistente sociale deve prima superare i test interni: se io mando un utente magari mi dicono che stanno già facendo un altro percorso con quell'utente. Bisognerebbe forse lavorare su meno tavoli: le stesse persone sono il giorno prima nell'equipe per l'inclusione su legge 14 e il giorno dopo in un'altra equipe per un altro percorso. Le stesse persone si incontrano il giorno prima per un motivo e il giorno dopo per un altro.

Da alcune interviste emerge anche la difficoltà a mantenere i rapporti con il settore sanitario "strada facendo". Come ha detto un'intervistata, "il personale sanitario è sempre presente inizialmente attraverso lo psichiatra o i terapeuti, [mentre] è più difficoltoso avere rapporti con il sanitario in fase di attuazione, vale a dire dalla presentazione del programma personalizzato in poi, [perché] tendono a demandare le responsabilità al distretto o al soggetto attuatore".

In merito all'uso che le equipe hanno fatto delle misure, alcuni intervistati hanno osservato che per effetto della pandemia si è determinato un cambiamento rilevante nella percezione e nell'uso dei tirocini. Secondo quanto è stato riferito nel corso di queste interviste, l'impiego del tirocinio è diventato più selettivo, essendo accompagnato da una maggiore consapevolezza del significato intrinseco dello strumento. Come ha ricordato uno di questi intervistati,

è aumentata da parte degli operatori dei servizi socio-sanitari la consapevolezza che il tirocinio non è la panacea di tutti i mali. Questa è una percezione che si è consolidata. Il tirocinio è meno scontato; generalmente ora chi parte con un tirocinio arriva alla fine del percorso, c'è più consapevolezza. C'è stato un cambio culturale all'interno dell'equipe, almeno a [nome della località] il tirocinio deve essere preparato. Ad esempio voglio far fare un tirocinio per esplorare le attitudini di un utente a lavorare nel settore metalmeccanico? Allora uso la formazione professionalizzante per farla diventare un passaggio fondamentale e quindi per insegnare ad usare gli attrezzi per il settore metalmeccanico. La formazione permanente, come si chiamava una volta, nel settore d'interesse diventa indispensabile per accedere alle opportunità offerte da un tirocinio. C'è quindi un numero minore di tirocini, nel complesso, ma una migliore qualificazione dei tirocinanti. Questo vale anche per i tirocini inclusivi, quelli rivolti a svantaggiati per motivi socio-economici. Le persone da includere devono provare ad affrontare sfide più elevate, e possono farlo attraverso tirocini affiancati da attività formative. Nel complesso direi che abbiamo fatto meno tirocini, ma più mirati.

Il miglioramento è attribuito dall'intervistato "al funzionamento dell'equipe della legge 14. Questo è un aspetto fondamentale: si lavora in rete, si ha a una visione a 360 gradi della persona, possiamo conoscere meglio le persone, le conosciamo da due-tre angolazioni differenti". A queste parole fanno eco quelle di un altro intervistato, che ripercorre come segue la parabola evolutiva nell'uso di questa misura:

abbiamo tutti notato il passaggio da una prevalenza di attività di tirocinio basate su una concezione tipo borsa lavoro, per garantire un po' di sostegno al reddito, ad una concezione più mirata a sviluppare le competenze. Abbiamo osservato uno spostamento più deciso verso attività formative brevi e indennizzate, (...) basandosi sull'idea che i tirocini non debbano essere concepiti solo come strumento di sostegno alle al reddito ma debbano essere preceduti da attività di acquisizione di competenze. (...) Probabilmente all'inizio lo strumento è stato considerato soprattutto per la sua funzione di sostegno al reddito, più che come uno strumento di inserimento lavorativo - va detto che all'epoca non c'erano ancora misure come il reddito di cittadinanza. (...) in alcune realtà il tirocinio era quasi considerato l'unico strumento adottabile rispetto ai percorsi delle persone (...) è invece importante che il tirocinio sia preceduto anche da attività di formazione in aula, la preparazione del tirocinio è molto importante.

In questo caso il cambiamento è considerato dall'intervistato come un effetto diretto della pandemia, giacché "quando si poteva fare soltanto formazione e non si potevano fare più i tirocini si è capito che il tirocinio poteva diventare un punto di arrivo (...) Grazie a questo cambiamento è stato possibile mirare meglio lo strumento, oggi siamo effettivamente più vicini a vedere nel tirocinio uno strumento utile per l'inserimento lavorativo".

4.5.4. LA FASE ATTUATIVA: I SOGGETTI GESTORI

La Regione Emilia-Romagna è l'unica regione che prevede un sistema di accreditamento specialistico per i servizi rivolti alle persone disabili e vulnerabili. I due percorsi sono simili, anche se i bandi sono diversi³⁴: ciò che li accomuna è in particolare il fatto di essere seguiti dagli stessi soggetti attuatori, sebbene essi rispondano separatamente ai bandi del GOL percorso 4 (in precedenza a quelli della legge 14) e ai bandi del Fondo Regionale Disabili. La differenza di questi percorsi rispetto ai cluster GOL n. 1, 2 e 3 consiste essenzialmente nel fatto che l'utente disabile o vulnerabile non ha la possibilità di scegliere tra soggetto pubblico e privato. Sia per il cluster 4 di GOL che nei casi di disabilità le misure sono decise dai servizi pubblici, e di conseguenza il soggetto attuatore è vincolato a seguire le decisioni prese dall'equipe.

Di norma per il soggetto attuatore il coinvolgimento inizia con la ricezione di una comunicazione (in genere via mail) da parte dell'equipe multiprofessionale. Tale comunicazione contiene i dati dell'utente ed elenca le misure previste nel piano personalizzato. L'attuatore 'apre' sul portale *Lavoro Per Te* degli slot per fissare l'appuntamento con la persona, appuntamento che in genere viene fissato entro 30 giorni dall'invio della comunicazione. Talvolta tra l'equipe e i soggetti attuatori intercorrono anche contatti informali, al fine di comunicare per vie brevi l'inserimento di misure non previste nella comunicazione iniziale. Come misura di accoglienza è previsto un colloquio di due ore, a seguito del quale viene aggiornato il portale e fornito un riscontro all'equipe sull'andamento del colloquio ("se l'utente è venuto, se è venuto e ha avuto un atteggiamento positivo, se il colloquio è andato bene, se ci sono stati stati dei problemi. A quel punto si attivano tutte le misure").

Questa descrizione richiama l'attenzione su un aspetto, riguardante i tempi di attivazione delle misure da parte dei soggetti attuatori, che nel precedente Rapporto di valutazione era emerso come parzialmente critico. Taluni intervistati avevano infatti sottolineato l'esigenza di ridurre i tempi intercorrenti tra la definizione del piano e la sua attuazione. Rispetto a questo tema, il responsabile di un'equipe ha significativamente osservato che "i tempi di attivazione delle misure sono accettabili, quando c'è la consapevolezza di cosa va fatto con l'utente. Se siamo chiari in equipe anche l'attuatore lo è. Certo non è lo stesso se trasferiamo sull'attuatore l'onere di decidere le misure". In sostanza, secondo questa interpretazione, il problema dei tempi di per sé esiste solo se manca la chiarezza nei piani definiti dell'equipe inviante.

Il rapporto tra equipe e soggetti attuatori non sembra presentare criticità di rilievo, almeno sulla base delle informazioni raccolte. Un'intervistata che ricopre l'incarico di responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone vulnerabili all'interno di un servizio sociale ha affermato in proposito che

c'è feeling con gli operatori [del soggetto attuatore; n.d.a.], è come se fossero operatori del servizio. C'è un continuo scambio, una continua collaborazione (...) È importante il fatto che siamo vicini, la prossimità

³⁴ Nei percorsi per disabili sono previste misure di sostegno attraverso il ricorso a professionisti (es.: educatore, interprete LIS) non presenti nei percorsi di legge 14 (salvo nei casi in cui si operi in azienda, per esempio per l'inserimento lavorativo); le misure di inserimento lavorativo e di politica attiva per i disabili sono prerogativa esclusiva del collocamento pubblico (collocamento mirato) e non possono essere messe in campo da soggetti attuatori accreditati; nei percorsi per disabili sono previste azioni 'a costi reali' per facilitare la partecipazione – prima del Covid questo voleva dire essenzialmente 'trasporti speciali', che venivano pagati a costi reali (dietro fattura) a condizione che l'entità fosse proporzionata, vale a dire sussidiaria e strumentale rispetto ad altre attività. Nelle interviste è emerso l'apprezzamento per la possibilità data alle persone disabili di combinare i percorsi di legge 14 con quelli del Fondo Regionale Disabili (mentre i vulnerabili ex legge 14 non possono accedere agli interventi del FRD, in quanto privi di una disabilità certificata): la replicabilità dei due tipi di percorsi ha consentito di integrare attività e servizi in modo proficuo, secondo gli intervistati.

fisica con il soggetto attuatore, è come se fossero nostri colleghi. È un aspetto fondamentale. (...) L'importante è che ci sia collaborazione da entrambe le parti (...) non è scontata la collaborazione.

Significative in merito sono anche le parole pronunciate da un intervistato che rappresenta l'altro versante, quello dei soggetti attuatori:

L'aspetto più importante è l'equipe multiprofessionale, la collaborazione che si è creata tra servizi del sociale del lavoro e il sanitario. Stare insieme, fare le cose insieme, è stato sicuramente l'aspetto più innovativo, insieme al dialogo tra l'equipe e il soggetto gestore. In questo modo si conosce la persona a 360 gradi, si riescono a capire meglio tutti gli aspetti della sua condizione, e di conseguenza si riesce anche a mantenere tutte le prospettive e i punti di vista coordinati. L'equipe è stata fondamentale, ed è importante che sia stata mantenuta anche nel percorso previsto dal programma GOL.

Lo stesso intervistato ha sottolineato che "il rapporto con l'equipe è stato sempre saldo, e forse è divenuto ancora più saldo proprio con la pandemia". Rispetto al precedente Rapporto di valutazione emerge in effetti un affinamento nella qualità delle interazioni tra equipe e soggetti gestori. Si tratta di un aspetto che risulta con chiarezza dalle parole di un altro intervistato che opera come soggetto attuatore:

In caso di difformità tra il punto di vista del soggetto attuatore e quello dell'equipe abbiamo dato dei riscontri che sono stati molto utili e richiesti dalle stesse equipe: (...) capitava che potessimo identificare e rilevare bisogni nuovi, per esempio una persona destinata a un corso per la ristorazione noi ritenevamo che fosse più motivata o più adatta a fare un corso di magazzino merci. Naturalmente in questi casi la decisione finale spettava sempre all'equipe, ma c'è sempre stata una grande collaborazione, nella maggior parte dei casi i nostri invii provenivano dal servizio sociale. (...) Il rapporto con le equipe è sempre stato basato sulla condivisione e nel rispetto dei rispettivi ruoli. Abbiamo sempre mantenuto i rapporti con l'equipe basati su principi di condivisione, certamente nel rispetto dei ruoli, noi non possiamo fare quello che fa l'equipe, ma abbiamo potuto proporre cambiamenti, per esempio l'aggiunta di tirocini o di corsi di formazione inizialmente non assegnati. Abbiamo registrato tutte le nostre attività sul verbale riguardante il percorso dell'utente, che alla fine rappresenta un altro punto di vista, il nostro, che poi alla fine diventa il quarto punto di vista, così le informazioni vengono messe in circolo e confrontate fra tutti coloro che lavorano sul caso.

Il punto di osservazione del soggetto attuatore è in effetti l'unico in grado di monitorare con immediatezza le modalità di svolgimento delle attività previste nel piano personalizzato. Come ha ricordato l'intervistato appena citato,

nel rapporto tra servizio e utente c'è un patto un patto di cui talvolta gli stessi utenti non sono così consapevoli, perché deve essere fatto capire che l'obiettivo è attuare il Patto e fare il percorso verso l'autonomia delle persone, e non necessariamente che noi siamo obbligati a trovare loro un lavoro. Non è un percorso assistenzialistico, è un percorso verso l'autonomia delle persone, un intervento sartoriale, perché ci sono persone che devono solo rimettersi in carreggiata dando una rinfrescata alle loro competenze e altre che invece sono alle prime esperienze. In quei casi si deve testare la persona, si deve vedere il livello di competenze che possiede, su cosa si può lavorare, come riadattare il programma, talvolta anche far fare alla persona un bagno di realtà, perché tutti pensano di essere capaci di fare tutto ma poi nella realtà non è così.

In un caso è emerso un aspetto interessante proprio a proposito delle differenti modalità di posizionamento assunte da alcuni utenti nei confronti dell'equipe e del soggetto gestore. L'esempio è ben descritto dalle parole che seguono:

Nei percorsi sono entrate tante persone senza motivazione, persone con un'aspettativa di tipo esclusivamente assistenziale, 'mi devi trovare lavoro', una richiesta molto al di là dello stesso Patto con cui l'utente si è impegnato nei confronti del sistema dei servizi. Rispetto a quanto era emerso nel colloquio fatto con l'equipe spesso gli utenti ponevano limiti differenti, a noi dicevano cose che all'equipe non avevano detto: per esempio ci dicevano che non avevano disponibilità piena degli orari che volevano fare, magari davano disponibilità un giorno sì e un giorno no, oppure avevano preferenze settoriali.

Anche per questo motivo è stata importante, dal punto di vista dei soggetti attuatori, la decisione assunta dalla Regione di formalizzare, a partire dal secondo invito riguardante la legge 14, la misura dell'accompagnamento dei percorsi individuali:

Da quando è stata formalizzata la misura dell'accompagnamento nei percorsi individuali, abbiamo avuto 14 ore a disposizione per permettere la piena fruizione del percorso. Poiché sono tante le misure erogate, non solo da noi - per esempio corsi di formazione ed altre attività - si correva il rischio di creare confusione per la presenza nei percorsi di tanti interlocutori diversi. È stato trovato un punto di riferimento per ciascun utente, incaricato di tenere le fila del programma, di far capire il programma all'utente e di raccogliere in un percorso coerente tutti i vari passaggi che altrimenti rischiavano di essere dispersi.

I soggetti attuatori hanno avvertito in minor misura, rispetto ai membri delle equipe, il problema del turnover del personale delle equipe medesime, essendo i primi soltanto destinatari delle decisioni assunte dalle seconde. Tuttavia secondo un intervistato anche gli attuatori hanno svolto quella funzione di 'garanti della continuità' che era stata precedentemente sottolineata facendo riferimento agli operatori dei centri per l'impiego. In merito tale intervistato ha ricordato che

sì, è vero, c'è stato questo fenomeno, tuttavia il ricambio non è mai stato totale, è capitato che un assistente sociale sia cambiata e che sia arrivata una nuova persona con idee diverse da quella precedente, ma in questi casi siamo stati utili noi, abbiamo rappresentato noi la continuità nel seguire il caso, non abbiamo mai rallentato il lavoro.

Anche per quanto riguarda il lavoro dei soggetti attuatori emergono comunque alcune questioni sulle quali è opportuno riflettere³⁵. In primo luogo, dal punto di vista di alcuni rappresentanti del sistema pubblico, è avvertito come rilevante il tema delle differenti configurazioni dei partenariati a livello locale. Da questo punto di vista alcuni intervistati alludono all'ipotesi che la qualità delle interazioni tra equipe e attuatori, e finanche i risultati complessivamente conseguiti, siano correlabili con il numero e la localizzazione delle organizzazioni che costituiscono i partenariati a livello locale. Come ha osservato il responsabile di una equipe,

Certo è che con gli attuatori i gruppi piccoli funzionano meglio. Ho un distretto dove ci sono due entità, lì si lavora meglio, dove sono 5 o 6 ci sono rallentamenti più evidenti. Poi dipende anche da chi è l'entità, da

³⁵ Tra i problemi affrontati e successivamente risolti è stato citato da due intervistati anche quello relativo al riconoscimento economico dovuto ai soggetti attuatori per gli inserimenti lavorativi. Inizialmente era possibile rendicontare solo gli inserimenti riguardanti contratti di lavoro con una durata di almeno sei mesi e un giorno ("questo per le aziende voleva dire una busta paga in più per uno o due giorni soli, (...) per rendicontare l'entrata su quella persona avremmo dovuto chiedere all'azienda di assumerla non dal primo aprile al primo novembre ma dal primo Aprile al 2 novembre"). Il problema è stato risolto con la pubblicazione del secondo invito. Attualmente, con il Programma GOL, il soggetto attuatore può ottenere il riconoscimento economico documentando la presenza di almeno sei mesi di attività lavorative anche se svolte con contratti di lavoro differenti.

dove ha sede, per esempio per la parte rendicontativa che è una parte importante i tempi di attivazione delle misure sono diversi se la casa madre è a Bologna o più vicina a noi.

In secondo luogo nel corso di un'intervista è stata rilevata la necessità di fornire supporto specifico anche nei casi nei quali l'inserimento lavorativo avviene con un contratto di lavoro stagionale, un'opportunità che non è più attivabile nell'ambito del programma GOL:

c'è il problema che il sostegno per il lavoro stagionale non è previsto, se io non ho questo sostegno la persona non la posso aiutare, per esempio attraverso il tutoraggio o il counseling. Se inserisco una persona con un contratto stagionale non è detto che non la debba aiutare, magari trova qualcos'altro a settembre o a ottobre e il supporto può essere utile, però GOL non prevede il sostegno nei contesti lavorativi, una cosa che nella legge 14 invece c'era.

Un altro rappresentante di un soggetto attuatore ha infine nuovamente posto la questione cardinale che era già stata oggetto di attenzione nel corso del primo Rapporto di valutazione, quella che riguarda la richiesta di ufficializzare la presenza in equipe dei soggetti attuatori stessi. L'argomentazione adottata per sostenere questa proposta è integralmente riassunta nel passo che segue:

L'equipe non è accessibile al soggetto attuatore, (...) l'invio proviene da un soggetto altro, in questo modo i tempi si dilatano e ci sono molte più possibilità di insuccessi (...) se le regole fossero applicate strettamente noi perderemmo il punto di vista di chi fa formazione, che è un peccato (...) Comprendendo questo e che un'azione così rigida rischierebbe di far perdere informazioni importanti, una cosa che non sarebbe utile per nessuno, l'esperienza di chi si occupa di formazione è comunque riconosciuta come utile: nel tempo si sono quindi trovate soluzioni di dialogo tra l'equipe e i soggetti attuatori. (...) attualmente questo dialogo avviene con modalità informali, per esempio attraverso confronti prima che si svolgano l'equipe, in fase istruttoria, o contatti tra il coordinatore dell'equipe e il coordinatore del soggetto attuatore, insomma con le formule più varie finalizzate ad avere un continuo e dialogo costruttivo con le equipe. Sono però secondo me modalità non pienamente rispondenti a come dovrebbe svolgersi il processo, sono infatti degli escamotage che potrebbero essere superati attraverso la formalizzazione del rapporto del soggetto attuatore con le equipe. (...) È del resto facile da capire che non è la stessa cosa essere soltanto un soggetto attuatore, come se noi realizzassimo un servizio previsto da una gara d'appalto, o essere invece un attore che ha un ruolo che lo porta a dialogare da pari a pari con il soggetto pubblico. Cambia completamente la logica. (...) sono consapevole che occorre cambiare una legge regionale per fare questo e so che non è semplice, una scelta di questo genere però andrebbe in una direzione diversa, che segnerebbe un approccio nuovo tra servizio pubblico e soggetto in privato accreditato, del resto chi vuol fare business qui dentro non entrerebbe.

Sul punto si ritiene utile tornare a quanto si era osservato nel precedente Rapporto, laddove si scriveva quanto segue:

gli interventi di inclusione attiva devono essere fondati primariamente sul bisogno delle persone, e sulla valutazione dello stesso. C'è infatti una questione di equità che non può essere elusa: un bisogno diventa un diritto se si riconosce la sua sussistenza indipendentemente dalla remunerazione economica delle prestazioni di supporto che ne dovrebbero promuovere l'affermazione. Su questo si fonda la separazione tra il momento della progettazione degli interventi e quello dell'attuazione: sul principio che siano il bisogno e la condizione di svantaggio a dover guidare l'inserimento o meno in un percorso, e non la maggiore o minore 'spendibilità' dei candidati, fattore che – se pesato anche in termini di remuneratività

– finirebbe per danneggiare inevitabilmente i più svantaggiati in quanto meno inseribili nel mercato del lavoro³⁶.

Il punto è e rimane, ad avviso di chi scrive, questo. Non si tratta di affermare una preclusione ideologica nei confronti del coinvolgimento di soggetti che svolgono una funzione fondamentale; così come è doveroso riconoscere quanto appaia paradossale che i soggetti che individuano le misure non partecipino direttamente alla loro attuazione (e viceversa). E tuttavia, se si vuole trovare un punto d'incontro che sia allo stesso tempo equo ed efficace, ogni soluzione futura non potrà che tenere conto di questa duplice esigenza, senza sacrificare la prima – l'accessibilità e l'apertura dei percorsi – alla seconda – la fattibilità e la praticabilità degli stessi.

³⁶ Si veda *Tema 4. Valutazione delle politiche integrate per l'inclusione attiva attraverso il lavoro*, cit., p. 58.

Sulla base degli inviti approvati alla fine del 2021 **le operazioni presentate sono state 789**. Il numero dei destinatari dei progetti avviati risulta pari a **176.021 unità**, mentre i **destinatari dei progetti conclusi sono 130.628** (il 74,2% dei destinatari dei progetti avviati). Alla stessa data, le risorse stanziare sono pari a 147.054.499,32 euro, a fronte di **finanziamenti richiesti per un totale di 131.803.850,12 euro** (il 90% circa delle risorse messe a bando).

I progetti conclusi al 31 dicembre 2021 sono 6.426: poco meno dell'80% (5.068) sono stati realizzati tra il 2015 e il 2019, mentre nel biennio 2020-2021 ne sono stati realizzati 1.358 (21,1%). **Circa il 32% dei progetti ha riguardato l'offerta di percorsi formativi**; in questo ambito la formazione permanente ha costituito la tipologia prevalente (con 1.571 progetti). **La formazione finalizzata all'acquisizione di qualifiche ha inciso per poco meno del 5%**.

Per quanto riguarda le **caratteristiche dei destinatari** (considerando soltanto gli iscritti a progetti conclusi tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, pari a **29.985 unità**), si osserva una **lieve prevalenza della componente maschile** (51,7%; nel corso del periodo di programmazione la prevalenza maschile si è progressivamente ridotta). **La classe d'età dei destinatari più frequente è quella di chi ha un'età compresa tra i 14 e i 25 anni** (26%), seguita dalla classe 45-54 anni (23,6%). Dal punto di vista della **condizione occupazionale quasi sette destinatari su dieci sono disoccupati** (20.977 persone), mentre il 18% è in cerca di prima occupazione (5.447 persone). La distribuzione per titolo di studio indica che **due destinatari su tre hanno concluso la carriera scolastica con il conseguimento (al massimo) del titolo di licenza media inferiore**.

Il 22,4% dei destinatari (6.723 persone) ha usufruito di attività di formazione permanente. La seconda tipologia di attività per numerosità dei destinatari è stata quella dei **servizi di accoglienza, presa in carico e orientamento** (5.915 persone). La distribuzione di genere delle diverse tipologie di attività mostra che **tra i maschi sono risultate prevalenti le attività di promozione dei tirocini** (due destinatari su tre di queste attività erano maschi).

Nei progetti conclusi nel biennio 2020-2021 **i destinatari di origine straniera sono stati 7.500**, con una netta **prevalenza della componente femminile** su quella maschile. In questo gruppo la **condizione occupazionale più frequente è quella di disoccupato/a**: tale condizione riguarda circa due destinatari su tre (il 65,8% del totale). **La distribuzione per titolo di studio continua ad evidenziare, rispetto al dato complessivo, una maggiore incidenza di persone con bassi livelli di istruzione** (il 79,4% dei destinatari di origine straniera possiede al massimo la licenza media).

Gli enti coinvolti a diverso titolo nell'attuazione dei progetti di operazioni che risultano concluse tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021 sono **402**. Nella veste di **titolari** sono più frequenti le **società consortili** (26,1%), mentre tra i partners la tipologia più diffusa è quella delle **società cooperative diverse** (22,4%). **Se si conteggiano gli attori coinvolti una sola volta**, indipendentemente dal numero di operazioni e progetti nei quali sono attivi, si registra la presenza di **80 enti**, presenti 49 volte con la funzione di mandante e 67 volte con la funzione di partner.

L'indagine tramite questionario rivolta ad un campione di destinatari mostra che poco meno di **sette destinatari su dieci avevano già lavorato prima di prendere parte all'attività formativa**. Tuttavia per **oltre la metà** di essi (il 53,7%) la **durata della disoccupazione al momento dell'avvio dell'attività era superiore a due anni**;

inoltre, tra coloro i quali avevano già avuto esperienze lavorative, l'ultimo lavoro svolto prima dell'attività formativa era **nella maggioranza dei casi un lavoro operaio o di servizio non qualificato**.

I Centri per l'Impiego rappresentano il canale più frequente per mezzo del quale si è venuti a conoscenza dell'attività formativa; nel complesso, **sei destinatari su dieci sono entrati nei percorsi grazie ad un canale di tipo istituzionale**, un dato che evidenzia la natura 'costruita' dei percorsi di avvicinamento alle attività formative. La possibilità di scelta delle opzioni formative disponibili è stata giudicata adeguata rispetto alle necessità personali dall'81,1% dei destinatari, denotando così un **buon apprezzamento per la strutturazione dell'offerta formativa regionale**. **Il livello di soddisfazione dei destinatari** rispetto alla qualità degli interventi è stato **elevato** per tutti gli aspetti sottoposti all'attenzione dei rispondenti (contenuti dell'attività formativa, durata, personale, docente, orari, dotazioni infrastrutturali).

A sei mesi dalla conclusione dell'attività svolta risultava occupato il 30,9% dei destinatari, una percentuale **inferiore di oltre nove punti rispetto a quella rilevata nel precedente rapporto di valutazione**. La contrazione è dovuta agli effetti della pandemia, ed in particolare ai lockdown ed al perdurare dell'incertezza che hanno caratterizzato, sia pure in misura diversa, sia il 2020 che il 2021. La percentuale di occupati a sei mesi è risultata **più alta tra coloro che hanno svolto un tirocinio (37,2%)**: circa cinque punti percentuali in più di chi ha seguito corsi di formazione per qualifica e circa 12 in più di chi ha seguito corsi di formazione permanente. È **significativo il divario di genere**: a vantaggio dei maschi nella formazione per qualifica (5,7 punti percentuali), a vantaggio delle femmine negli altri due casi (3,2 punti percentuali per quanto riguarda i tirocini, 10,7 punti per quanto riguarda la formazione permanente). **La quasi totalità degli occupati (il 96,7%) ha un contratto alle dipendenze o parasubordinato**.

Il canale attraverso il quale si è trovato più frequentemente lavoro è la segnalazione a datori di lavoro da parte di familiari/amici/conoscenti (26,7%), dato che evidenzia il peso e l'importanza delle reti relazionali nell'orientare con successo i tentativi di riposizionamento nel mercato del lavoro dei destinatari dei percorsi formativi, soprattutto nel caso di condizioni di partenza svantaggiate. **Il reddito medio degli occupati a sei mesi è mediamente basso**, ma con una forte sperequazione per genere: tra le donne la percentuale di chi guadagna meno di 1.000 euro al mese è pari all'82,7%, circa 16 punti percentuali in più di quella rilevata tra i maschi. Il settore produttivo presso cui sono più frequentemente occupati i destinatari è il **terziario**, che si caratterizza per **una significativa prevalenza femminile**.

Le interviste raccolte hanno consentito di effettuare un approfondimento qualitativo sul tema dei percorsi di inclusione attiva.

La modifica della legge regionale sui tirocini (L.R. 1/2019) ha apportato significative novità nel modello di regolazione di questo strumento, ma l'entrata in vigore della nuova disciplina è stata seguita dopo pochi mesi dalla diffusione della **pandemia**. A partire da quel momento la Regione ha adottato **una serie di provvedimenti volti a garantire la continuità degli interventi formativi e dei servizi per il lavoro**: nonostante i tirocini e le attività in presenza siano state sospese, tali provvedimenti hanno effettivamente consentito di **mantenere aperti dei canali di contatto con i destinatari delle misure**. Il **notevole sforzo** – sia finanziario che amministrativo – compiuto dalla Regione per mitigare/contenere gli effetti del Covid è stato **apprezzato dagli intervistati**. **L'accesso agli strumenti digitali** è stato promosso sia a livello regionale (consentendo di coprire i costi di connettività), sia a livello locale (nei territori si sono attivate numerose iniziative per acquistare e fornire device agli utenti vulnerabili).

Con la progressiva uscita dal Covid il sistema dei servizi per l'inclusione attiva è stato interessato da un importante cambiamento: **l'introduzione del programma GOL e del nuovo sistema di profilazione** ad esso collegato. Il nuovo assetto presenta per gli operatori del sistema emiliano-romagnolo **due criticità rilevanti**: la prima consiste nel fatto che **in GOL la profilazione viene effettuata soltanto dagli operatori dei servizi per il lavoro**; la seconda risiede **nell'asserita minore efficacia del nuovo strumento di profilazione**, problema che si pone in particolare per il mancato invio di utenti fragili nel percorso GOL ritenuto più corretto. Secondo le persone intervistate, **l'attuazione di questo programma ha rappresentato per l'Emilia-Romagna un passo indietro rispetto a ciò che era stato costruito grazie alla legge 14**.

Per quanto riguarda il lavoro delle equipe e degli operatori, è stato compiuto un notevole sforzo per **spostare il sistema 'su piattaforma'**, con effetti che in diversi casi sono divenuti permanenti – con lo svolgimento dell'equipe da remoto anche dopo la conclusione della fase di emergenza. **La pandemia ha chiaramente messo in difficoltà gli operatori**, sia quelli dei servizi pubblici che quelli dei soggetti attuatori, facendo emergere "una crisi di senso" del lavoro sociale. Il mondo degli operatori è stato interessato anche da un **significativo fenomeno di turn-over**, molto elevato in particolare nei servizi per il lavoro e nei servizi sociali: il problema è stato gestito sia **facendo affidamento sulle figure presenti con maggiore continuità nelle equipe**, sia **organizzando a livello locale attività di formazione interna**. Dal punto di vista dell'uso che le equipe hanno fatto delle misure, alcuni intervistati hanno osservato che **per effetto della pandemia si è determinato un cambiamento rilevante nella percezione e nell'uso dei tirocini**: l'impiego questo strumento, in base a quanto è emerso, è diventato **più selettivo e consapevole**.

Per quanto riguarda infine il versante dei **soggetti attuatori**, **non sono emerse particolari criticità** né sul versante dei tempi di attivazione delle misure (un tema che era stato sollevato nel precedente Rapporto di valutazione), né su quello dei rapporti tra gli stessi attuatori e le equipe. È emersa invece con evidenza **l'importanza del ruolo svolto da questi soggetti**, che costituiscono il 'presidio' in grado di monitorare con immediatezza le modalità di svolgimento delle attività previste nel piano personalizzato. A partire da tale constatazione gli attuatori intervistati hanno **posto nuovamente la questione** già sollevata al momento dell'approvazione della legge 14/2015: la **richiesta di formalizzare il loro ruolo all'interno delle equipe**, riconoscendone pienamente la parità di 'status' e di rilevanza rispetto al ruolo svolto nei percorsi d'inclusione dagli operatori che lavorano all'interno dei servizi pubblici.

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1. Distribuzione del campione di destinatari intervistati in base alle variabili di stratificazione	17
Tabella 2 - Destinatari intervistati per genere e classe di età	18
Tabella 3 - Destinatari intervistati per tipo di azione e classe di età	18
Tabella 4 - Destinatari per livello di istruzione	19
Tabella 5 - Le persone intervistate	20
Tabella 6 - Destinatari per condizione occupazionale di partenza e genere (801 rispondenti)	24
Tabella 7 - Destinatari per condizione occupazionale di partenza e tipo di azione (801 rispondenti)	24
Tabella 8 - Destinatari per durata della ricerca di lavoro e condizione occupazionale di partenza (621 rispondenti)	25
Tabella 9 - Destinatari per durata della ricerca di lavoro e tipo di azione	25
Tabella 10 - Destinatari per ultima professione svolta e genere (popolazione 545)	25
Tabella 11 - Destinatari per settore dell'ultima professione svolta e genere	26
Tabella 12 - Destinatari per durata del lavoro più longevo e genere	27
Tabella 13 – Motivo principale della partecipazione all'intervento formativo. Distribuzione per genere (valori percentuali)	28
Tabella 14 - Motivo principale della partecipazione all'intervento formativo. Distribuzione per classe di età (valori percentuali)	29
Tabella 15 - Dopo aver deciso di intraprendere un percorso formativo, è stato difficile accedere alle informazioni necessarie? - Distribuzione per cittadinanza (valori percentuali)	29
Tabella 16 - Canali attraverso cui si è venuti a conoscenza dell'attività formativa - Distribuzione per genere (valori percentuali)	30
Tabella 17 – Le opzioni formative disponibili erano adeguate rispetto alle sue necessità personali? - Distribuzione per genere (valori percentuali)	30
Tabella 18 - Ritieni che la sua preparazione professionale e/o scolastica fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per cittadinanza (valori percentuali)	31
Tabella 19 - 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)	31
Tabella 20 - Quanto si ritiene soddisfatto per il contenuto dell'attività formativa?	32
Tabella 21 - Quanto si ritiene soddisfatto per la durata dell'attività formativa?	32
Tabella 22 - Quanto si ritiene soddisfatto dei docenti?	32
Tabella 23 - Quanto si ritiene soddisfatto degli orari?	33
Tabella 24 - Quanto si ritiene soddisfatto del confort delle aule che hanno ospitato l'attività formativa?	33
Tabella 25 - Quanto si ritiene soddisfatto della dotazione di attrezzature utili a seguire l'attività formativa? (computer, lavagne multimediali, attrezzi etc.)?	33
Tabella 26 - Qual era la durata del periodo di tirocinio/stage?	34
Tabella 27 - Disponibilità del titolare o tutor dell'azienda/ente/istituto (popolazione 407)	34
Tabella 28 - Disponibilità di adeguate strutture di lavoro (popolazione 403)	34
Tabella 29 - Interazione con altro personale dell'azienda/ente/istituto (popolazione 401)	35
Tabella 30 - Coerenza con i contenuti del corso seguito (destinatari di attività formative) (popolazione 220)	35
Tabella 31 - Acquisizione di competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor (popolazione 403)	35
Tabella 32 - Sviluppo della capacità di lavorare in gruppo (popolazione 409)	35
Tabella 33 - Conoscenza del contesto economico in cui opera l'impresa, caratteristiche organizzative e commerciali dell'impresa (popolazione 389)	36
Tabella 34 - Acquisizione di competenze informatiche (popolazione 389)	36
Tabella 35 - Dopo la conclusione del tirocinio ha iniziato a lavorare presso la stessa azienda? (popolazione 409)	36

INDICE DELLE FIGURE

Figura 1. Soddisfazione rispetto all'intervento formativo (somma dei rispondenti il cui grado di soddisfazione è molto o abbastanza, per genere)	32
Figura 2. Condizione occupazionale a sei mesi di distanza dalla partecipazione ai percorsi formativi (806 rispondenti)	37
Figura 3. Quota di destinatari occupati a sei mesi per tipo di formazione svolta (782 rispondenti)	37
Figura 4. Tipo di occupazione degli occupati a sei mesi dalla partecipazione ai percorsi formativi	38
Figura 5. Tipo di contratto tra gli occupati in posizione subordinata o parasubordinata a sei mesi dalla partecipazione ai percorsi formativi	38
Figura 6. I canali principali di inserimento lavorativo	40
Figura 7. Coerenza dell'occupazione con la formazione svolta	40
Figura 8. Retribuzione mensile degli occupati a sei mesi per genere	41
Figura 9. Occupati a sei mesi per genere: settore produttivo delle imprese	41