



Regione Emilia Romagna

Servizio di valutazione indipendente del POR FSE 2014–2020

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

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

RAPPORTO FINALE

RTI Iris – Performer

(30 aprile 2020)



INDICE

0. EXECUTIVE SUMMARY	3
1. INTRODUZIONE	14
2. LE CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI	19
2.2 <i>La storia lavorativa degli intervistati</i>	21
3. L'ACCESSO ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE	26
4. IL GIUDIZIO DEI DESTINATARI SULLE ATTIVITÀ FORMATIVE	30
5. TIROCINI E STAGE	34
6. LA PERSONALIZZAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI	38
7. GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE	41
6.1 <i>I percorsi di accesso al lavoro: l'esito occupazionale</i>	41
6.2 <i>I canali utilizzati per trovare lavoro</i>	51
6.3 <i>Coerenza tra contenuti della formazione e attività lavorativa</i>	54
6.4 <i>Il giudizio dei destinatari sulle competenze acquisite</i>	55
6.5 <i>Differenze di genere e partecipazione al lavoro</i>	57
6.6 <i>Il ruolo del capitale familiare e relazionale</i>	59
6.7 <i>I destinatari stranieri: la formazione e il lavoro</i>	60
INDICE DELLE TABELLE	63

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

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

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

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

L'indagine è stata realizzata sulla popolazione di riferimento dei destinatari iscritti ai percorsi formativi di Formazione permanente, formazione a qualifica e tirocini relativi ai bandi selezionati che, a partire dall'avvio della programmazione, si sono concluse entro il 31 dicembre 2018. **Il campione di 1.504 destinatari** è stato selezionato in modo da essere rappresentativo rispetto alla popolazione complessiva dei destinatari

LE CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI

La maggioranza dei destinatari che compongono il campione di soggetti intervistati è di genere femminile (il 60,8%). La distribuzione dei destinatari tra le classi di età è abbastanza omogenea, con una minor presenza nelle classi di età estreme dei più giovani (che sono il 10,5%) e degli ultra54enni (17,8%); questa tendenza è accentuata per le destinatarie di genere femminile, che nella classe d'età fino a 24 anni sono, in percentuale, la metà dei maschi (7,8% contro 15,2%) e oltre tre punti percentuali meno (16,5% contro 19,8%) nella classe di età più elevata.

Il livello di istruzione dei destinatari è mediamente elevato: quasi il 70% degli intervistati vanta un'istruzione almeno secondaria superiore e poco meno del 20% la laurea. I destinatari delle azioni sono prevalentemente italiani (80,1%). La presenza di stranieri è leggermente superiore tra le destinatarie di genere femminile (20,9%, contro il 18,4% dei maschi). La maggioranza dei destinatari (81,2%) aveva già lavorato prima di prendere parte all'attività formativa, con una quota di coloro i quali erano alla ricerca della prima occupazione si attesta al 18,8%;

È interessante osservare la durata del periodo di disoccupazione al momento dell'inizio dell'attività formativa. La situazione appare omogenea dal punto di vista del genere, con quasi la metà dei destinatari che sono alla ricerca di un'occupazione da meno di sei mesi. Da notare la quota consistente di coloro i quali

erano alla ricerca da oltre un anno (27,8% del totale), o addirittura da oltre due (15,4%): si tratta di un dato che riflette la crescente incidenza dei disoccupati di lunga durata sul totale dei disoccupati in Emilia-Romagna (tale incidenza è salita dal 26% del 2008 al 38,9% del 2019, ma nel 2017 aveva raggiunto il 45,4%).

Tabella 1 – Destinatari per durata della ricerca di lavoro e genere

	Femmine	Maschi	Totale
Meno di tre mesi	30,1%	30,6%	30,3%
Tra 4 e 6 mesi	19,8%	18,0%	19,1%
Tra 7 mesi e un anno	22,7%	22,9%	22,8%
Tra uno e due anni	11,8%	13,3%	12,4%
Oltre due anni	15,6%	15,1%	15,4%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Mettendo in relazione il tempo di ricerca del lavoro con il tipo di azione svolto dai destinatari si può notare che la formazione permanente è rivolta ai destinatari più in difficoltà: oltre il 29% tra di essi cerca lavoro da oltre un anno, contro il 26,2% della formazione a qualifica e il 18,7% di coloro i quali hanno svolto un tirocinio.

Tabella 2 – Destinatari per durata della ricerca di lavoro e tipo di azione

	Formazione a qualifica	Formazione permanente	Tirocini	Totale
Meno di tre mesi	30,4%	28,6%	47,7%	30,4%
Tra 4 e 6 mesi	22,8%	18,8%	14,0%	22,8%
Tra 7 mesi e un anno	20,7%	23,6%	19,6%	20,7%
Tra uno e due anni	13,1%	12,4%	10,3%	13,1%
Oltre due anni	13,1%	16,7%	8,4%	13,1%
Totale	100%	100%	100,00%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

L'ACCESSO ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE

La maggior parte dei destinatari (51,9%) attribuisce alla volontà di migliorare le proprie competenze la motivazione principale della scelta di partecipare a un intervento formativo, sia nel caso delle donne (52,5%) sia, in misura leggermente inferiore, degli uomini (50,9%) e per tutte le classi di età.

L'accessibilità alle informazioni sulle opportunità formative disponibili costituisce un presupposto fondamentale per l'equità di un sistema formativo regionale. Nel complesso i dati che emergono rispetto a questa dimensione sono soddisfacenti e mostrano che l'87,5% dei destinatari risponde di aver incontrato poche o nessuna difficoltà. Permangono tuttavia delle aree di possibile miglioramento, soprattutto nell'accesso dei destinatari stranieri: tra questi il 16,7% dichiara di aver incontrato difficoltà "molto" o "abbastanza" rilevanti nell'accedere alle informazioni necessarie per progettare e realizzare il proprio percorso formativo.

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

	Italiani	Stranieri	Totale
Per niente	70,8%	57,6%	68,2%
Poco	17,7%	25,7%	19,3%
Abbastanza	9,5%	13,9%	10,4%
Molto	1,9%	2,8%	2,1%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tra i canali per mezzo dei quali si è venuti a conoscenza dell'attività formativa prevale per il 68,6% dei destinatari un canale istituzionale: tale risultato si ottiene sommando i Centri per l'impiego (in assoluto il canale più utilizzato: 59,9%), gli sportelli informativi dell'Agenzia regionale per il lavoro (2,0%), il sito web della Regione Emilia Romagna (5,1%) e con valori minori un evento organizzato dalla Regione (0,6%), manifesti/brochure della Regione (0,5%) e la newsletter della Regione (0,5%).

Tabella 4 - Canali attraverso cui si è venuti a conoscenza dell'attività formativa - Distribuzione per genere (valori percentuali)

Canale di conoscenza dell'attività formativa	Femmine	Maschi	Totale
Centro per l'impiego	63,2%	54,7%	59,9%
Altre risorse internet (sito di quotidiani, portali informativi, enti locali etc.)	9,9%	9,3%	9,7%
Passaparola	7,8%	11,0%	9,1%
Sito Internet della Regione	5,1%	5,0%	5,1%
Ente di formazione/Sindacato	4,9%	4,8%	4,9%
Sportello informativo dell'Agenzia Regionale per il Lavoro	2,1%	1,7%	2,0%
Impresa	1,2%	2,6%	1,8%
Scuola/Università	0,6%	2,4%	1,3%
Annuncio su quotidiani	0,8%	1,6%	1,1%
Servizi sociali	1,1%	1,0%	1,1%
Partecipazione ad un evento specificamente organizzato dalla Regione	0,6%	0,7%	0,6%
Altra newsletter (enti di formazione, università, ecc.)	0,9%	0,0%	0,5%
Manifesti/brochure della Regione	0,7%	0,3%	0,5%
Newsletter della Regione	0,3%	0,9%	0,5%
Altro	0,9%	4,0%	2,1%
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 dal 79% dei destinatari (22,8% molto

adeguata e 56,2% abbastanza adeguata), denotando così un buon apprezzamento per la strutturazione dell'offerta formativa regionale.

IL GIUDIZIO DEI DESTINATARI SULLE ATTIVITA' FORMATIVE

Oltre i tre quarti dei destinatari possedevano le basi per seguire l'attività in modo proficuo, mentre il 20,9% ha dichiarato che la propria preparazione era appena sufficiente e di aver quindi dovuto applicarsi molto per comprendere i contenuti; per il 5% i contenuti erano invece troppo difficili e la preparazione del tutto insufficiente per seguire l'attività formativa. Andando più nel dettaglio emerge che i destinatari con insormontabili difficoltà sono maggiormente concentrati tra i cittadini stranieri (8,1%) e soprattutto tra coloro i quali hanno un basso titolo di studio (17%).

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 sono complessivamente molto positivi, in particolare, per la qualità della docenza, gli orari di svolgimento delle attività formative, e il confort delle strutture di svolgimento delle attività formative, 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; anche questo può essere letto come un giudizio positivo: proprio perché l'attività formativa era giudicata di qualità, i destinatari avrebbero desiderato che durasse di più.

TIROCINI E STAGE

Lo svolgimento di un tirocinio o di uno stage rappresenta, soprattutto per i più giovani, un'importante occasione di potenziamento del proprio profilo di occupabilità. Tra i destinatari delle attività formative prese in considerazione nel presente approfondimento, oltre a coloro i quali hanno svolto un tirocinio formativo a sé stante, troviamo la maggior parte dei destinatari dell'attività di formazione per qualifica, i quali nell'84% dei casi hanno vissuto un'esperienza di stage a complemento del percorso di formazione. L'opzione dello stage è usata meno frequentemente nel caso della formazione permanente; tra gli intervistati, infatti, solo in meno del 10% dei casi l'attività formativa è stata integrata da uno stage. Questa esperienza è avvenuta con maggior frequenza nei casi di attività di durata più lunga.

In complesso, il 90% dei destinatari ha concluso l'esperienza con successo; tra coloro i quali non l'hanno portata a conclusione in quasi la metà dei casi ciò è avvenuto perché i tirocinanti hanno trovato un lavoro prima della conclusione, in qualche caso nella stessa impresa dove stavano svolgendo l'esperienza formativa. 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 quanto concerne 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, grado di interazione con il personale aziendale e, nel caso degli stage, grado di corrispondenza tra l'esperienza lavorativa e i contenuti del percorso formativo seguito). Per tutte le dimensioni la somma tra "abbastanza" e "molto" soddisfatti supera l'85%, tranne che per la coerenza con l'attività formativa (in questo caso le risposte positive sono il 77,5%). Le valutazioni sono invece complessivamente meno positive per quella che abbiamo chiamato della "qualità esterna" (QE) del percorso effettuato (che comprende: acquisizione di competenze specialistiche; sviluppo della capacità di lavorare in gruppo; acquisizione di competenze informatiche e sviluppo delle conoscenze del contesto economico produttivo in cui le imprese ospitanti si inseriscono).

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

GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Gli esiti occupazionali delle attività formative promosse nell'ambito del tema 2 sono molto diversi a seconda del tipo di azione considerato. Essi variano dall'ottimo risultato dei tirocini, che vedono il 78,2% dei destinatari occupati a sei mesi dalla partecipazione all'intervento formativo, al buon risultato della formazione per qualifica (65,3%), per finire al più modesto esito della formazione permanente, con il 48,4% di occupati. Tale diversità negli esiti è in linea con le aspettative che si potevano nutrire per tre strumenti comunque molto diversi sia in termini di occupabilità, sia per quanto riguarda gli effetti di empowerment e di sviluppo del capitale sociale. Non stupisce che lo strumento più efficace sia quello che mette in diretto contatto chi cerca e chi offre lavoro e che nel suo svolgimento permette una conoscenza e una valutazione reciproche e una diretta trasmissione di conoscenze, sia formalizzate sia soprattutto tacite, come il tirocinio; da sottolineare, come lo stesso strumento che presenta gli effetti migliori dal punto di vista dell'occupazione sia anche quello che ribalta il divario di genere, rispetto ai corsi di formazione permanente o di qualifica: nell'occupazione a sei mesi esso vede addirittura favorite le destinatarie rispetto ai colleghi maschi di oltre 5 punti percentuali. Al contrario nella formazione per qualifica il divario di genere a vantaggio dei maschi si attesta a oltre 10 punti percentuali e nella formazione permanente quasi a 5.

Da sottolineare poi che quasi il 30% di coloro che hanno svolto il tirocinio e non sono occupati, a sei mesi hanno intrapreso, o ripreso, un percorso di istruzione universitaria o superiore (una percentuale dieci volte superiore a quella tra i destinatari della formazione per qualifica o della formazione permanente). Essi adducono come motivazione soprattutto il desiderio di aggiornamento professionale o la crescita personale in vista di un lavoro migliore e più confacente alla proprie possibilità: anch'esso un effetto positivo dell'intervento formativo, che ha avuto il merito di contribuire a riattivare la spinta a una crescita sul piano dell'istruzione formale, vista come il volano più efficace per far crescere l'occupabilità e con essa le possibilità di un'occupazione (se sommiamo occupati e studenti otteniamo per la formazione a qualifica una percentuale del 66,9%, a fronte del 49,7% per la formazione permanente e dell'84,5% tra i tirocini 84,5%).

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

	Femmine	Maschi	Totale
Tirocini	80,3%	75,5%	78,2%
Formazione per qualifica	59,8%	70,2%	65,3%
Formazione permanente	46,7%	51,5%	48,4%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Anche rispetto al **titolo di studio** l'andamento della quota di occupati a 6 mesi dallo svolgimento delle attività formative i tirocini presentano una peculiarità: se per la formazione per qualifica e la formazione permanente la correlazione è positiva e lineare e all'aumentare del titolo di studio aumenta la quota di occupati in modo proporzionale, con una forbice tra i meno istruiti e i più istruiti più ridotta per la formazione per qualifica (7,6 punti percentuali) e più ampia per la formazione permanente (13,3 punti percentuali), i tirocini confermano - come già osservato per il genere - il loro ruolo di riduzione dei divari per effetto del quale si vedono i meno istruiti trovare lavoro con percentuali addirittura migliori rispetto a coloro i quali hanno un'istruzione superiore (e solo qualche punto in meno di chi ha un'istruzione universitaria).

L'età è un fattore fortemente discriminante rispetto agli esiti occupazionali. Migliori, in media, i risultati delle classi di età più basse, fino a 35 anni, con un peggioramento progressivo e costante al crescere dell'età, più accentuato per i destinatari della formazione per qualifica e della formazione permanente, meno per i tirocini, i quali confermano, anche in questo caso, il loro ruolo nella riduzione delle disparità di partenza.

Se aver già lavorato in passato e essere alla ricerca di una nuova occupazione può rappresentare un vantaggio rispetto a chi è alla ricerca di una prima occupazione, quanto più si resta esclusi dal mercato del lavoro tanto più difficile è venire nuovamente assunti, aumentando le probabilità di scoraggiarsi, e di divenire inattivi e correndo il forte rischio di cadere nella povertà e nell'esclusione sociale. Come si vede nella tabella successiva, la possibilità di trovare un impiego è molto maggiore per chi è alla ricerca da meno tempo e diminuisce al crescere del tempo di disoccupazione. Se per i tirocini e la formazione per qualifica i risultati occupazionali restano buoni anche per i disoccupati di lunga durata in cerca da un periodo compreso tra uno e due anni per poi diminuire drasticamente per i disoccupati da più di due anni, per la formazione permanente i risultati occupazionali si deteriorano già per chi è alla ricerca da più di sei mesi.

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

Tipo di azione	Meno di un mese	1 - 3 mesi	4 - 6 mesi	7 - 12 mesi	1 - 2 anni	Più di 2 anni
Tirocini	83,3%	82,2%	80,0%	81,0%	72,7%	55,6%
Formazione per qualifica	80,0%	79,1%	64,8%	62,5%	60,0%	45,2%
Formazione permanente	65,2%	65,8%	60,2%	44,1%	34,4%	24,3%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Anche la cittadinanza ha una certa influenza sul tasso di inserimento occupazionale: mentre però nell'ambito della formazione per qualifica e della formazione permanente per i cittadini non italiani le probabilità di avere un lavoro a 6 mesi dall'intervento formativo sono più basse, rispettivamente di oltre 6 e di oltre 5 punti percentuali, nel caso dei tirocini questa proporzione si ribalta e i destinatari stranieri trovano un'occupazione in misura maggiore dei loro colleghi italiani, a conferma della già osservata capacità di questo strumento formativo di ridurre le disparità di partenza.

Tabella 7 - Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per tipo di azione e cittadinanza (%)

Tipo di azione	Italiani	Stranieri	Totale
Tirocini	77,7%	85,7%	78,2%
Formazione per qualifica	66,2%	60,0%	65,3%
Formazione permanente	49,6%	44,4%	48,4%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Il **tipo di lavoro** che viene svolto a 6 mesi dall'attività formativa è quasi interamente lavoro alle dipendenze (il lavoro parasubordinato è presente in modo residuale per quota poco superiori, complessivamente, all'1%). L'avvio di una attività lavorativa di tipo autonomo è una scelta limitata a un numero molto basso di destinatari, con una percentuale che oscilla intorno al 4% a seconda del tipo di azione e con una netta prevalenza maschile.

Nell'ambito **del lavoro alle dipendenze o parasubordinato**, il 56% dei contratti di lavoro sono di tipo standard, seguiti dai contratti con agenzie interinali (13,5%), dai contratti a causa mista (10,3%), e dai contratti ripartiti o a chiamata (8,4%). Le prestazioni occasionali, spesso retribuite tramite voucher, si fermano al 2,3%; e, come notavamo anche sopra, il lavoro di tipo parasubordinato, soluzione scoraggiata dall'evoluzione normativa, nelle sue varie forme supera di poco l'1%. Negli altri tipi di contratto ricadono rapporti di lavoro irregolari e altre forme di occupazione che - seppur rivestite da un contratto - sono ugualmente irregolari, come nel caso, molto frequente, di un contratto di tirocinio, il quale per sua natura dovrebbe regolare un'attività formativa, e che invece cela un rapporto di lavoro subordinato.

Come si può notare nella tabella successiva, per le destinatarie occupate prevalgono i rapporti di lavoro regolati da un contratto di lavoro dipendente, mentre per i maschi i tipi di contratto non standard sommati insieme sono più del 50%.

Tabella 8 - Tipo di contratto degli occupati alle dipendenze o parasubordinati a 6 mesi per genere

Tipo di contratto	Femmine	Maschi	Totale
Normale contratto da dipendente	62,1%	49,7%	56,9%
Contratto con agenzia interinale	10,7%	17,3%	13,5%
Apprendistato	7,8%	13,8%	10,3%
Contratto ripartito o a chiamata	8,0%	9,0%	8,4%
Contratto di prestazione occasionale	2,3%	2,2%	2,3%
Contratto di lavoro parasubordinato	1,6%	1,0%	1,3%
Altro tipo di contratto	7,5%	7,1%	7,3%
	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Se consideriamo gli occupati alle dipendenze e i parasubordinati nel loro complesso, **i contratti a tempo indeterminato** riguardano però solo il 12,9% degli occupati (vedi tabella successiva)¹. I contratti a tempo determinato sono peraltro anche di durata breve o brevissima: il 62,4% dei contratti di lavoro dichiarati dai destinatari occupati è infatti di durata di sei mesi o inferiore.

Tabella 9 - Durata del contratto utilizzato per l'inserimento occupazionale dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

	Femmine	Maschi	Totale
1 - 3 mesi	36,0%	35,6%	35,9%
4 - 6 mesi	27,2%	25,4%	26,5%
7 - 12 mesi	15,8%	14,2%	15,1%
13 - 24 mesi	4,1%	3,7%	3,9%
Più di 2 anni	4,1%	8,1%	5,7%
Tempo indeterminato	12,9%	12,9%	12,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

¹ In Emilia-Romagna nel periodo 2008-2018 gli occupati a tempo determinato sono cresciuti in misura significativamente superiore rispetto a quanto si è verificato nello stesso periodo a livello nazionale (+61,3% contro +33,3%).

Il **settore produttivo delle imprese** presso le quali sono prevalentemente occupati i destinatari che lavorano a sei mesi dalla partecipazione all'attività formativa è il terziario; l'industria, perlopiù manifatturiera, non arriva al 30%; l'agricoltura si ferma poco sopra il 5%. Possiamo notare una forte connotazione di genere, con i tre quarti delle destinatarie di genere femminile concentrate nel terziario (contro il 53% dei destinatari maschi), una presenza femminile nel settore industriale molto ridotta, e la quasi totale assenza di donne nell'agricoltura.

I settori di attività prevalenti sono quello dell'**alloggio e ristorazione** che assorbe l'11,6% degli occupati e il **commercio al dettaglio**, due settori che vedono la componente femminile largamente maggioritaria; al terzo posto (7,6%) troviamo la **metallurgia e la produzione di oggetti in metallo**, che al contrario è un settore eminentemente maschile.

Le imprese presso cui sono occupati i destinatari occupati a sei mesi sono perlopiù di **piccole o piccolissime dimensioni**. Il 38,1% lavora in microimprese da 1 a 9 addetti, il 33,3% in imprese da 10 a 49 addetti. Solo il 20,2% è occupato in imprese di medie dimensioni (da 50 a 249 addetti) e solo l'8,4 in imprese di grandi dimensioni.

La **professione più frequente** è quella relativa alle **vendite** e ai **servizi alle persone** (28,5%) con una forte prevalenza femminile, mentre a forte prevalenza maschile sono il lavoro di tipo **operaio** sia non qualificato (25,3%) sia specializzato (9,7%). Al terzo posto troviamo le professioni esecutive relative all'amministrazione e alla gestione (17,8%) che interessano prevalentemente destinatarie di genere femminile.

Il **livello medio di reddito** è una diretta conseguenza degli aspetti messi in evidenza fin qui sul tipo di lavoro svolto dai destinatari occupati a sei mesi: un'occupazione prevalentemente nel terziario poco qualificato, perlopiù a tempo determinato. Solo una fascia molto minoritaria di occupati (il 23,4%), infatti, si sopra colloca i 1.200 euro mensili, meno di un quinto dei destinatari si colloca tra i 1.000 e i 1.200 euro mensili, mentre oltre un terzo degli occupati ha un reddito che arriva al massimo agli 800 euro mensili.

Tabella 10 – Reddito medio mensile dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

Classe di reddito	Femmine	Maschi	Totale
Fino a 600 euro	24,6%	19,0%	22,3%
Tra 601 e 800 euro	17,1%	7,1%	12,9%
Tra 801 e 1.000 euro	19,3%	15,3%	17,6%
Tra 1001 e 1.200 euro	24,6%	22,7%	23,8%
Tra 1.201 e 1.500 euro	12,0%	26,1%	17,9%
Più di 1500 euro	2,4%	9,8%	5,5%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Dal punto di vista del reddito emerge poi una **rilevantissima differenza di genere** che può essere interpretata, oltre che come conseguenza del tipo di occupazione, anche come un effetto della molto minore intensità di lavoro delle destinatarie. Come riportato nella tabella seguente, le donne svolgono l'attività lavorativa per un numero medio di ore settimanali molto inferiore rispetto ai loro colleghi maschi: oltre il 45,4% (contro il 19,4%) lavora 35 ore o meno a settimana e il 14,7% (contro il 4,3%) fino a 18 ore.

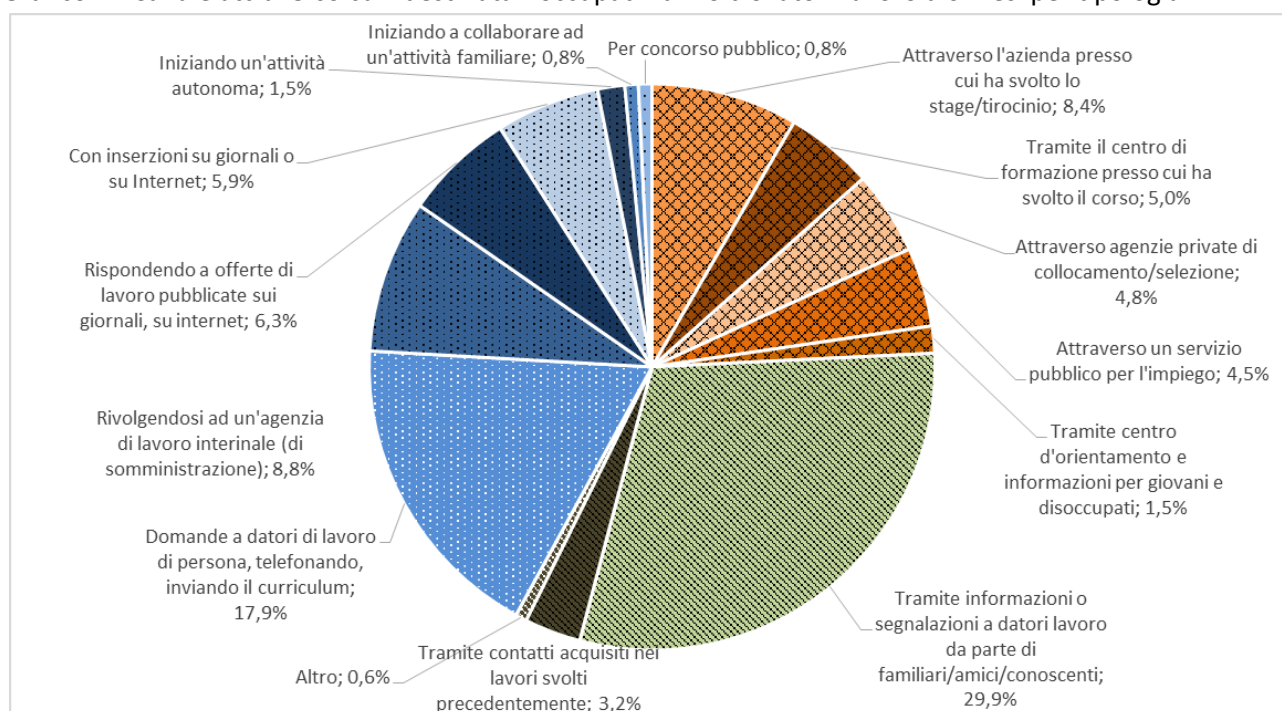
Tabella 11 – Ore settimanali medie dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

Ore medie settimanali	Femmine	Maschi	Totale
Fino a 18 ore	14,7%	4,3%	10,3%
19-35 ore	30,7%	15,1%	24,1%
36-40 ore	49,4%	67,9%	57,2%
Oltre 40 ore	5,2%	12,7%	8,3%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

La maggior parte dei **destinatari occupati a tempo parziale**, oltre i tre quarti, dichiara di lavorare per un numero di ore ridotto non per propria scelta. In ogni caso, per la maggior parte di coloro i quali lavorano a tempo parziale, la riduzione dell'orario di lavoro è percepita come penalizzante. Quasi il 60% dei destinatari ha una percezione negativa della sua condizione, che è vista come fonte di conseguenze negative: il minor guadagno è la risposta più frequente, ma tra le conseguenze negative troviamo anche le minori opportunità di carriera, il rischio di perdere il lavoro e l'isolamento nel luogo di lavoro.

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



Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

I canali attraverso cui le persone cercano e trovano lavoro sono molteplici. Tuttavia le iniziative personali e gli strumenti informali, legati alle reti di relazione, prevalgono sulle modalità formali. L'ampia gamma delle possibilità sottoposte ai destinatari è stata infatti sintetizzata in una classificazione che comprende tre macro-categorie di canali: i canali "di sistema" (cioè l'utilizzo degli strumenti, dei servizi e delle opportunità offerte dal sistema pubblico e privato, dai centri di formazione e di collocamento, nonché opportunità nate nel corso dello svolgimento dello stage o del tirocinio) attraverso i quali trovano complessivamente lavoro il 24,2% dei destinatari (nel grafico successivo i diversi canali sono evidenziati tramite un fondo quadrettato); le "relazioni informali", ovvero tutto il potenziale di informazioni e contatti che nascono dalla rete familiare e dalle proprie

conoscenze, compresi i contatti stabiliti con lavori svolti in precedenza, attraverso cui trova lavoro il 33,8% (tipi evidenziati con linee diagonali); e infine le “iniziative personali”, ovvero tutte le azioni intraprese inviando domande o curriculum, o rivolgendosi a un’agenzia di lavoro interinale, consultando annunci o inserzioni, partecipando a un concorso pubblico, oppure infine avviando un’attività autonoma o iniziando a collaborare a un’attività familiare (attraverso questo tipo di azioni trova lavoro il 42% dei destinatari; questo tipo è evidenziato nel grafico con un fondo puntinato).

Pur in un quadro estremamente variegato non emergono grandi differenze tra maschi e femmine nell’utilizzo dei canali per trovare lavoro, tranne che nel diverso utilizzo della Rete attiva per il lavoro, costituita dai servizi pubblici e dai soggetti privati accreditati che offrono percorsi di ricerca attiva del lavoro e che se mediamente si situa su un buon risultato, di poco inferiore al 10%, vede però un ricorso molto maggiore delle destinatarie (quasi tre volte superiore) rispetto ai maschi (questi ultimi invece presentano un utilizzo più significativo dei soggetti privati).

Il capitale sociale rappresenta comunque il vero valore aggiunto, indipendentemente dal genere, che il percorso formativo sembra fornire ai destinatari per il loro processo di posizionamento, o riposizionamento, lavorativo. La rete di relazioni contribuisce ad accrescere gli strumenti necessari a promuovere l’autonomia individuale.

I giudizi riguardanti la coerenza tra contenuti della formazione e attività lavorativa variano molto al variare del tipo di azione svolta: i partecipanti a un tirocinio occupati a 6 mesi danno un giudizio assai positivo, con il 71% di essi che giudica molto o abbastanza coerenti i contenuti formativi dell’attività cui ha partecipato rispetto all’attività lavorativa; tale percentuale scende al 57,8% tra i destinatari della formazione per qualifica e scende 43% tra i destinatari della formazione permanente. Il giudizio sulla coerenza non varia invece significativamente in base al genere, anche se le destinatarie esprimono un giudizio leggermente più critico rispetto ai maschi.

Ai destinatari sono state anche rivolte domande finalizzate a rilevare il loro **giudizio sia sulle competenze e sulle abilità** (specialistiche, relazionali, di cultura generale e informatiche) acquisite attraverso la partecipazione all’azione formativa sia sulla loro rilevanza nel contesto lavorativo in cui sono inseriti a 6 mesi dalla conclusione dell’attività formativa.

I giudizi espressi sull’utilità nel lavoro delle **competenze acquisite durante l’attività formativa** sono positivi sia per quanto riguarda la cultura generale (le risposte “molto” e “abbastanza” sono il 68,5%) sia in merito alla capacità di rapporto con gli altri, un fattore giudicato positivamente dal 67,9% dei destinatari occupati. Meno apprezzate, in generale, l’utilità dell’attività formativa nello sviluppo di competenze specialistiche (54,9%) e informatiche (44,3%).

I DESTINATARI STRANIERI: LA FORMAZIONE E IL LAVORO

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

Si è osservato che gli stranieri sono una componente rilevante dei destinatari delle politiche formative. La quasi totalità dei destinatari delle azioni formative analizzate in questo rapporto è rappresentata da immigrati recenti: pochissimi tra loro sono nati in Italia. L’età di arrivo nel nostro Paese ha permesso solo ad una piccola minoranza, circa il 7%, di frequentare le scuole elementari in Italia; la percentuale sale al 23% se prendiamo in considerazione le scuole medie. Questo non sembra in ogni caso aver rappresentato un problema ai fini della partecipazione all’attività formativa, dato che il 73% dei destinatari dichiara che gli studi fatti, compresi quelli nel paese d’origine, hanno permesso di disporre delle basi necessarie per partecipare alle attività senza difficoltà. Parte delle difficoltà incontrate è spiegabile con problemi di lingua, visto che il

23,5% dei destinatari ha una conoscenza dell'italiano sufficiente o appena sufficiente; a questo proposito è interessante notare che solo il 58% dei destinatari ha partecipato, da quando si trova in Italia, a un corso di lingua italiana.

Tabella 12 – Destinatari stranieri: conoscenza della lingua italiana per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Appena sufficienti	4,2%	6,5%	5,0%
Sufficienti	15,7%	23,4%	18,5%
Buone	40,3%	44,9%	41,9%
Ottime	29,3%	16,8%	24,8%
Come un madrelingua	10,5%	8,4%	9,7%
	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

I risultati occupazionali a sei mesi dalla partecipazione all'attività formativa, come abbiamo visto, confermano la difficoltà degli stranieri nel mercato del lavoro rispetto agli italiani, con tassi di inserimento occupazionali inferiori di 5-6 punti percentuali, per i destinatari delle attività di formazione per qualifica e permanente. Gli esiti occupazionali dei tirocini vedono però una situazione ribaltata. Un elemento che conferma le difficoltà degli stranieri emerge invece dal tipo di occupazione che i destinatari svolgono a sei mesi: i contratti da lavoro dipendente sono in percentuale inferiore rispetto agli italiani, mentre sono più frequenti i contratti di apprendistato, con le agenzie interinali o ripartiti o a chiamata; ma soprattutto sono molto più frequenti (14,8% contro 7,3%) gli altri tipi di contratto, tra i quali rientrano anche quelli irregolari o a nero (oppure coperti da una forma contrattuale che non corrisponde alla realtà, come nel caso dei tirocini che nascondono rapporti di lavoro subordinato).

Questa situazione si riflette anche nella retribuzione percepita nel lavoro svolto a sei mesi, come abbiamo visto incrociando genere e cittadinanza si nota che le donne guadagnano meno degli uomini e gli stranieri meno degli italiani: così ben il 65,7% delle destinatarie straniere occupate a sei mesi dispone di una retribuzione che non supera i mille euro, contro il 60,1% delle destinatarie italiane, mentre tra i maschi stranieri, su livelli di reddito medio più alti, la differenza è ancora più accentuata: 51,8% contro 38,9%.

1. INTRODUZIONE

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

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

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

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

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

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

Box 1. Quadro logico delle politiche oggetto di analisi:

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

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

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

- servizi orientativi per le persone (acquisizione di informazioni, colloqui orientativi singoli e di gruppo, consulenza orientativa, seminari-laboratori per la ricerca attiva del lavoro) e per le imprese (erogazione di informazioni sui servizi offerti e sulle misure di incentivazione all'assunzione, accesso al sistema di intermediazione, servizi di incontro domanda/offerta di lavoro) e servizi di accompagnamento al lavoro

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

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

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

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

L'indagine è stata realizzata sulla popolazione di riferimento dei destinatari iscritti ai percorsi formativi di Formazione permanente, formazione a qualifica e tirocini relativi ai bandi selezionati (vedi box precedente) che, a partire dall'avvio della programmazione, si sono concluse entro il 31 dicembre 2018. Il campione di 1.504 destinatari è stato selezionato tramite un campionamento casuale stratificato rispetto a: i) provincia di residenza; ii) cittadinanza (italiana o straniera) e iii) genere, in modo da essere rappresentativo rispetto alla popolazione complessiva dei destinatari. Nelle tabelle successive riportiamo la distribuzione del campione rispetto al tipo di percorso formativo svolto e genere, provincia di residenza e genere e cittadinanza e genere.

Tipo di azione	Femmina	Maschio	Totale
Formazione a qualifica	118	135	253
Formazione permanente	734	407	1141
Tirocini	61	49	110
Totale	913	591	1.504

Provincia di residenza	Femmina	Maschio	Totale
Bologna	242	155	397
Ferrara	78	57	135
Forlì-Cesena	90	52	142
Modena	110	70	180
Parma	59	52	111
Piacenza	39	37	76
Ravenna	74	44	118
Reggio Emilia	111	56	167
Rimini	61	30	91
Altra provincia italiana	49	38	87
Totale	913	591	1.504

Cittadinanza	Femmina	Maschio	Totale
Italiano	722	482	1204
Straniero	191	109	300
Totale	913	591	1.504

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

La ricerca del lavoro

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

L'accesso alla formazione

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

Soddisfazione riguardo al percorso formativo

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

Il tirocinio/stage

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

La condizione a sei mesi dalla partecipazione all'attività formativa

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

Il giudizio degli occupati a 6 mesi sull'attività formativa

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

La famiglia di origine

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

2. LE CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI

La maggioranza dei destinatari che compongono il campione di soggetti intervistati è di genere femminile (il 60,8%). La distribuzione dei destinatari tra le classi di età è abbastanza omogenea, con una minor presenza nelle classi di età estreme dei più giovani (che sono il 10,5%) e degli ultra54enni (17,8%); questa tendenza è accentuata per le destinatarie di genere femminile, che nella classe d'età fino a 24 anni sono in percentuale la metà dei maschi (7,8% contro 15,2%) e oltre tre punti percentuali meno (16,5% contro 19,8%) nella classe di età più elevata.

Tabella 13 - Destinatari per genere e classe di età

Classe di età	Femmine	Maschi	Totale
Fino a 24 anni	7,8%	15,2%	10,7%
25-34 anni	22,8%	26,9%	24,4%
35-44 anni	24,6%	15,1%	20,9%
45-54 anni	28,3%	23,0%	26,2%
55 anni e oltre	16,5%	19,8%	17,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

L'età dei destinatari caratterizza fortemente anche i tre tipi di azione attraverso cui gli interventi sono articolati. Come possiamo vedere nella tabella successiva, la formazione a qualifica è rivolta soprattutto alle fasce di età intermedie, con una netta prevalenza dei 25-34enni (32,8% del totale); la formazione permanente è maggiormente orientata verso le fasce di età più alta, con il 29,2% di 45-54enni e il 20,9% di ultra54enni, mentre i tirocini sono prevalentemente rivolti ai giovani, con il 73,6% dei destinatari complessivi che ha meno di 35 anni.

Tabella 14 - Destinatari per tipo di azione e classe di età

Classe di età	Formazione a qualifica	Formazione permanente	Tirocini	Totale
Fino a 24 anni	12,6%	9,1%	22,7%	10,7%
25-34 anni	32,8%	20,0%	50,9%	24,4%
35-44 anni	22,9%	20,8%	17,3%	20,9%
45-54 anni	21,3%	29,2%	6,4%	26,2%
55 anni e oltre	10,3%	20,9%	2,7%	17,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Il livello di istruzione dei destinatari è mediamente elevato: quasi il 70% degli intervistati vanta un'istruzione almeno secondaria superiore e poco meno del 20% la laurea. Osservando la distribuzione dal punto di vista del genere, si può notare che le destinatarie sono più istruite dei loro colleghi maschi: la componente femminile incide per sei punti percentuali in più nell'istruzione secondaria superiore e per oltre quattro nell'istruzione universitaria.

Tabella 15 - Destinatari per livello di istruzione

Livello di istruzione	Femmine	Maschi	Totale
Nessuno/Istruzione elementare	3,9%	6,3%	4,9%
Istruzione secondaria inferiore	22,1%	29,9%	25,2%
Istruzione secondaria superiore	52,4%	46,4%	50,0%
Istruzione terziaria	21,6%	17,4%	19,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

I destinatari delle azioni sono prevalentemente italiani (80,1%). La presenza di stranieri è leggermente superiore tra le destinatarie di genere femminile (20,9%, contro il 18,4% dei maschi).

Tabella 16 – Destinatari per genere e cittadinanza

Cittadinanza	Femmine	Maschi	Totale
Italiana	79,1%	81,6%	80,1%
Straniera	20,9%	18,4%	19,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

2.2 LA STORIA LAVORATIVA DEGLI INTERVISTATI

La maggioranza dei destinatari (81,2%) aveva già lavorato prima di prendere parte all'attività formativa, mentre la quota di coloro i quali erano alla ricerca della prima occupazione si attesta al 18,8%; in quest'ultimo caso si noti la prevalenza dei destinatari maschi, che sono il 23% del totale dei destinatari contro il 16% delle destinatarie.

Tabella 17 – Destinatari per condizione occupazionale di partenza e genere

Condizione occupazionale	Femmine	Maschi	Totale
Avevo già lavorato in passato	84,0%	77,0%	81,2%
Ero alla ricerca della prima occupazione	16,0%	23,0%	18,8%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

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

Tabella 18 – Destinatari per condizione occupazionale di partenza e tipo di azione

Classe di età	Formazione a qualifica	Formazione permanente	Tirocini	Totale
Avevo già lavorato in passato	82,6%	82,3%	66,4%	81,2%
Ero alla ricerca della prima occupazione	17,4%	17,6%	33,6%	18,8%
Totale	100%	100%	100%	100

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

È interessante osservare la durata del periodo di disoccupazione al momento dell'inizio dell'attività formativa. La situazione appare omogenea dal punto di vista del genere, con quasi la metà dei destinatari

che sono alla ricerca di un'occupazione da meno di sei mesi. Da notare la quota consistente di coloro i quali erano alla ricerca da oltre un anno (27,8% del totale), o addirittura da oltre due (15,4%): si tratta di un dato che riflette la crescente incidenza dei disoccupati di lunga durata sul totale dei disoccupati in Emilia-Romagna (tale incidenza è salita dal 26% del 2008 al 38,9% del 2019, ma nel 2017 aveva raggiunto il 45,4%).

Tabella 19 – Destinatari per durata della ricerca di lavoro e condizione occupazionale di partenza

	Femmine	Maschi	Totale
Meno di tre mesi	30,1%	30,6%	30,3%
Tra 4 e 6 mesi	19,8%	18,0%	19,1%
Tra 7 mesi e un anno	22,7%	22,9%	22,8%
Tra uno e due anni	11,8%	13,3%	12,4%
Oltre due anni	15,6%	15,1%	15,4%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Mettendo in relazione il tempo di ricerca del lavoro con il tipo di azione svolto dai destinatari si può notare che la formazione permanente è rivolta ai destinatari più in difficoltà: oltre il 29% tra di essi cerca lavoro da oltre un anno, contro il 26,2% della formazione a qualifica e il 18,7% di coloro i quali hanno svolto un tirocinio.

Tabella 20 – Destinatari per durata della ricerca di lavoro e tipo di azione

	Formazione a qualifica	Formazione permanente	Tirocini	Totale
Meno di tre mesi	30,4%	28,6%	47,7%	30,4%
Tra 4 e 6 mesi	22,8%	18,8%	14,0%	22,8%
Tra 7 mesi e un anno	20,7%	23,6%	19,6%	20,7%
Tra uno e due anni	13,1%	12,4%	10,3%	13,1%
Oltre due anni	13,1%	16,7%	8,4%	13,1%
Totale	100%	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tra coloro i quali avevano già avuto esperienze lavorative, l'ultimo lavoro svolto prima dell'attività formativa era per le destinatarie in prevalenza una professione commerciale o di servizi alle persone (31,9%), seguito dal lavoro operaio o di servizio non qualificato (24,6%) e da professioni esecutive nell'amministrazione e nella gestione (22,5%); la somma di questi ambiti professionali riguarda il 79% delle destinatarie. Per i colleghi maschi troviamo invece al primo posto il lavoro operaio o di servizio non qualificato (22,4%), al secondo le professioni commerciali o di servizio alle persone (19,3%), al terzo l'operaio specializzato (19,8%); a testimonianza di una distribuzione più varia per i destinatari di genere maschile sommando queste tre

professioni principali si ottiene il 61%, un dato inferiore di 18 punti percentuali rispetto alla somma delle prime tre professioni tra le destinatarie. Se si considerano le differenze di genere tra le singole professioni si può osservare la significativa incidenza della componente femminile (oltre 12 punti percentuali più elevata di quella tra i maschi) sia nelle professioni legate alla vendita e ai servizi alle persone che nelle professioni esecutive di amministrazione e gestione; d'altra parte si può osservare la maggiore frequenza del lavoro di operaio specializzato nella componente maschile (13,5 punti percentuali in più rispetto alle femmine). Anche in questo caso si tratta di dati che confermano caratteristiche note del mercato del lavoro regionale.

Tabella 21 – Destinatari per ultima professione svolta e genere

Professione	Femmine	Maschi	Totale
Professione relativa alla vendita ed ai servizi alle persone	31,9%	19,3%	27,3%
Lavoro operaio o di servizio non qualificato	24,6%	22,4%	23,8%
Professione esecutiva relativa all'amministrazione e alla gestione	22,5%	10,9%	18,2%
Operaio specializzato	6,3%	19,8%	11,3%
Professione tecnica	8,1%	11,1%	9,2%
Addetto a impianti di produzione, conduttore di veicoli	1,4%	7,3%	3,6%
Professione ad elevata specializzazione di natura intellettuale, scientifica o artistica	3,9%	3,1%	3,6%
Dirigente o direttore	0,8%	2,7%	1,5%
Lavoratore specializzato nell'agricoltura e nell'allevamento	0,3%	2,7%	1,2%
Ufficiale, sottufficiale, allievo o volontario nelle forze armate	0,1%	0,7%	0,3%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Le destinatarie di genere femminile provengono in misura maggiore dal settore dei servizi di alloggio e ristorazione, dal commercio al dettaglio e dai servizi domestici; i destinatari di genere maschile da alloggio e ristorazione (il primo settore di provenienza sia per i maschi sia per le femmine) e dal commercio al dettaglio. Anche in questo caso si può osservare, come abbiamo visto per il tipo di professione, che i destinatari maschi sono distribuiti in modo più vario tra settori diversi: in particolare, a fronte di una incidenza meno elevata rispetto alla componente femminile nel settore del commercio al dettaglio, si notino le percentuali non trascurabili di settori quali la metallurgia, le costruzioni e l'agricoltura. Tra i maschi questi tre settori rappresentano il 21,6% del totale, a fronte del 6% tra le femmine.

Tabella 22 – Destinatari per settore dell'ultima professione svolta e genere

Settore	Femmine	Maschi	Totale
Alloggio e ristorazione	14,0%	10,9%	12,9%
Commercio al dettaglio	13,6%	7,1%	11,2%
Altri servizi (riparazione di computer e beni per la casa smaltimento dei rifiuti, organizzazioni associative, politiche)	7,1%	6,9%	7,0%
Alimentari, bevande e tabacco	5,8%	5,6%	5,7%
Servizi domestici presso le famiglie	8,6%	0,4%	5,6%
Metallurgia e prodotti in metallo	3,6%	7,1%	4,9%
Tessile e abbigliamento	6,3%	1,8%	4,6%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	4,4%	4,7%	4,5%
Sanità e assistenza sociale pubblica e privata (ospedali, case di cura, studi medici,)	5,9%	2,0%	4,5%
Costruzioni	1,1%	8,0%	3,6%
Commercio ingrosso	3,4%	3,8%	3,6%
Fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici	1,7%	6,0%	3,3%
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	1,3%	6,5%	3,2%
Servizi di informazione e comunicazione	3,2%	2,5%	2,9%
Trasporti e magazzinaggio	1,3%	4,9%	2,7%
Istruzione e formazione pubblica e privata	2,6%	1,1%	2,1%
Altri settori*	16,1%	20,5%	17,7%
	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer *Comprende la somma dei settori che singolarmente riguardano meno del 2% dei destinatari.

Il 56,1% dei destinatari con esperienza lavorativa ha dichiarato che, prima dell'inizio dell'attività formativa, il lavoro principale (per durata) svolto nella loro carriera corrispondeva all'ultimo lavoro svolto. Se però a questi sommiamo coloro i quali pur avendo cambiato occupazione hanno continuato a svolgere la stessa professione nello stesso settore tale percentuale, come si può vedere nella tabella successiva, sale al 71,2. Sommando ancora, a questi, coloro i quali, pur se in un settore produttivo diverso, svolgono la stessa professione arriviamo all'80% dei destinatari, a testimonianza di una certa stabilità nella storia lavorativa dei destinatari.

Tabella 23 – Destinatari per variazione o mantenimento di professione e settore produttivo tra principale (per durata) e ultimo lavoro svolto

Professione / settore	Settore diverso	Stesso settore
Professione diversa	17,1%	2,9%
Stessa professione	8,8%	71,2%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

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 longeva. 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 valore molto più forte, nonostante sia meno recente. Come abbiamo visto sopra, dai dati emerge però un buon allineamento tra la professione più recente e quella più duratura. Comunque, tra le professioni che hanno perso più occupazione troviamo l'operaio specializzato e gli esecutivi nell'amministrazione e nella gestione, mentre cresce il lavoro non qualificato (operaio o di servizio). Anche al livello del settore lavorativo più longevo, si notano dati abbastanza simili. In generale, se un settore mostra percentuali in calo passando dal dato più recente a quello di più lunga durata, si può ipotizzare che quest'ultimo abbia, nel medio periodo, espulso tendenzialmente forza lavoro. Interpretando il dato con le dovute cautele, i settori lavorativi indicati come quelli in cui più a lungo si è lavorato e che poi, in proporzione, hanno subito la maggiore perdita assoluta o relativa di quota rispetto al lavoro più recente, sono l'alloggio e ristorazione e i servizi domestici presso le famiglie, mentre il settore produttivo che ha attratto più forza lavoro è quello del commercio all'ingrosso.

Un'informazione utile sul lavoro più longevo è poi quella riguardante la sua durata nel tempo, perché ci offre un'indicazione sulla stabilità delle precedenti occupazioni. La storia lavorativa che i destinatari hanno alle spalle è una storia mediamente assai stabile: il 37,8% ha sperimentato almeno un impiego di durata superiore ai 10 anni e il 12,2% addirittura superiore ai 20 anni. Un aspetto da sottolineare riguarda la distribuzione delle risposte in base al genere: le donne hanno frequenze maggiori nelle categorie di durata intermedie, e sono quindi in media meno presenti nelle durate più lunghe, a testimonianza di una maggiore frammentazione dei loro percorsi lavorativi, e di una certa difficoltà nel reperire impieghi più stabili e duraturi².

Tabella 24 – Destinatari per durata del lavoro più longevo e genere

Durata	Femmine	Maschi	Totale
Fino a un anno	6,5%	8,5%	7,2%
Da 1 a 2 anni	13,2%	13,8%	13,4%
Da 3 a 5 anni	21,3%	15,3%	19,1%
Da 6 a 10 anni	24,0%	20,3%	22,7%
Da 11 a 20 anni	24,2%	27,6%	25,4%
Oltre 20 anni	10,8%	14,5%	12,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

² Occorre ricordare a questo proposito che in Emilia-Romagna nel periodo 2008-2018 la crescita delle donne occupate a tempo parziale è stata assai superiore rispetto a quella registrata nello stesso periodo a livello nazionale (+40,3% a fronte del +22,8% a livello nazionale). Nostre elaborazioni su dati Istat datawarehouse, <http://dati.istat.it>.

3. L'ACCESSO ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE

La maggior parte dei destinatari (51,9%) attribuisce alla volontà di migliorare le proprie competenze la motivazione principale della scelta di partecipare a un intervento formativo, sia nel caso delle donne (52,5%) sia, in misura leggermente inferiore, degli uomini (50,9%) e per tutte le classi di età (vedi Tabella 26).

I risultati mostrano che per i destinatari gli investimenti nella propria qualificazione professionale rappresentano uno strumento imprescindibile sia di permanenza che di ingresso (o reingresso) nel mercato del lavoro: sommando infatti il miglioramento delle competenze/conoscenze con l'aggiornamento delle competenze dopo un periodo di inattività si arriva al 65,6% del totale dei destinatari.

La distribuzione per classe di età mostra, come 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.

La quota di altri motivi per la partecipazione all'attività formativa è abbastanza alta e cresce al crescere dell'età. La maggior parte delle risposte comprese in questa categoria residuale è connotata dalla percezione dei destinatari di stare assolvendo ad un mero obbligo: come se la partecipazione all'attività formativa fosse in qualche modo forzata, sia per mantenere la condizione di disoccupazione presso il centro per l'impiego, sia per accedere a politiche passive di sostegno al reddito.

Tabella 25 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	52,5%	50,9%	51,9%
Interesse per gli argomenti del corso	15,7%	16,7%	16,1%
Aggiornare le mie competenze dopo un periodo di inattività	15,0%	11,6%	13,7%
Completare il mio percorso di formazione	4,8%	5,8%	5,2%
Altro	12,0%	15,0%	13,2%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 26 - Motivo principale della partecipazione all'intervento formativo. Distribuzione per classe di età (valori percentuali)

	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	55,3%	50,3%	52,1%	52,3%	51,1%	51,9%
Interesse per gli argomenti del corso	16,8%	18,1%	19,3%	14,1%	12,0%	16,1%
Aggiornare le mie competenze dopo un periodo di inattività	9,3%	14,3%	12,9%	15,1%	14,3%	13,7%
Completare il mio percorso di formazione	11,2%	6,6%	3,9%	3,6%	3,4%	5,2%
Altro	7,5%	10,7%	11,9%	14,9%	19,2%	13,2%
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 costituisce un presupposto fondamentale per l'equità di un sistema formativo regionale. Nel complesso i dati che emergono rispetto a questa dimensione sono soddisfacenti e mostrano che l'87,5% dei destinatari risponde di aver incontrato poche o nessuna difficoltà. Permangono tuttavia delle aree di possibile miglioramento, soprattutto nell'accesso dei destinatari stranieri: tra questi il 16,7% dichiara di aver incontrato difficoltà "molto" o "abbastanza" rilevanti nell'accedere alle informazioni necessarie per progettare e realizzare il proprio percorso formativo.

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

	Italiani	Stranieri	Totale
Per niente	70,8%	57,6%	68,2%
Poco	17,7%	25,7%	19,3%
Abbastanza	9,5%	13,9%	10,4%
Molto	1,9%	2,8%	2,1%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tra i canali per mezzo dei quali si è venuti a conoscenza dell'attività formativa (vedi Tabella 28), prevale per il 68,6% dei destinatari un canale istituzionale: tale risultato si ottiene sommando i Centri per l'impiego (in assoluto il canale più utilizzato: 59,9%), gli sportelli informativi dell'Agenzia regionale per il lavoro (2,0%), il sito web della Regione Emilia Romagna (5,1%) e con valori minori un evento organizzato dalla Regione (0,6%), manifesti/brochure della Regione (0,5%) e la newsletter della Regione (0,5%).

Un importante canale per l'accesso alle informazioni è rappresentato da tutte le risorse disponibili tramite internet: dai siti dei quotidiani e altri organi di informazione alle risorse messe a disposizione da enti locali diversi dalla Regione; quasi il 10% dei destinatari dichiara di essere venuto a conoscenza dell'attività formativa tramite internet (percentuale che sale al 14,8% se si considerano anche coloro i quali hanno utilizzato il sito della Regione, inserito anche nel gruppo di fonti che sopra abbiamo chiamato "istituzionali"). Da notare che un altro canale rilevante è rappresentato dal capitale di relazioni, costituito da amici e conoscenti, che rappresentano (tramite il passaparola) l'opzione informativa principale per il 9,1% dei destinatari.

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

Canale di conoscenza dell'attività formativa	Femmine	Maschi	Totale
Centro per l'impiego	63,2%	54,7%	59,9%
Altre risorse internet (sito di quotidiani, portali informativi, enti locali etc.)	9,9%	9,3%	9,7%
Passaparola	7,8%	11,0%	9,1%
Sito Internet della Regione	5,1%	5,0%	5,1%
Ente di formazione/Sindacato	4,9%	4,8%	4,9%
Sportello informativo dell'Agenzia Regionale per il Lavoro	2,1%	1,7%	2,0%
Impresa	1,2%	2,6%	1,8%
Scuola/Università	0,6%	2,4%	1,3%
Annuncio su quotidiani	0,8%	1,6%	1,1%
Servizi sociali	1,1%	1,0%	1,1%
Partecipazione ad un evento specificamente organizzato dalla Regione	0,6%	0,7%	0,6%
Altra newsletter (enti di formazione, università, ecc.)	0,9%	0,0%	0,5%
Manifesti/brochure della Regione	0,7%	0,3%	0,5%
Newsletter della Regione	0,3%	0,9%	0,5%
Altro	0,9%	4,0%	2,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Performer

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 dal 79% dei destinatari (22,8% molto adeguata e 56,2% abbastanza adeguata), denotando così un buon apprezzamento per la strutturazione dell'offerta formativa regionale.

Tabella 29 – Le opzioni formative disponibili erano adeguate rispetto alle sue necessità personali? - Distribuzione per genere (valori percentuali)

	Femmine	Maschi	Totale
Molto	23,4%	21,8%	22,8%
Abbastanza	55,4%	57,4%	56,2%
Poco	14,0%	13,1%	13,6%
Per niente	7,2%	7,6%	7,4%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

4. IL GIUDIZIO DEI DESTINATARI SULLE ATTIVITA' 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. Oltre i tre quarti dei destinatari possedevano le basi per seguire l'attività in modo proficuo, mentre il 20,9% ha dichiarato che la propria preparazione era appena sufficiente e di aver quindi dovuto applicarsi molto per comprendere i contenuti; per il 5% i contenuti erano invece troppo difficili e la preparazione del tutto insufficiente per seguire l'attività formativa. Andando più nel dettaglio emerge che i destinatari con insormontabili difficoltà sono maggiormente concentrati tra i cittadini stranieri (8,1%, vedi Tabella 30) e soprattutto tra coloro i quali hanno un basso titolo di studio (17%, vedi tabella successiva). Ciò fa emergere una riflessione sulla necessità da parte degli enti di formazione di condurre attività di selezione più mirate e di taratura delle modalità di insegnamento oltre che della necessità di intensificare i moduli di orientamento iniziali.

Tabella 30 - Ritieni che la tua preparazione professionale e/o scolastica fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per cittadinanza (valori percentuali)

	Italiani	Stranieri	Totale
Del tutto insufficiente i contenuti erano troppo difficili, e mi mancavano le basi	4,6%	8,1%	5,3%
Appena sufficiente ho dovuto applicarmi molto per capire i contenuti	18,0%	37,6%	22,0%
Pienamente sufficiente i contenuti dell'attività formativa erano ampiamente alla mia portata	82,0%	62,4%	78,0%
	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 31 - 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)

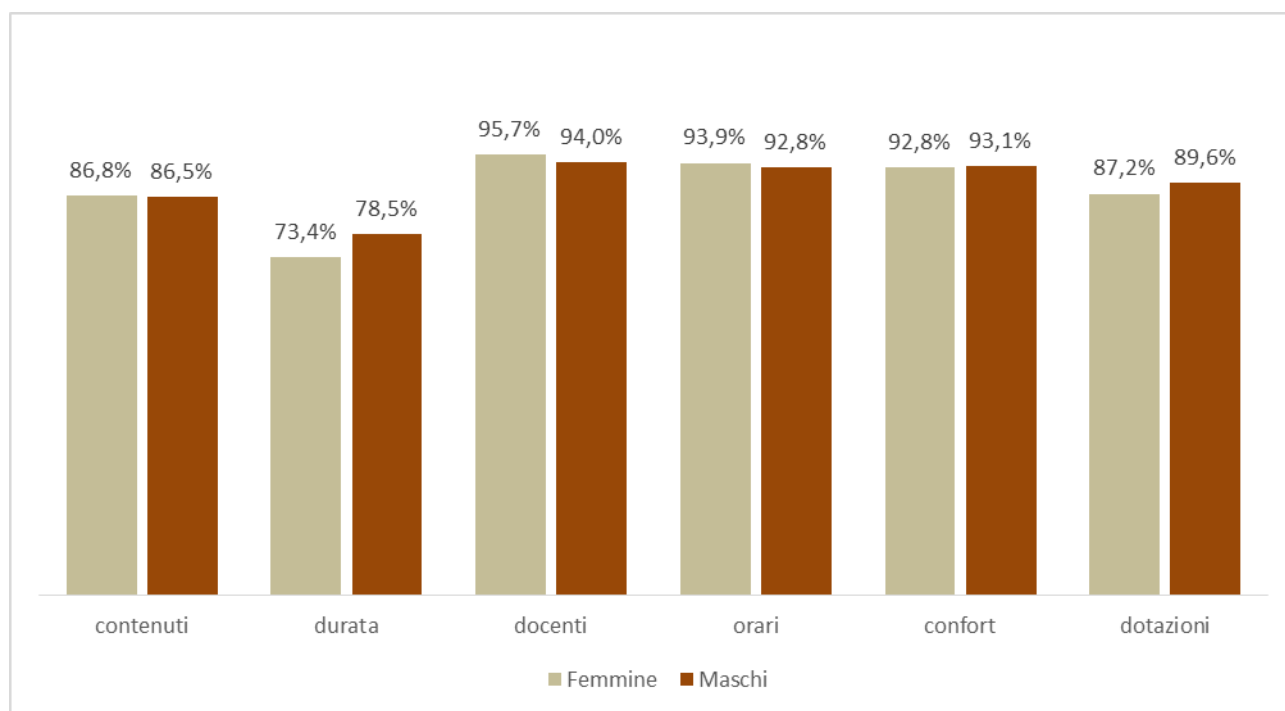
	Fino a elementare	Licenza media	Titolo di Secondaria di II grado	Titolo universitario
Del tutto insufficiente i contenuti erano troppo difficili, e mi mancavano le basi	17,0%	8,4%	3,4%	3,2%
Appena sufficiente ho dovuto applicarmi molto per capire i contenuti	67,9%	33,2%	17,5%	7,0%
Pienamente sufficiente i contenuti dell'attività formativa erano ampiamente alla mia portata	32,1%	66,8%	82,5%	93,0%
	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, in particolare, per la qualità della docenza, gli orari di svolgimento delle attività formative, e il confort delle strutture di svolgimento delle attività formative, 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; anche questo può essere letto come un giudizio positivo: proprio perché l’attività formativa era giudicata di qualità, i destinatari avrebbero desiderato che durasse di più.

Grafico 2 – Soddisfazione rispetto all'intervento formativo (somma dei rispondenti il cui grado di soddisfazione è molto o abbastanza, per genere)



Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 32 - Quanto si ritiene soddisfatto per il *contenuto* dell'attività formativa?

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	40,3%	39,2%	39,9%
Abbastanza soddisfatto	46,4%	47,3%	46,8%
Poco soddisfatto	9,4%	8,5%	9,1%
Per niente soddisfatto	3,8%	5,0%	4,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 33 - Quanto si ritiene soddisfatto per la *durata* dell'attività formativa?

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

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 34 - Quanto si ritiene soddisfatto dei docenti?

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	63,3%	64,9%	63,9%
Abbastanza soddisfatto	32,4%	29,1%	31,1%
Poco soddisfatto	3,0%	3,1%	3,1%
Per niente soddisfatto	1,2%	2,9%	1,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 35 - Quanto si ritiene soddisfatto degli orari?

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	43,7%	44,6%	44,1%
Abbastanza soddisfatto	50,2%	48,2%	49,4%
Poco soddisfatto	4,4%	5,5%	4,9%
Per niente soddisfatto	1,7%	1,7%	1,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 36 - Quanto si ritiene soddisfatto del confort delle aule che hanno ospitato l'attività formativa?

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	41,7%	45,5%	43,2%
Abbastanza soddisfatto	51,1%	47,6%	49,8%
Poco soddisfatto	5,6%	6,4%	5,9%
Per niente soddisfatto	1,5%	0,5%	1,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 37 - Quanto si ritiene soddisfatto della dotazione di attrezzature utili a seguire l'attività formativa? (computer, lavagne multimediali, attrezzi etc.)?

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	40,8%	42,2%	41,3%
Abbastanza soddisfatto	46,4%	47,3%	46,8%
Poco soddisfatto	9,1%	7,8%	8,6%
Per niente soddisfatto	3,8%	2,7%	3,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

5. TIROCINI E STAGE

Lo svolgimento di un tirocinio o di uno stage rappresenta, soprattutto per i più giovani, un'importante occasione di potenziamento del proprio profilo di occupabilità. Tra i destinatari delle attività formative prese in considerazione nel presente approfondimento, oltre a coloro i quali hanno svolto un tirocinio formativo a sé stante, troviamo la maggior parte dei destinatari dell'attività di formazione per qualifica, i quali nell'84% dei casi hanno vissuto un'esperienza di stage a complemento del percorso di formazione. L'opzione dello stage è usata meno frequentemente nel caso della formazione permanente; tra gli intervistati, infatti, solo in meno del 10% dei casi l'attività formativa è stata integrata da uno stage. Questa esperienza è avvenuta con maggior frequenza nei casi di attività di durata più lunga.

La maggioranza dei destinatari (27,7%) ha svolto uno stage da 121 a 200 ore. Come si può vedere nella Tabella 38 i destinatari di genere maschile tendono a svolgere esperienze di tirocinio/stage di durata leggermente più lunga. In complesso, il 90% dei destinatari ha concluso l'esperienza con successo; tra coloro i quali non l'hanno portata a conclusione in quasi la metà dei casi ciò è avvenuto perché i tirocinanti hanno trovato un lavoro prima della conclusione, in qualche caso nella stessa impresa dove stavano svolgendo l'esperienza formativa.

Tabella 38 - Qual era la durata del periodo di tirocinio/stage?

	Femmine	Maschi	Totale
Fino a 80 ore	19,8%	14,1%	16,9%
da 81 a 120 ore	19,8%	16,6%	18,2%
da 121 a 200	24,7%	30,7%	27,7%
da 201 a 400 ore	15,4%	17,2%	16,3%
Più di 400 ore	20,4%	21,5%	20,9%
	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

In meno di un terzo dei casi per lo svolgimento dello stage/tirocinio era prevista la corresponsione di una indennità, il cui importo era in media di 450 euro. La somma è stata corrisposta regolarmente, salvo rarissime eccezioni.

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 quanto concerne 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, grado di interazione con il personale aziendale e, nel caso degli stage, grado di corrispondenza tra l'esperienza lavorativa e i contenuti del percorso formativo seguito). Per tutte le dimensioni la somma tra "abbastanza" e "molto" soddisfatti supera l'85%, tranne che per la coerenza con l'attività formativa (in questo caso le risposte positive sono il 77,5%). Le valutazioni sono invece complessivamente meno positive per quella che abbiamo chiamato della "qualità esterna" (QE) del percorso effettuato (che comprende: acquisizione di competenze specialistiche; sviluppo della capacità di lavorare in gruppo; acquisizione di competenze informatiche e sviluppo delle conoscenze del contesto economico produttivo in cui le imprese ospitanti si inseriscono). Rispetto a queste dimensioni la percentuale di destinatari che esprimono un giudizio positivo si riduce fino ad arrivare a oltre 1/3 di "poco" o "per niente" insoddisfatti per quanto riguarda la dimensione dell'acquisizione di competenze informatiche.

Tabella 39 - Disponibilità del titolare o tutor dell'azienda/ente/istituto

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	51,0%	52,2%	51,6%
Abbastanza soddisfatto	34,0%	32,1%	33,1%
Poco soddisfatto	8,2%	8,2%	8,2%
Per niente soddisfatto	6,7%	7,6%	7,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 40 - Disponibilità di adeguate strutture di lavoro

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	41,5%	40,1%	40,8%
Abbastanza soddisfatto	46,6%	47,3%	46,9%
Poco soddisfatto	9,3%	7,1%	8,3%
Per niente soddisfatto	2,6%	5,5%	4,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 41 - Interazione con altro personale dell'azienda/ente/istituto

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	51,3%	49,7%	50,5%
Abbastanza soddisfatto	36,6%	39,2%	37,9%
Poco soddisfatto	8,9%	5,5%	7,3%
Per niente soddisfatto	3,1%	5,5%	4,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 42 - Coerenza con i contenuti del corso seguito (destinatari di attività formative)

	Femmine	Maschi	Totale
Molto soddisfatto	36,9%	45,2%	40,9%
Abbastanza soddisfatto	40,5%	42,3%	41,4%
Poco soddisfatto	11,7%	5,8%	8,8%
Per niente soddisfatto	10,8%	6,7%	8,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 43 - Acquisizione di competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor

	Femmine	Maschi	Totale
Molto formativa	31,2%	41,1%	36,0%
Abbastanza formativa	42,2%	35,3%	38,8%
Poco formativa	15,1%	12,6%	13,9%
Per niente formativa	4,0%	6,8%	5,4%
Non ho acquisito competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor	7,5%	4,2%	5,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 44 - Sviluppo della capacità di lavorare in gruppo

	Femmine	Maschi	Totale
Molto formativa	33,7%	43,2%	38,3%
Abbastanza formativa	38,2%	33,7%	36,0%
Poco formativa	10,6%	9,5%	10,0%
Per niente formativa	5,5%	4,2%	4,9%
Non ho lavorato in gruppo	12,1%	9,5%	10,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 45 - Conoscenza del contesto economico in cui opera l'impresa, caratteristiche organizzative e commerciali dell'impresa

	Femmine	Maschi	Totale
Molto formativa	13,1%	18,4%	15,7%
Abbastanza formativa	41,2%	40,5%	40,9%
Poco formativa	22,1%	15,8%	19,0%
Per niente formativa	5,5%	6,3%	5,9%
Non ho acquisito tale tipo di competenze	18,1%	18,9%	18,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 46 - Acquisizione di competenze informatiche

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

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

È infine molto interessante il dato sugli esiti occupazionali: quasi un terzo dei destinatari che hanno svolto il tirocinio o uno stage alla fine dell'esperienza formativa è stato assunto presso la stessa impresa ospitante; tale valore sale al 50% nel caso di tirocinio; mentre presenta valori più bassi nel caso di stage collegato a un corso di formazione a qualifica (28,2%) o permanente (23,1%). Questi dati testimoniano l'importanza della formazione svolta sul luogo di lavoro, oltre che per i risvolti formativi e di arricchimento dell'esperienza e dell'occupabilità di chi li svolge, anche per il suo rappresentare un forte momento di conoscenza reciproca tra chi cerca e chi offre lavoro.

Tabella 47 - Dopo la conclusione del tirocinio ha iniziato a lavorare presso la stessa azienda?

	Formazione a qualifica	Formazione permanente	Tirocini	Totale
No	71,8%	76,9%	50,0%	67,1%
Sì	28,2%	23,1%	50,0%	32,9%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Uno dei cardini dell'intervento regionale nell'ambito del supporto alle persone è l'integrazione delle azioni di orientamento, formazione e servizi per il lavoro e la personalizzazione dei percorsi. Questo tema è anche l'oggetto del primo quesito valutativo (Quanto le misure di politica attiva del lavoro e le misure formative permettono la costruzione di percorsi individualizzati e personalizzati?) cui questo rapporto mira a rispondere.

Abbiamo visto sopra (capitolo 3. L'ACCESSO ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE) come il 79% dei destinatari dia un giudizio positivo sull'adeguatezza delle misure formative rispetto alle proprie esigenze personali e, nel capitolo 4. IL GIUDIZIO DEI DESTINATARI SULLE ATTIVITÀ FORMATIVE, come il giudizio sui diversi aspetti delle misure formative sia mediamente molto buono. Per un'analisi sulla personalizzazione dei percorsi formativi occorre però tenere in considerazione anche altri aspetti che riguardano da un lato l'integrazione dei percorsi e le interazioni con il sistema e dall'altro le condizioni socioeconomiche dei soggetti cui le misure erano rivolte. Per fare questo sono stati costruiti due indici che sintetizzano, per ogni destinatario, sulla base delle informazioni raccolte tramite l'indagine, il primo il livello di personalizzazione delle azioni formative e il secondo le condizioni socioeconomiche di partenza.

Il primo indice è stato costruito a partire dai dati relativi alle seguenti variabili:

- a) Partecipazione ad altre attività finanziate dal POR FSE nei tre anni precedenti
- b) Integrazione delle attività svolte
- c) Tempo di ricerca del lavoro
- d) Iscrizione al Centro per l'Impiego
- e) Canale di conoscenza dell'attività formativa
- f) Giudizi sull'adeguatezza delle opzioni formative alle proprie necessità personali
- g) Giudizi sull'adeguatezza della preparazione professionale e/o scolastica rispetto all'attività formativa
- h) livello di soddisfazione dei destinatari rispetto alla qualità degli interventi (contenuti, durata, personale docente, orari, dotazioni infrastrutturali)

Il secondo indice è stato costruito a partire dai dati relativi alle seguenti variabili:

- a) Genere

- b) Cittadinanza
- c) Età
- d) Titolo di studio
- e) Titolo di studio dei genitori
- f) Professione dei genitori

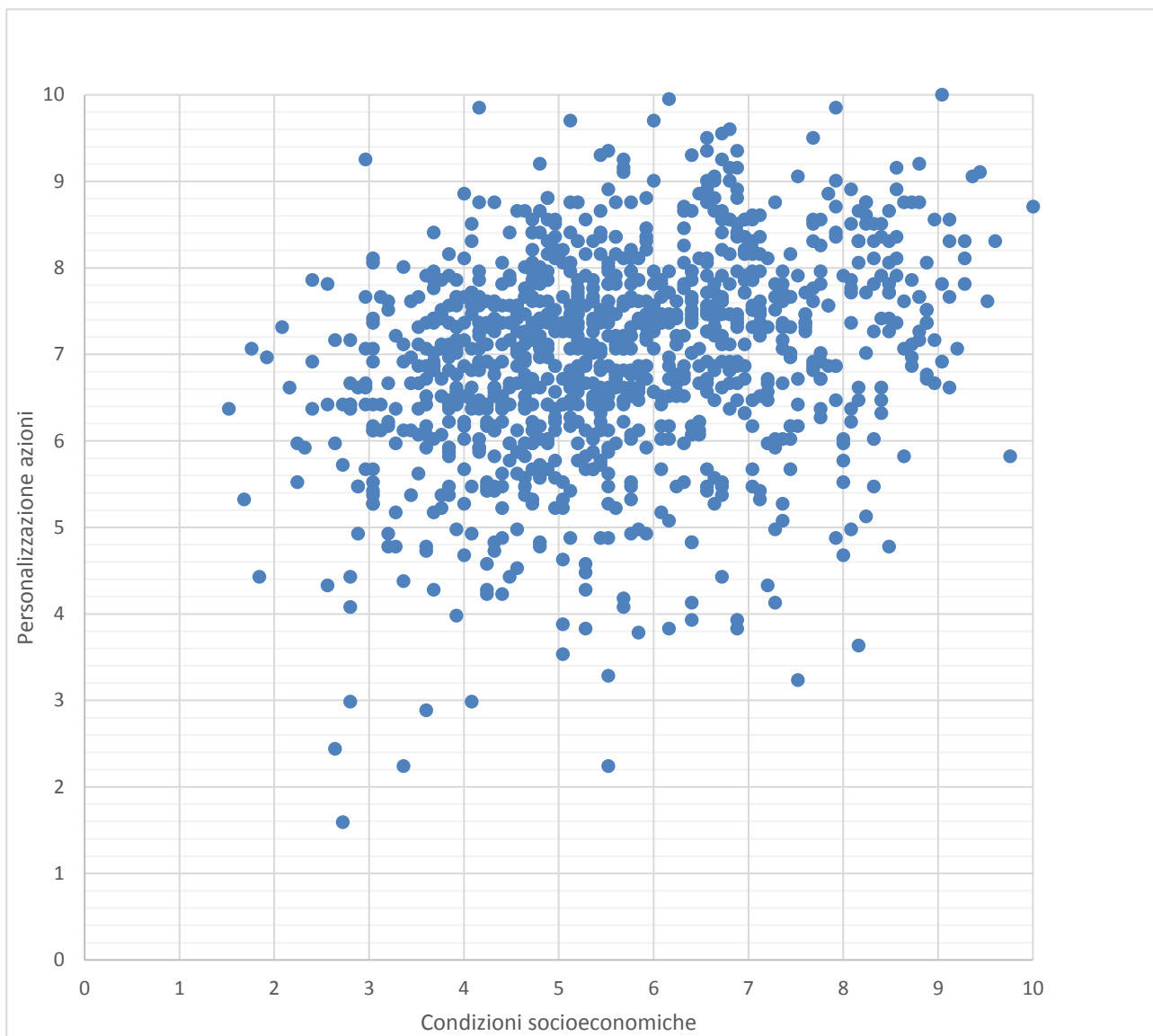
Il contributo di ogni singola variabile alla costruzione del rispettivo indice è stato pesato in modo diverso in considerazione di una stima della sua rilevanza, maggiore o minore. I punteggi dei due indici sono stati normalizzati su una scala da 1 (minimo) a 10 (massimo)

I punteggi sui due indici di ogni destinatario sono rappresentati nel seguente diagramma a dispersione. Se consideriamo 5 come punteggio medio sui due indici, possiamo idealmente dividere l'insieme dei destinatari in quattro quadranti:

- a) In alto a destra i destinatari la cui condizione socioeconomica di partenza è più forte e una buona personalizzazione dell'azione formativa; dove sono raccolti il 58,1% dei destinatari.
- b) In alto a sinistra i destinatari la cui condizione socioeconomica di partenza è più fragile e una buona personalizzazione dell'azione formativa; 35,5% dei destinatari.
- c) In basso a destra i destinatari la cui condizioni socioeconomica di partenza è più forte e una non soddisfacente personalizzazione dell'azione formativa; 3,2% dei destinatari.
- d) In basso a sinistra i destinatari la cui condizione socioeconomica di partenza è più fragile e non soddisfacente personalizzazione dell'azione formativa; 3,1% dei destinatari.

Il quadro complessivo che si delinea, vedi grafico successivo, dà conto di una buona capacità di personalizzazione delle azioni formative promosse dal programma per i disoccupati e gli inoccupati, anche per i destinatari le cui condizioni socioeconomiche sono più fragili. Ciò è dovuto, soprattutto, da un lato alla qualità degli interventi formativi in sé, e dall'altro alla capacità di informazione del sistema dei centri per l'impiego. Un aspetto che può essere migliorato è rappresentato dall'attività di orientamento iniziale, che può essere intensificata allo scopo di tarare in modo ancor più mirato l'attività formativa alle necessità della persona, soprattutto nel caso dei destinatari con condizioni di partenza più difficili e storie di disoccupazione più lunghe.

Grafico 3 – Destinatari delle attività: distribuzione secondo gli indici di personalizzazione delle azioni formative e delle condizioni socioeconomiche.



Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

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

Gli esiti occupazionali delle attività formative promosse nell'ambito del tema 2 sono molto diversi a seconda del tipo di azione considerato. Essi variano dall'ottimo risultato dei tirocini, che vedono il 78,2% dei destinatari occupati a sei mesi dalla partecipazione all'intervento formativo, al buon risultato della formazione per qualifica (65,3%), per finire al più modesto esito della formazione permanente, con il 48,4% di occupati. Tale diversità negli esiti è in linea con le aspettative che si potevano nutrire per tre strumenti comunque molto diversi sia in termini di occupabilità, sia per quanto riguarda gli effetti di empowerment e di sviluppo del capitale sociale. Non stupisce che lo strumento più efficace sia quello che mette in diretto contatto chi cerca e chi offre lavoro e che nel suo svolgimento permette una conoscenza e una valutazione reciproche e una diretta trasmissione di conoscenze, sia formalizzate sia soprattutto tacite, come il tirocinio; da sottolineare, come lo stesso strumento che presenta gli effetti migliori dal punto di vista dell'occupazione sia anche quello che ribalta il divario di genere, rispetto ai corsi di formazione permanente o di qualifica: nell'occupazione a sei mesi esso vede addirittura favorite le destinatarie rispetto ai colleghi maschi di oltre 5 punti percentuali. Al contrario nella formazione per qualifica il divario di genere a vantaggio dei maschi si attesta a oltre 10 punti percentuali e nella formazione permanente quasi a 5.

Da sottolineare poi che quasi il 30% di coloro che hanno svolto il tirocinio e non sono occupati, a sei mesi hanno intrapreso, o ripreso, un percorso di istruzione universitaria o superiore (una percentuale dieci volte superiore a quella tra i destinatari della formazione per qualifica o della formazione permanente). Essi adducono come motivazione soprattutto il desiderio di aggiornamento professionale o la crescita personale in vista di un lavoro migliore e più confacente alle proprie possibilità: anch'esso un effetto positivo dell'intervento formativo, che ha avuto il merito di contribuire a riattivare la spinta a una crescita sul piano dell'istruzione formale, vista come il volano più efficace per far crescere l'occupabilità e con essa le possibilità di un'occupazione (se sommiamo occupati e studenti otteniamo per la formazione a qualifica una percentuale del 66,9%, a fronte del 49,7% per la formazione permanente e dell'84,5% tra i tirocini 84,5%).

Tabella 48 – Quota di occupati a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per tipo di azione e genere

	Femmine	Maschi	Totale
Tirocini	80,3%	75,5%	78,2%
Formazione per qualifica	59,8%	70,2%	65,3%
Formazione permanente	46,7%	51,5%	48,4%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Anche rispetto al titolo di studio l'andamento della quota di occupati a 6 mesi dallo svolgimento delle attività formative i tirocini presentano una peculiarità: se per la formazione per qualifica e la formazione permanente la correlazione è positiva e lineare e all'aumentare del titolo di studio aumenta la quota di occupati in modo proporzionale, con una forbice tra i meno istruiti e i più istruiti più ridotta per la formazione per qualifica (7,6 punti percentuali) e più ampia per la formazione permanente (13,3 punti percentuali), i tirocini confermano - come già osservato per il genere - il loro ruolo di riduzione dei divari per effetto del quale si vedono i meno istruiti trovare lavoro con percentuali addirittura migliori rispetto a coloro i quali hanno un'istruzione superiore (e solo qualche punto in meno di chi ha un'istruzione universitaria).

Tabella 49 – Quota di occupati a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per tipo di azione titolo di studio dei destinatari

Tipo di azione	Fino alla licenza media	Diploma di istruzione superiore	Laurea
Tirocini	81,3%	72,7%	84,6%
Formazione per qualifica	61,0%	65,0%	68,6%
Formazione permanente	44,1%	48,2%	57,4%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

L'età è un fattore fortemente discriminante rispetto agli esiti occupazionali. Migliori, in media, i risultati delle classi di età più basse, fino a 35 anni, con un peggioramento progressivo e costante al crescere dell'età, più accentuato per i destinatari della formazione per qualifica e della formazione permanente, meno per i tirocini, i quali confermano, anche in questo caso, il loro ruolo nella riduzione delle disparità di partenza. Da sottolineare il dato molto basso riguardante coloro i quali, scoraggiati dalle difficoltà nel trovare un'occupazione, tornano dopo l'attività formativa in condizione di inattività, ritirandosi dal mercato del lavoro: sono meno del 2% del totale dei destinatari, anche per le classi di età più elevate.

Tabella 50 - Condizione occupazionale a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per classe di età dei destinatari

Tipo di azione	fino a 24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Totale
Tirocini	68,0%	83,9%	78,9%	71,4%	66,7%	78,2%
Formazione per qualifica	68,8%	76,5%	66,7%	55,6%	41,7%	65,3%
Formazione permanente	59,4%	56,8%	53,0%	48,3%	31,2%	48,4%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

A questo proposito è interessante notare (Tabella 51) che approfondendo la relazione tra storia lavorativa dei destinatari e risultati occupazionali a 6 mesi emerge che il tasso di occupazione è più favorevole per coloro i quali potevano vantare esperienza lavorativa: ciò vale sia per i tirocini (79,5% contro 75,7%) sia per la formazione permanente (49,7% contro 42,2%) , mentre la formazione per qualifica, al contrario, premia coloro i quali erano alla ricerca della prima occupazione (70,5% contro 64,2%).

Tabella 51 – Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari occupati a 6 mesi per tipo di azione e condizione occupazionale iniziale

	Avevo già lavorato in passato	Ero alla ricerca della prima occupazione	Totale
Tirocini	79,5%	75,7%	78,2%
Formazione per qualifica	64,2%	70,5%	65,3%
Formazione permanente	49,7%	42,2%	48,4%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Se aver già lavorato in passato e essere alla ricerca di una nuova occupazione può rappresentare un vantaggio rispetto a chi è alla ricerca di una prima occupazione, quanto più si resta esclusi dal mercato del lavoro tanto più difficile è venire nuovamente assunti. Come si vede nella tabella successiva, la possibilità di trovare un impiego è molto maggiore per chi è alla ricerca da meno tempo e diminuisce al crescere del tempo di disoccupazione. Se per i tirocini e la formazione per qualifica i risultati occupazionali restano buoni anche per i disoccupati di lunga durata in cerca da un periodo compreso tra uno e due anni per poi diminuire drasticamente per i disoccupati da più di due anni, per la formazione permanente i risultati occupazionali si deteriorano già per chi è alla ricerca da più di sei mesi.

Tabella 52 – Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari occupati a 6 mesi per tipo di azione e tempo di ricerca del lavoro

Tipo di azione	Meno di un mese	1 - 3 mesi	4 - 6 mesi	7 - 12 mesi	1 - 2 anni	Più di 2 anni
Tirocini	83,3%	82,2%	80,0%	81,0%	72,7%	55,6%
Formazione per qualifica	80,0%	79,1%	64,8%	62,5%	60,0%	45,2%
Formazione permanente	65,2%	65,8%	60,2%	44,1%	34,4%	24,3%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Il tasso di occupati a 6 mesi sulla base della durata dell'ultima esperienza lavorativa mostra una relazione inversa tra le due variabili: la frequenza con cui, dopo la formazione, i destinatari hanno trovato una collocazione occupazionale è minore per chi ha avuto un'esperienza lavorativa più lunga. Questa tendenza è più nitida per i destinatari di azioni di formazione permanente (per i quali la relazione tra occupazione e durata dell'esperienza lavorativa è inversa e lineare) e in generale per coloro i quali hanno avuto un'esperienza lavorativa molto lunga (oltre 10 anni: questa componente presenta esiti occupazionali peggiore indipendentemente dal tipo di attività formativa svolta).

Tabella 53 –Destinatari a 6 mesi per durata dell'attività lavorativa più lunga

Tipo di azione	Fino a un anno	1 - 2 anni	3 - 5 anni	6 - 10 anni	Oltre 10 anni
Tirocini	76,9%	87,5%	75,0%	88,9%	60,0%
Formazione per qualifica	68,9%	60,6%	63,6%	64,1%	62,7%
Formazione permanente	64,6%	55,3%	50,3%	49,2%	43,8%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

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

Anche la cittadinanza (vedi

Tabella 54) ha una certa influenza sul tasso di inserimento occupazionale: mentre però nell'ambito della formazione per qualifica e della formazione permanente per i cittadini non italiani le probabilità di avere un lavoro a 6 mesi dall'intervento formativo sono più basse, rispettivamente di oltre 6 e di oltre 5 punti percentuali, nel caso dei tirocini questa proporzione si ribalta e i destinatari stranieri trovano un'occupazione in misura maggiore dei loro colleghi italiani, a conferma della già osservata capacità di questo strumento formativo di ridurre le disparità di partenza.

Tabella 54 - Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per tipo di azione e cittadinanza (%)

Tipo di azione	Italiani	Stranieri	Totale
Tirocini	77,7%	85,7%	78,2%
Formazione per qualifica	66,2%	60,0%	65,3%
Formazione permanente	49,6%	44,4%	48,4%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Il tipo di lavoro che viene svolto a 6 mesi dall'attività formativa è quasi interamente lavoro alle dipendenze (il lavoro parasubordinato è presente in modo residuale per quota poco superiori, complessivamente, all'1%). L'avvio di una attività lavorativa di tipo autonomo è una scelta limitata a un numero molto basso di destinatari, con una percentuale che oscilla intorno al 4% a seconda del tipo di azione e con una netta prevalenza maschile.

Tabella 55 - Tipo di lavoro per gli occupati a 6 mesi dalla conclusione dell'attività

Tipo di azione	Tipo di lavoro	Femmine	Maschi	Totale
Tirocini	Alle dipendenze o parasubordinato	98,0%	91,9%	95,3%
	Autonomo	2,0%	8,1%	4,7%
Formazione per qualifica	Alle dipendenze o parasubordinato	98,6%	95,7%	96,9%
	Autonomo	1,4%	4,3%	3,1%
Formazione permanente	Alle dipendenze o parasubordinato	97,0%	94,6%	96,1%
	Autonomo	3,0%	5,4%	3,9%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Nell'ambito del lavoro alle dipendenze o parasubordinato, il 56% dei contratti di lavoro sono di tipo standard, seguiti dai contratti con agenzie interinali (13,5%), dai contratti a causa mista (10,3%), e dai contratti ripartiti o a chiamata (8,4%). Le prestazioni occasionali, spesso retribuite tramite voucher, si fermano al 2,3%; e, come notavamo anche sopra, il lavoro di tipo parasubordinato, soluzione scoraggiata dall'evoluzione normativa, nelle sue varie forme supera di poco l'1%. Negli altri tipi di contratto ricadono rapporti di lavoro irregolari e altre forme di occupazione che - seppur rivestite da un contratto - sono ugualmente irregolari, come nel caso, molto frequente, di un contratto di tirocinio, il quale per sua natura dovrebbe regolare un'attività formativa, e che invece cela un rapporto di lavoro subordinato.

Come si può notare nella tabella successiva, per le destinatarie occupate i rapporti di lavoro regolati da un contratto di lavoro dipendente sono il 62,1%, mentre per i maschi non arrivano al 50% e i tipi di contratto non standard sommati insieme arrivano al 35,6%.

Tabella 56 - Tipo di contratto degli occupati alle dipendenze o parasubordinati a 6 mesi per genere

Tipo di contratto	Femmine	Maschi	Totale
Normale contratto da dipendente	62,1%	49,7%	56,9%
Contratto con agenzia interinale	10,7%	17,3%	13,5%
Apprendistato	7,8%	13,8%	10,3%
Contratto ripartito o a chiamata	8,0%	9,0%	8,4%
Contratto di prestazione occasionale	2,3%	2,2%	2,3%
Contratto di lavoro parasubordinato	1,6%	1,0%	1,3%
Altro tipo di contratto	7,5%	7,1%	7,3%
	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

La condizione lavorativa è prevalentemente connotata dal ricorso al lavoro dipendente basato su contratti standard, i quali prevedono però molto spesso una dimensione temporale determinata. Questo aspetto, unito al comunque rilevante ricorso alla atipicità contrattuale, determina una situazione di notevole instabilità. Se consideriamo gli occupati alle dipendenze e i parasubordinati nel loro complesso, i contratti a tempo indeterminato riguardano solo il 12,9% degli occupati (vedi tabella successiva)³. I contratti a tempo determinato sono peraltro anche di durata breve o brevissima: il 62,4% dei contratti di lavoro dichiarati dai destinatari occupati è infatti di durata di sei mesi o inferiore, senza differenze degne di nota basate sul genere dei destinatari o il tipo di intervento formativo. Riguardo alla durata del contratto, per i destinatari di tirocini è però minore il ricorso a durate del contratto brevissime (17,3% fino a tre mesi) e maggiore il ricorso a lunghe durate (22,2% di contratti lunghi più di due anni), proporzione che si inverte per la formazione a qualifica (31,5% contro 7,5%) e ancor di più per la formazione permanente (40,2% contro 2,5%).

³ In Emilia-Romagna nel periodo 2008-2018 gli occupati a tempo determinato sono cresciuti in misura significativamente superiore rispetto a quanto si è verificato nello stesso periodo a livello nazionale (+61,3% contro +33,3%). Nostre elaborazioni su dati Istat datawarehouse, <http://dati.istat.it>.

Tabella 57 - Durata del contratto utilizzato per l'inserimento occupazionale dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

	Femmine	Maschi	Totale
1 - 3 mesi	36,0%	35,6%	35,9%
4 - 6 mesi	27,2%	25,4%	26,5%
7 - 12 mesi	15,8%	14,2%	15,1%
13 - 24 mesi	4,1%	3,7%	3,9%
Più di 2 anni	4,1%	8,1%	5,7%
Tempo indeterminato	12,9%	12,9%	12,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Il settore produttivo delle imprese presso le quali sono prevalentemente occupati i destinatari che lavorano a sei mesi dalla partecipazione all'attività formativa (Tabella 58) è il terziario; l'industria, perlopiù manifatturiera, non arriva al 30%; l'agricoltura si ferma poco sopra il 5%. Possiamo già notare una forte connotazione di genere, approfondita anche in dettaglio nella Tabella 59, che vede i tre quarti delle destinatarie di genere femminile concentrarsi nel terziario (contro il 53% dei destinatari maschi), una presenza femminile nel settore industriale molto ridotta, e la loro quasi totale assenza nell'agricoltura.

Tabella 58 - Macrosettore di attività delle imprese - destinatari occupati a 6 mesi dalla conclusione delle attività: distribuzione per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Settore primario	2,0%	9,8%	5,3%
Settore secondario	23,8%	37,2%	29,5%
Settore terziario	74,2%	53,0%	65,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

I settori di attività prevalenti sono quello dell'alloggio e ristorazione che assorbe l'11,6% degli occupati e il commercio al dettaglio, due settori che vedono la componente femminile largamente maggioritaria; al terzo posto (7,6%) troviamo la metallurgia e la produzione di oggetti in metallo, che al contrario è un settore eminentemente maschile. Anche proseguendo nell'elenco e prendendo in considerazione i settori di minor rilevanza, si nota che quelli neutri dal punto di vista del genere sono pochi: alcuni servizi e le attività professionali, scientifiche e tecniche, finanziarie e assicurative; tutti gli altri vedono una marcata connotazione di genere.

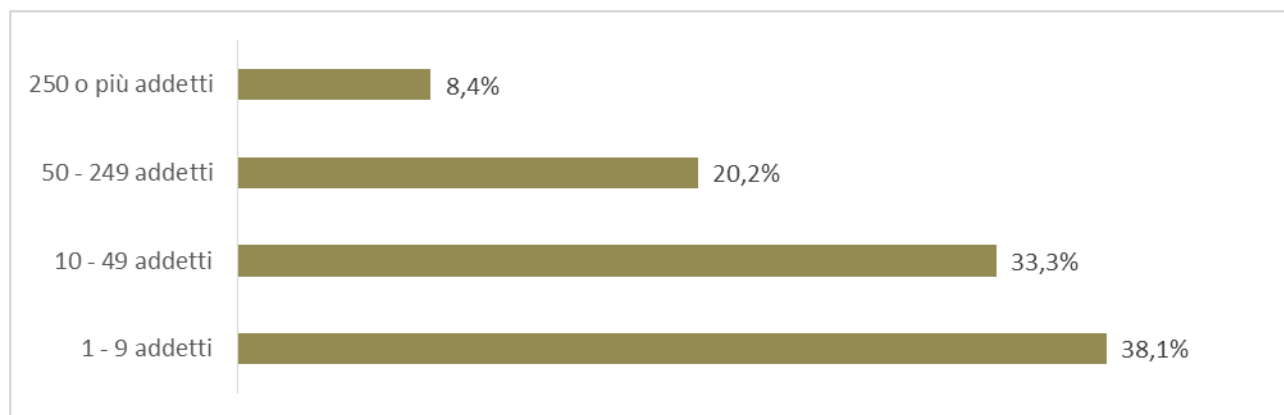
Tabella 59 – Settore di attività con più del 2% dei destinatari occupati a 6 mesi dalla conclusione delle attività: distribuzione per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Alloggio e ristorazione	14,3%	7,9%	11,6%
Commercio al dettaglio	14,3%	6,7%	11,1%
Metallurgia e prodotti in metallo	4,2%	12,2%	7,6%
Altri servizi (riparazione di computer e beni per la casa smaltimento dei rifiuti, organizzazioni associative e politiche)	6,9%	7,6%	7,2%
Commercio ingrosso	6,0%	6,7%	6,3%
Agricoltura	2,0%	9,8%	5,3%
Alimentari, bevande e tabacco	4,0%	6,7%	5,1%
Sanità e assistenza sociale pubblica e privata (ospedali, case di cura, studi medici,)	6,0%	2,1%	4,4%
Servizi domestici presso le famiglie	6,5%	0,6%	4,0%
Fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici	1,8%	6,7%	3,9%
Servizi di informazione e comunicazione	3,8%	4,0%	3,9%
Trasporti e magazzinaggio	1,6%	6,1%	3,5%
Istruzione e formazione pubblica e privata	4,2%	1,5%	3,1%
Tessile e abbigliamento	4,9%	0,3%	3,0%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	2,4%	2,1%	2,3%
Attività finanziarie e assicurative	2,2%	2,1%	2,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Le imprese presso cui sono occupati i destinatari occupati a sei mesi sono perlopiù di piccole o piccolissime dimensioni. Il 38,1% lavora in microimprese da 1 a 9 addetti, il 33,3% in imprese da 10 a 49 addetti. Solo il 20,2% è occupato in imprese di medie dimensioni (da 50 a 249 addetti) e solo l'8,4 in imprese di grandi dimensioni.

Grafico 4 – Classe dimensionale delle imprese – destinatari occupati a sei mesi



Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

La professione più frequente (vedi Tabella 60) è quella relativa alle vendite e ai servizi alle persone (28,5%) con una forte prevalenza femminile, mentre a forte prevalenza maschile sono il lavoro di tipo operaio sia non qualificato (25,3%) sia specializzato (9,7%). Al terzo posto troviamo le professioni esecutive relative all'amministrazione e alla gestione (17,8%) che interessano prevalentemente destinatarie di genere femminile; scendendo lungo l'elenco, verso le professioni meno rappresentate, si può comunque notare che tutti i tipi di professione sono in misura maggiore o minore caratterizzati da una forte polarizzazione tra i generi.

Tabella 60 – Tipo di professione svolta dai destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

Tipo di professione	Femmine	Maschi	Totale
Professione relativa alla vendita ed ai servizi alle persone (es. commesso di vendita, cameriere, estetista, cuoco)	35,9%	18,2%	28,5%
Lavoro operaio o di servizio non qualificato (es. bracciante agricolo, bidello, manovale edile, domestico, portalettere)	21,5%	30,6%	25,3%
Professione esecutiva relativa all'amministrazione e alla gestione (es. addetto di segreteria, dattilografo, cassiere)	23,6%	9,9%	17,8%
Professione tecnica (es. fisioterapista, ragioniere, tecnico elettronico, perito informatico, atleta, insegnante elementare)	8,5%	11,8%	9,9%
Operaio specializzato (es. muratore, meccanico, installatore di impianti termici, calzolaio, sarto, falegname)	4,3%	17,2%	9,7%
Addetto a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio o conduttore di veicoli	1,1%	7,6%	3,9%
Professione ad elevata specializzazione di natura intellettuale, scientifica o artistica (es. medico, professore universitario)	4,8%	1,9%	3,6%
Lavoratore specializzato nell'agricoltura e nell'allevamento (es. contadino, olivicoltore, allevatore di bovini)	0,0%	1,9%	0,8%
Dirigente o direttore (es. dirigente pubblico o privato, membro di organi legislativi o di governo, primario di clinica)	0,2%	1,0%	0,5%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Il livello medio di reddito è una diretta conseguenza degli aspetti messi in evidenza fin qui sul tipo di lavoro svolto dai destinatari occupati a sei mesi: un'occupazione prevalentemente nel terziario poco qualificato, perlopiù a tempo determinato. Solo una fascia molto minoritaria di occupati (il 23,4%), infatti, si sopra colloca i 1.200 euro mensili, meno di un quinto dei destinatari si colloca tra i 1.000 e i 1.200 euro mensili, mentre oltre un terzo degli occupati ha un reddito che arriva al massimo agli 800 euro mensili.

Tabella 61 – Reddito medio mensile dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

Classe di reddito	Femmine	Maschi	Totale
Fino a 600 euro	24,6%	19,0%	22,3%
Tra 601 e 800 euro	17,1%	7,1%	12,9%
Tra 801 e 1.000 euro	19,3%	15,3%	17,6%
Tra 1001 e 1.200 euro	24,6%	22,7%	23,8%
Tra 1.201 e 1.500 euro	12,0%	26,1%	17,9%
Più di 1500 euro	2,4%	9,8%	5,5%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Dal punto di vista del reddito emerge poi una rilevantissima differenza di genere che può essere interpretata, oltre che come conseguenza del tipo di occupazione, anche come un effetto della molto minore intensità di lavoro delle destinatarie. Come riportato nella tabella seguente, le donne svolgono l'attività lavorativa per un numero medio di ore settimanali molto inferiore rispetto ai loro colleghi maschi: oltre il 45,4% (contro il 19,4%) lavora 35 ore o meno a settimana e il 14,7% (contro il 4,3%) fino a 18 ore.

Tabella 62 – Ore settimanali medie dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere

Ore medie settimanali	Femmine	Maschi	Totale
Fino a 18 ore	14,7%	4,3%	10,3%
19-35 ore	30,7%	15,1%	24,1%
36-40 ore	49,4%	67,9%	57,2%
Oltre 40 ore	5,2%	12,7%	8,3%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

La maggior parte dei destinatari occupati a tempo parziale, oltre i tre quarti, dichiara di lavorare per un numero di ore ridotto non per libera scelta. In ogni caso, per la maggior parte di coloro i quali lavorano a tempo parziale, la riduzione dell'orario di lavoro è percepita come penalizzante. Per quasi il 60% dei destinatari tale condizione è vista come fonte di conseguenze negative (vedi tabella successiva): il minor guadagno è la risposta più frequente, ma tra le conseguenze negative troviamo anche le minori opportunità di carriera, il rischio di perdere il lavoro e l'isolamento nel luogo di lavoro.

Tabella 63 – Conseguenze della condizione di lavoro a tempo parziale dei destinatari occupati a sei mesi: distribuzione per genere

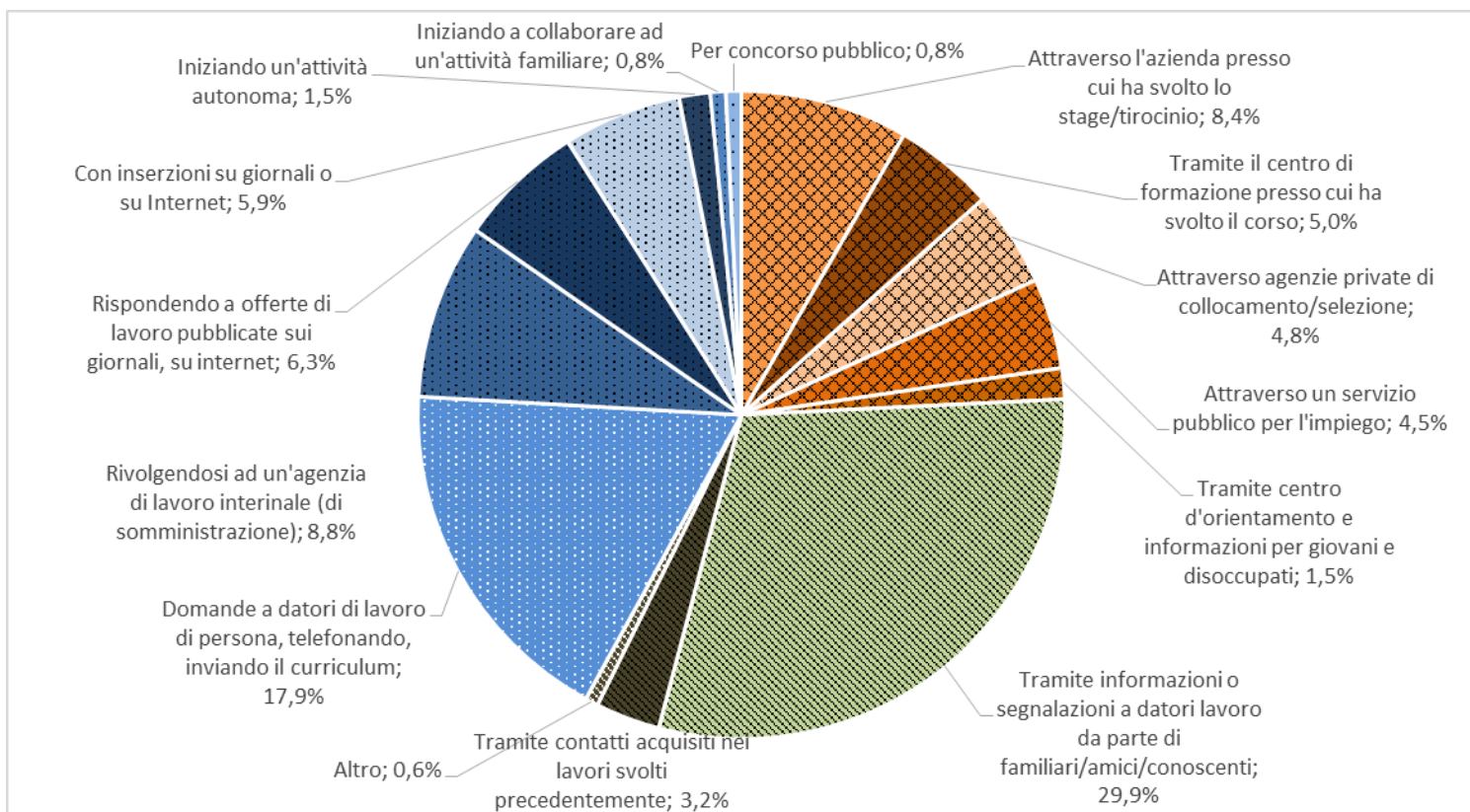
	Femmine	Maschi	Totale
Minore guadagno complessivo	47,6%	50,0%	48,2%
Più tempo disponibile	42,3%	30,6%	39,4%
Minori opportunità di carriera	3,2%	3,2%	3,2%
Il rischio di perdere il lavoro	2,1%	3,2%	2,4%
Maggiore guadagno per ora lavorata	1,1%	1,6%	1,2%
L'isolamento nel luogo di lavoro	0,5%	0,0%	0,4%
Altro	3,2%	11,3%	5,2%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

6.2 I CANALI UTILIZZATI PER TROVARE LAVORO

I canali attraverso cui le persone cercano e trovano lavoro sono molteplici. Tuttavia le iniziative personali e gli strumenti informali, legati alle reti di relazione, prevalgono sulle modalità formali. L'ampia gamma delle possibilità sottoposte ai destinatari è stata infatti sintetizzata in una classificazione che comprende tre macro-categorie di canali: i canali "di sistema" (cioè l'utilizzo degli strumenti, dei servizi e delle opportunità offerte dal sistema pubblico e privato, dai centri di formazione e di collocamento, nonché opportunità nate nel corso dello svolgimento dello stage o del tirocinio) attraverso i quali trovano complessivamente lavoro il 24,2% dei destinatari (nel grafico successivo i diversi canali sono evidenziati tramite un fondo quadrettato); le "relazioni informali", ovvero tutto il potenziale di informazioni e contatti che nascono dalla rete familiare e dalle proprie conoscenze, compresi i contatti stabiliti con lavori svolti in precedenza, attraverso cui trova lavoro il 33,8% (tipi evidenziati con linee diagonali); e infine le "iniziative personali", ovvero tutte le azioni intraprese inviando domande o curriculum, o rivolgendosi a un'agenzia di lavoro interinale, consultando annunci o inserzioni, partecipando a un concorso pubblico, oppure infine avviando un'attività autonoma o iniziando a collaborare a un'attività familiare (attraverso questo tipo di azioni trova lavoro il 42% dei destinatari; questo tipo è evidenziato nel grafico con un fondo puntinato).

Grafico 5 - Canale attraverso cui i destinatari occupati hanno trovato il lavoro a 6 mesi per tipologia



Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Pur in un quadro estremamente variegato quale quello rappresentato dalla tabella riportata sotto, non emergono grandi differenze tra maschi e femmine nell'utilizzo dei canali per trovare lavoro, tranne che nel diverso utilizzo della Rete attiva per il lavoro, costituita dai servizi pubblici e dai soggetti privati accreditati che offrono percorsi di ricerca attiva del lavoro e che se mediamente si situa su un buon risultato, di poco inferiore al 10%, vede però un ricorso molto maggiore delle destinatarie (quasi tre volte superiore) rispetto ai maschi (questi ultimi invece presentano un utilizzo più significativo dei soggetti privati).

Il capitale sociale rappresenta comunque il vero valore aggiunto, indipendentemente dal genere, che il percorso formativo sembra fornire ai destinatari per il loro processo di posizionamento, o riposizionamento, lavorativo. La rete di relazioni contribuisce ad accrescere gli strumenti necessari a promuovere l'autonomia individuale.

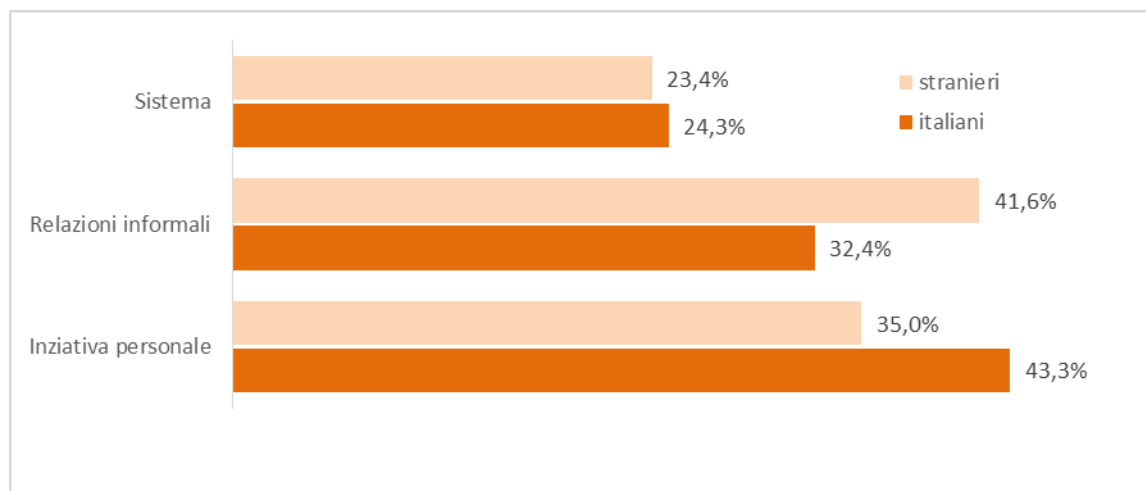
Tabella 64 - Canale attraverso cui i destinatari occupati hanno trovato il lavoro a 6 mesi

		Femmine	Maschi	Totale
Sistema	Attraverso l'azienda presso cui ha svolto lo stage/tirocinio	6,9%	10,2%	8,4%
	Tramite il centro di formazione presso cui ha svolto il corso	4,9%	5,1%	5,0%
	Attraverso agenzie private di collocamento/selezione	3,6%	6,3%	4,8%
	Attraverso un servizio pubblico per l'impiego	6,0%	2,4%	4,5%
	Tramite centro d'orientamento e informazioni per giovani e disoccupati	2,0%	0,9%	1,5%
Relazioni informali	Tramite informazioni o segnalazioni a datori lavoro da parte di familiari/amici/conoscenti	29,9%	29,8%	29,9%
	Tramite contatti acquisiti nei lavori svolti precedentemente	4,0%	3,0%	3,2%
	Altro	0,7%	0,6%	0,6%
Iniziativa personale	Domande a datori di lavoro di persona, telefonando, inviando il curriculum	18,6%	16,9%	17,9%
	Rivolgendosi ad un'agenzia di lavoro interinale (di somministrazione)	8,3%	9,3%	8,8%
	Rispondendo a offerte di lavoro pubblicate sui giornali, su internet	6,0%	6,6%	6,3%
	Con inserzioni su giornali o su Internet	6,9%	4,5%	5,9%
	Iniziando un'attività autonoma	0,9%	2,4%	1,5%
	Iniziando a collaborare ad un'attività familiare	0,4%	1,2%	0,8%
	Per concorso pubblico	0,9%	0,6%	0,8%
Totale	100,0	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

La rilevanza del capitale sociale aumenta nel caso dei destinatari stranieri, i quali hanno maggiori difficoltà nel muoversi alla ricerca di un lavoro attraverso gli strumenti dell'iniziativa personale; essi suppliscono a queste difficoltà attraverso le cerchie amicali e le conoscenze informali. Questo meccanismo rischia di produrre anche "effetti perversi", quali ad esempio quelli riscontrati nella riproduzione di meccanismi che recludono la persona all'interno del proprio ambito sociale, impedendogli la possibilità di usufruire di eventuali percorsi alternativi presenti solo al di fuori delle proprie cerchie di appartenenza.

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



Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

6.3 COERENZA TRA CONTENUTI DELLA FORMAZIONE E ATTIVITÀ LAVORATIVA

I giudizi riguardanti la coerenza tra contenuti della formazione e attività lavorativa variano molto al variare del tipo di azione svolta: i partecipanti a un tirocinio occupati a 6 mesi danno un giudizio assai positivo, con il 71% di essi che giudica molto o abbastanza coerenti i contenuti formativi dell'attività cui ha partecipato rispetto all'attività lavorativa; tale percentuale scende al 57,8% tra i destinatari della formazione per qualifica e scende 43% tra i destinatari della formazione permanente.

Tabella 65 – Giudizio dei destinatari sulla coerenza degli argomenti del corso con l'attività lavorativa per tipo di azione

	Tirocini	Formazione per qualifica	Formazione permanente
Molto	41,9%	29,8%	11,3%
Abbastanza	29,1%	28,0%	31,7%
Poco	17,4%	12,4%	20,8%
Per niente	11,6%	29,8%	36,2%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Il giudizio sulla coerenza non varia invece significativamente in base al genere, anche se le destinatarie esprimono un giudizio leggermente più critico rispetto ai maschi.

Tabella 66 – Giudizio dei destinatari sulla coerenza degli argomenti del corso con l’attività lavorativa

	Femmine	Maschi	Totale
Molto	15,8%	22,3%	18,5%
Abbastanza	32,2%	28,4%	30,6%
Poco	18,7%	18,7%	18,7%
Per niente	33,3%	30,6%	32,2%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

6.4 IL GIUDIZIO DEI DESTINATARI SULLE COMPETENZE ACQUISITE

Ai destinatari sono state anche rivolte domande finalizzate a rilevare il loro giudizio sia sulle competenze e sulle abilità (specialistiche, relazionali, di cultura generale e informatiche) acquisite attraverso la partecipazione all’azione formativa sia sulla loro rilevanza nel contesto lavorativo in cui sono inseriti a 6 mesi dalla conclusione dell’attività formativa.

I giudizi espressi sull’utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l’attività formativa sono positivi sia per quanto riguarda la cultura generale (le risposte “molto” e “abbastanza” sono il 68,5%) sia in merito alla capacità di rapporto con gli altri, un fattore giudicato positivamente dal 67,9% dei destinatari occupati. Meno apprezzate, in generale, l’utilità dell’attività formativa nello sviluppo di competenze specialistiche (54,9%) e informatiche (44,3%).

Tabella 67 - Utilità nel lavoro delle competenze specialistiche acquisite durante l’attività formativa – giudizio dei destinatari occupati per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Molto	16,7%	16,6%	16,7%
Abbastanza	35,9%	41,3%	38,2%
Poco	20,3%	23,2%	21,5%
Per niente	27,0%	19,0%	23,6%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 68 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l'attività formativa rispetto alla capacità di rapporto con gli altri – giudizio dei destinatari occupati per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Molto	23,8%	24,8%	24,2%
Abbastanza	44,0%	43,3%	43,7%
Poco	16,9%	17,6%	17,2%
Per niente	15,3%	14,2%	14,9%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS – Perfomer

Tabella 69 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l'attività formativa rispetto alla cultura generale – giudizio dei destinatari occupati per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Molto	22,7%	20,8%	21,9%
Abbastanza	45,7%	47,9%	46,6%
Poco	20,8%	21,1%	20,9%
Per niente	10,8%	10,2%	10,6%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Tabella 70 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l'attività formativa rispetto all'uso delle tecnologie informatiche – giudizio dei destinatari occupati per genere

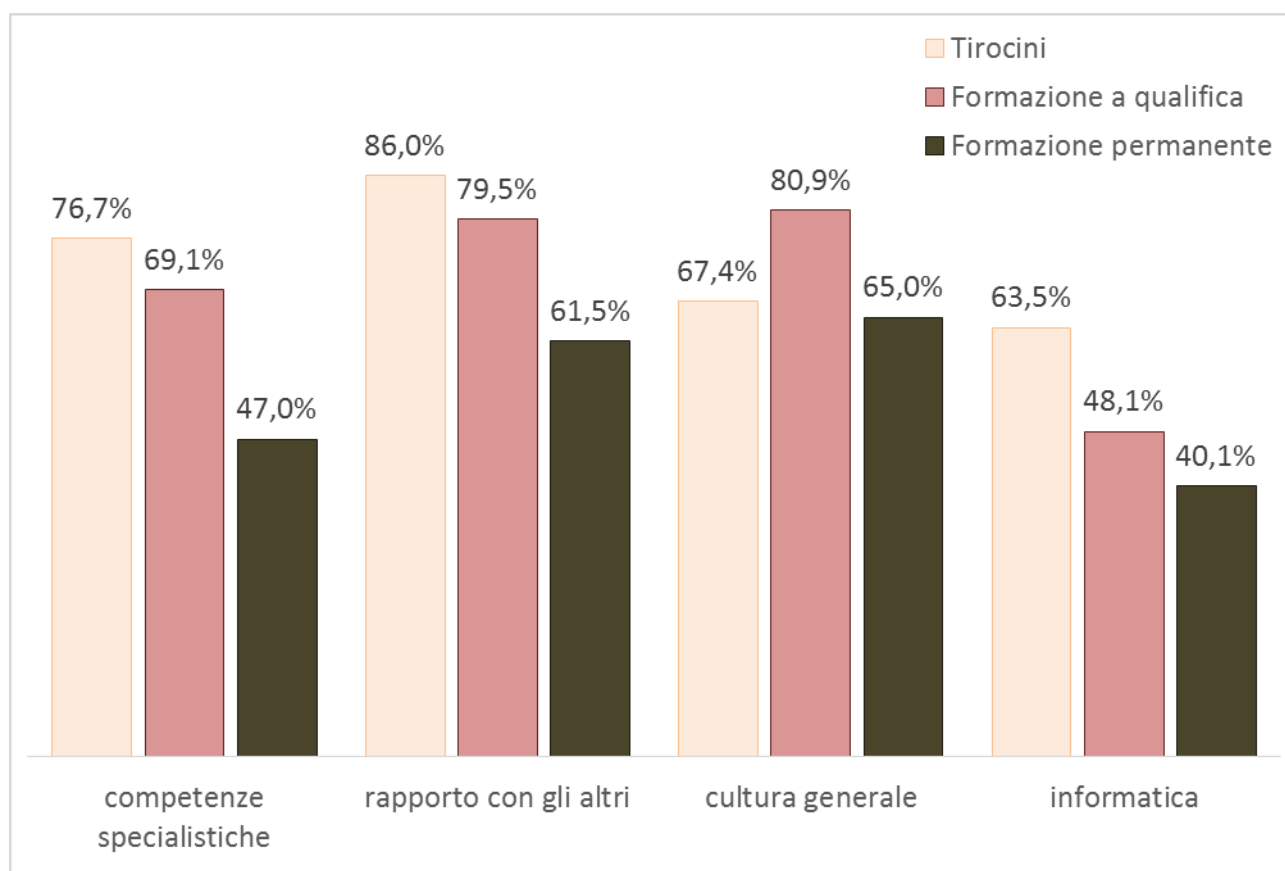
	Femmine	Maschi	Totale
Molto	12,2%	14,3%	13,1%
Abbastanza	32,4%	29,6%	31,2%
Poco	24,2%	28,4%	25,9%
Per niente	31,3%	27,7%	29,8%
Molto	100%	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Il quadro diviene più articolato se nell'analisi del giudizio sulle competenze acquisite prendiamo in considerazione il tipo di azione (vedi grafico successivo). Dall'analisi emerge che il giudizio sull'utilità per il lavoro svolto a sei mesi delle dimensioni più specifiche (competenze specialistiche, rapporto con gli altri e

informatica) è ottimo per i tirocini, buono per la formazione a qualifica, a parte l'informatica, e più critico per la formazione permanente, a parte il rapporto con gli altri, che vede soddisfatti il 61,7% dei destinatari appartenenti a quest'ultimo gruppo. Rispetto alla cultura generale i giudizi sono più equilibrati, anche se tendenzialmente positivi, soprattutto per i destinatari di formazione per qualifica.

Grafico 7 – Utilità nel lavoro delle competenze e abilità acquisite durante l'attività formativa– giudizio dei destinatari occupati per tipo di azione (somma dei rispondenti il cui grado di soddisfazione è molto o abbastanza)



Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

6.5 DIFFERENZE DI GENERE E PARTECIPAZIONE AL LAVORO

Nella società globale la crescita dei livelli di partecipazione femminile al lavoro non si è accompagnata alla diminuzione degli elementi discriminatori nei confronti delle donne nel mercato del lavoro. Al contrario, la discriminazione sembra essersi rafforzata, sia in entrata nel mercato del lavoro, come è evidente da un'analisi dei tassi di attività, occupazione e disoccupazione, sia nel lavoro stesso, soprattutto in termini di condizioni di impiego e di opportunità di carriera. Nel 2019 il differenziale di genere nei tassi di disoccupazione è pari, sia in Italia che in Emilia-Romagna, a 2 punti percentuali (anche se i tassi sono significativamente differenti:

9,1% per i maschi contro 11,1% per le femmine in Italia; 4,6% per i maschi contro 6,6% per le femmine in Italia); nello stesso 2019 il differenziale di genere nei tassi di occupazione è di quasi 18 punti percentuali in Italia (68% contro 50,1%) e di oltre 12 punti percentuali in Emilia-Romagna (76,7% contro 64,2%), nonostante il tasso di occupazione femminile emiliano-romagnolo sia il più alto tra le regioni italiane dopo quello del Trentino Alto-Adige (65%).

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

Il punto di partenza della nostra analisi è, come si può notare dalla tabella sottostante, la differenza di oltre sette punti percentuali tra gli occupati maschi e femmine dopo sei mesi dalla partecipazione al percorso formativo.

Tabella 71 - Condizione occupazionale a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per genere

	Femmine	Maschi	Totale
Occupato	50,7%	57,8%	53,5%
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	39,2%	32,2%	36,5%
Disoccupato in cerca di prima occupazione	6,1%	7,1%	6,5%
In servizio civile sostitutivo non retribuito	0,1%	0,3%	0,2%
Studente	1,3%	2,1%	1,6%
Altro inattivo: casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro, tirocinante non retribuito	2,6%	0,5%	1,8%
	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

Ma anche tutti gli altri indicatori che emergono nell'analisi della condizione a sei mesi sono nel solco delle principali tendenze generali evidenziate all'inizio; nel caso specifico delle discriminazioni reddituali, per esempio, appare esemplificativa la tabella 61 a pag. 50 a pag. 50: la maggioranza delle destinatarie occupate a sei mesi guadagna meno di mille euro mentre la maggioranza dei loro colleghi maschi guadagna più di mille euro. Un aspetto, questo, assolutamente inspiegabile con altre chiavi interpretative, se non per la persistenza di forti discriminazioni di genere, non solo in entrata ma anche nello spingere le donne verso lavori meno pagati e più precari e con orari a più bassa intensità (vedi Tabella 62 a pag. 50).

Sono evidenti anche le differenze di genere relative al tipo di lavoro svolto e al settore d'impiego: le donne presentano ancora un divario molto elevato rispetto agli uomini nel lavoro autonomo, oltre al gap tradizionalmente elevato rispetto alle attività imprenditoriali. Segnali di cambiamento sembrano invece arrivare dalle attività libero professionali - sebbene su valori assoluti molto piccoli -, considerato che esse presentano percentuali simili tra i generi.

6.6 IL RUOLO DEL CAPITALE FAMILIARE E RELAZIONALE

Il modello di welfare italiano è stato definito *familistico*, per il ruolo di supplenza svolto dal nucleo familiare, e in particolar modo dalla donna, alla quale è storicamente delegato il lavoro di cura e lo svolgimento di molti servizi che in altri paesi sono erogati dallo Stato.

Si è in parte già trattato il tema del *capitale familiare* quando si è fatto riferimento al peso delle reti relazionali nell'orientare con successo i tentativi di riposizionamento nel mercato del lavoro dei destinatari dei percorsi formativi. Ciò è vero anche in termini negativi, in particolare nei casi nei quali la carenza di reti di relazione significative si trasforma in opportunità minori (o addirittura nulle).

Nel bene e nel male, dunque, il capitale familiare continua ad esercitare una importanza decisiva nella vita lavorativa di una persona. Soprattutto per le giovani generazioni la famiglia sembra assumere oggi, in forme e modalità anche più forti rispetto al passato, un ruolo di riferimento fondamentale nel passaggio all'età adulta. Questa nuova centralità non rappresenta, tuttavia, un ritorno al passato. La famiglia tradizionale era infatti per lo più un'unità allargata di tipo patriarcale fondata sul matrimonio, dove la dimensione relativa alla disuguaglianza di genere era un fattore quasi implicito alla sua stessa sopravvivenza; la famiglia moderna, al contrario, è costruita sulla parità tra i sessi ed è strutturata per lo più in forma nucleare e con un forte orientamento verso il consumo.

La famiglia rende così sostenibili a livello soggettivo percorsi di formazione prolungati, caratterizzati spesso da alternanza tra studio e lavori precari, e quindi da entrate economiche non stabili. In questo contesto la presenza di reti familiari più 'forti' - sia in termini di capitale sociale che in termini di capitale culturale - rappresenta un "vantaggio competitivo" che concorre a spiegare i meccanismi di riproduzione delle disuguaglianze.

I dati confermano in effetti il permanere di logiche tradizionali che continuano a condizionare i processi di autonomia per le femmine rispetto a quelli dei maschi o la presenza di processi di ereditarietà lavorativa che pesano, seppur indirettamente, sul futuro degli individui.

Come si può notare dalla tabella sottostante, la maggior parte dei destinatari proviene da famiglie nelle quali il padre svolgeva prevalentemente un lavoro operaio (qualificato o meno) o comunque dipendente e la madre era per lo più casalinga. Unità familiari dunque con caratteristiche tradizionali.

Tabella 72 – Conseguenze della condizione di lavoro a tempo parziale dei destinatari occupati a sei mesi: distribuzione per genere

Professione dei genitori	Padre	Madre
Casalingo	0,2%	36,8%
Disoccupato o in mobilità	1,6%	1,5%
Inabile al lavoro	0,6%	0,5%
Lavoratore specializzato nell'agricoltura e nell'allevamento	4,6%	3,5%
Lavoro operaio o di servizio non qualificato	14,2%	11,9%
Addetto a impianti fissi di produzione, a macchinari o conduttore di veicoli	5,4%	0,6%
Operaio specializzato	23,8%	6,9%
Professione ad elevata specializzazione di natura intellettuale, scientifica o artistica	4,6%	5,3%
Professione esecutiva relativa all'amministrazione e alla gestione	6,9%	9,0%
Professione relativa alla vendita ed ai servizi alle persone	4,9%	7,4%
Professione tecnica	5,8%	6,0%
Dirigente o direttore	3,7%	0,8%
Ufficiale, sottufficiale, allievo o volontario nelle forze armate	2,3%	0,3%
Coadiuvante nell'attività familiare	0,2%	0,7%
Lavoratore in proprio: negoziante, artigiano, etc.	10,6%	5,4%
Imprenditore	5,0%	1,3%
Libero professionista: avvocato, medico, etc.	3,1%	1,3%
Socio di cooperativa	0,1%	0,0%
Altro autonomo	2,1%	0,8%
Totale	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

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

6.7 I DESTINATARI STRANIERI: LA FORMAZIONE E IL LAVORO

I cittadini stranieri sono ormai da tempo una componente strutturale nel mercato del lavoro dell'Emilia Romagna. Gli occupati stranieri sono però fortemente concentrati nei segmenti del mercato del lavoro

caratterizzati da minore qualificazione e da marcati fenomeni di irregolarità, e presentano generalmente un rilevante gap retributivo rispetto alla componente autoctona.

Si è osservato che gli stranieri sono una componente rilevante dei destinatari delle politiche formative. La quasi totalità dei destinatari delle azioni formative analizzate in questo rapporto è rappresentata da immigrati recenti: pochissimi tra loro sono nati in Italia. L'età di arrivo nel nostro Paese ha permesso solo ad una piccola minoranza, circa il 7%, di frequentare le scuole elementari in Italia; la percentuale sale al 23% se prendiamo in considerazione le scuole medie. Questo non sembra in ogni caso aver rappresentato un problema ai fini della partecipazione all'attività formativa, dato che il 73% dei destinatari dichiara che gli studi fatti, compresi quelli nel paese d'origine, hanno permesso di disporre delle basi necessarie per partecipare alle attività senza difficoltà. Parte delle difficoltà incontrate è spiegabile con problemi di lingua, visto che il 23,5% dei destinatari ha una conoscenza dell'italiano sufficiente o appena sufficiente; a questo proposito è interessante notare che solo il 58% dei destinatari ha partecipato, da quando si trova in Italia, a un corso di lingua italiana.

Tabella 73 - Condizione occupazionale a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per genere

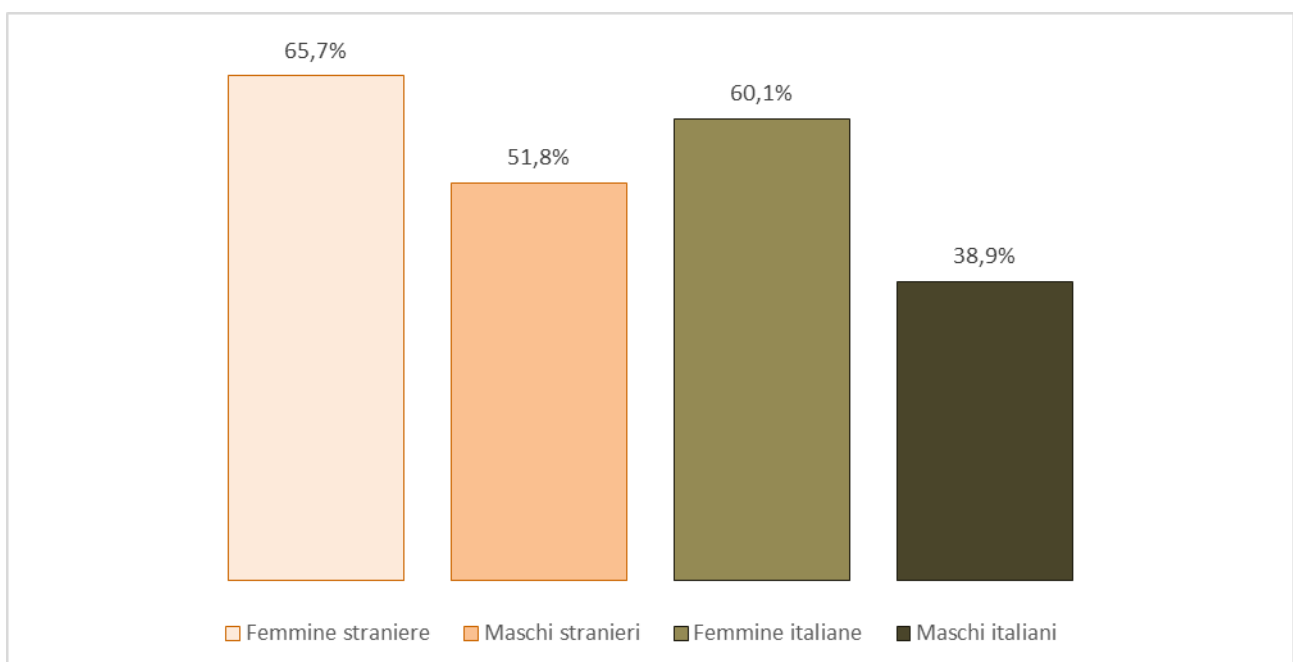
	Femmine	Maschi	Totale
Appena sufficienti	4,2%	6,5%	5,0%
Sufficienti	15,7%	23,4%	18,5%
Buone	40,3%	44,9%	41,9%
Ottime	29,3%	16,8%	24,8%
Come un madrelingua	10,5%	8,4%	9,7%
	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

I risultati occupazionali a sei mesi dalla partecipazione all'attività formativa, come abbiamo visto al § 6.1, confermano la difficoltà degli stranieri nel mercato del lavoro rispetto agli italiani, con tassi di inserimento occupazionali inferiori di 5-6 punti percentuali, per i destinatari delle attività di formazione per qualifica e permanente. Gli esiti occupazionali dei tirocini vedono però una situazione ribaltata. Un elemento che conferma le difficoltà degli stranieri emerge invece dal tipo di occupazione che i destinatari svolgono a sei mesi: i contratti da lavoro dipendente sono in percentuale inferiore rispetto agli italiani, mentre sono più frequenti i contratti di apprendistato, con le agenzie interinali o ripartiti o a chiamata; ma soprattutto sono molto più frequenti (14,8% contro 7,3%) gli altri tipi di contratto, tra i quali rientrano anche quelli irregolari o a nero (oppure coperti da una forma contrattuale che non corrisponde alla realtà, come nel caso dei tirocini che nascondono rapporti di lavoro subordinato).

Questa situazione si riflette anche nella retribuzione percepita nel lavoro svolto a sei mesi. Il grafico seguente, nel quale sono riportate le quote di coloro i quali ricevono fino a mille euro di stipendio mensile, permette una lettura plastica degli effetti di una doppia difficoltà, di genere e di cittadinanza e delle sue interconnessioni: le donne guadagnano meno degli uomini e gli stranieri meno degli italiani: così ben il 65,7% delle destinatarie straniere occupate a sei mesi dispone di una retribuzione che non supera i mille euro, contro il 60,1% delle destinatarie italiane, mentre tra i maschi stranieri, su livelli di reddito medio più alti, la differenza è ancora più accentuata: 51,8% contro 38,9%.

Grafico 8 – - Quote di coloro i quali ricevono una retribuzione mensile fino a mille euro per genere e cittadinanza



Fonte: elaborazioni IRIS - Perfomer

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1 – Destinatari per durata della ricerca di lavoro e genere.....	4
Tabella 2 – Destinatari per durata della ricerca di lavoro e tipo di azione	4
Tabella 3 - Dopo aver deciso di intraprendere un percorso formativo, è stato difficile accedere alle informazioni necessarie? - Distribuzione per cittadinanza (valori percentuali)	5
Tabella 4 - Canali attraverso cui si è venuti a conoscenza dell'attività formativa - Distribuzione per genere (valori percentuali).....	5
Tabella 5 – Quota di occupati a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per tipo di azione e genere	7
Tabella 6 – Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari occupati a 6 mesi per tipo di azione e tempo di ricerca del lavoro	8
Tabella 7 - Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per tipo di azione e cittadinanza (%)	8
Tabella 8 - Tipo di contratto degli occupati alle dipendenze o parasubordinati a 6 mesi per genere.....	9
Tabella 9 - Durata del contratto utilizzato per l'inserimento occupazionale dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere.....	9
Tabella 10 – Reddito medio mensile dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere.....	10
Tabella 11 – Ore settimanali medie dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere.....	11
Tabella 11 – Destinatari stranieri: conoscenza della lingua italiana per genere	13
Tabella 1 - Destinatari per genere e classe di età	19
Tabella 2 - Destinatari per tipo di azione e classe di età	20
Tabella 3 - Destinatari per livello di istruzione	20
Tabella 4 – Destinatari per genere e cittadinanza	21
Tabella 5 – Destinatari per condizione occupazionale di partenza e genere	21
Tabella 6 – Destinatari per condizione occupazionale di partenza e tipo di azione	21
Tabella 7 – Destinatari per durata della ricerca di lavoro e condizione occupazionale di partenza.....	22
Tabella 8 – Destinatari per durata della ricerca di lavoro e tipo di azione	22
Tabella 9 – Destinatari per ultima professione svolta e genere	23
Tabella 10 – Destinatari per settore dell'ultima professione svolta e genere.....	24
Tabella 11 – Destinatari per variazione o mantenimento di professione e settore produttivo tra principale (per durata) e ultimo lavoro svolto	24

Tabella 12 – Destinatari per durata del lavoro più longevo e genere	25
Tabella 13 Motivo principale della partecipazione all'intervento formativo. Distribuzione per genere (valori percentuali).....	26
Tabella 14 - Motivo principale della partecipazione all'intervento formativo. Distribuzione per classe di età (valori percentuali).....	27
Tabella 15 - Dopo aver deciso di intraprendere un percorso formativo, è stato difficile accedere alle informazioni necessarie? - Distribuzione per cittadinanza (valori percentuali)	27
Tabella 16 - Canali attraverso cui si è venuti a conoscenza dell'attività formativa - Distribuzione per genere (valori percentuali).....	28
Tabella 17 – Le opzioni formative disponibili erano adeguate rispetto alle sue necessità personali? - Distribuzione per genere (valori percentuali)	29
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)	30
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 <i>contenuto</i> dell'attività formativa?.....	32
Tabella 21 - Quanto si ritiene soddisfatto per la <i>durata</i> dell'attività formativa?	32
Tabella 22 - Quanto si ritiene soddisfatto dei docenti?.....	33
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.....	35
Tabella 28 - Disponibilità di adeguate strutture di lavoro	35
Tabella 29 - Interazione con altro personale dell'azienda/ente/istituto	36
Tabella 30 - Coerenza con i contenuti del corso seguito (destinatari di attività formative).....	36
Tabella 31 - Acquisizione di competenze specialistiche lavorando insieme a lavoratori specializzati/tutor	36
Tabella 32 - Sviluppo della capacità di lavorare in gruppo	36
Tabella 33 - Conoscenza del contesto economico in cui opera l'impresa, caratteristiche organizzative e commerciali dell'impresa	37
Tabella 34 - Acquisizione di competenze informatiche	37
Tabella 35 - Dopo la conclusione del tirocinio ha iniziato a lavorare presso la stessa azienda?	37

Tabella 36 – Quota di occupati a 6 mesi dalla conclusione dell’attività per tipo di azione e genere	42
Tabella 37 – Quota di occupati a 6 mesi dalla conclusione dell’attività per tipo di azione titolo di studio dei destinatari	42
Tabella 38 - Condizione occupazionale a 6 mesi dalla conclusione dell’attività per classe di età dei destinatari	43
Tabella 39 – Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari occupati a 6 mesi per tipo di azione e condizione occupazionale iniziale	43
Tabella 40 – Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari occupati a 6 mesi per tipo di azione e tempo di ricerca del lavoro	44
Tabella 41 –Destinatari a 6 mesi per durata dell’attività lavorativa più lunga	44
Tabella 42 - Tasso di inserimento occupazionale dei destinatari a 6 mesi dalla conclusione dell’attività per tipo di azione e cittadinanza (%).....	45
Tabella 43 - Tipo di lavoro per gli occupati a 6 mesi dalla conclusione dell’attività	45
Tabella 44 - Tipo di contratto degli occupati alle dipendenze o parasubordinati a 6 mesi per genere.....	46
Tabella 45 - Durata del contratto utilizzato per l’inserimento occupazionale dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere	47
Tabella 46 - Macrosettore di attività delle imprese - destinatari occupati a 6 mesi dalla conclusione delle attività: distribuzione per genere.....	47
Tabella 47 – Settore di attività con più del 2% dei destinatari occupati a 6 mesi dalla conclusione delle attività: distribuzione per genere.....	48
Tabella 48 – Tipo di professione svolta dai destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere.....	49
Tabella 49 – Reddito medio mensile dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere.....	50
Tabella 50 – Ore settimanali medie dei destinatari collocati in posizioni di lavoro dipendente e parasubordinata: distribuzione per genere.....	50
Tabella 51 – Conseguenze della condizione di lavoro a tempo parziale dei destinatari occupati a sei mesi: distribuzione per genere	51
Tabella 52 - Canale attraverso cui i destinatari occupati hanno trovato il lavoro a 6 mesi	53
Tabella 53 – Giudizio dei destinatari sulla coerenza degli argomenti del corso con l’attività lavorativa per tipo di azione*.....	54
Tabella 54 – Giudizio dei destinatari sulla coerenza degli argomenti del corso con l’attività lavorativa	55
Tabella 55 - Utilità nel lavoro delle competenze specialistiche acquisite durante l’attività formativa – giudizio dei destinatari occupati per genere.....	55
Tabella 56 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l’attività formativa rispetto alla capacità di rapporto con gli altri – giudizio dei destinatari occupati per genere	56

Tabella 57 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l'attività formativa rispetto alla cultura generale – giudizio dei destinatari occupati per genere	56
Tabella 58 - Utilità nel lavoro delle competenze acquisite durante l'attività formativa rispetto all'uso delle tecnologie informatiche – giudizio dei destinatari occupati per genere.....	56
Tabella 59 - Condizione occupazionale a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per genere	58
Tabella 60 – Conseguenze della condizione di lavoro a tempo parziale dei destinatari occupati a sei mesi: distribuzione per genere	60
Tabella 61 - Condizione occupazionale a 6 mesi dalla conclusione dell'attività per genere	61