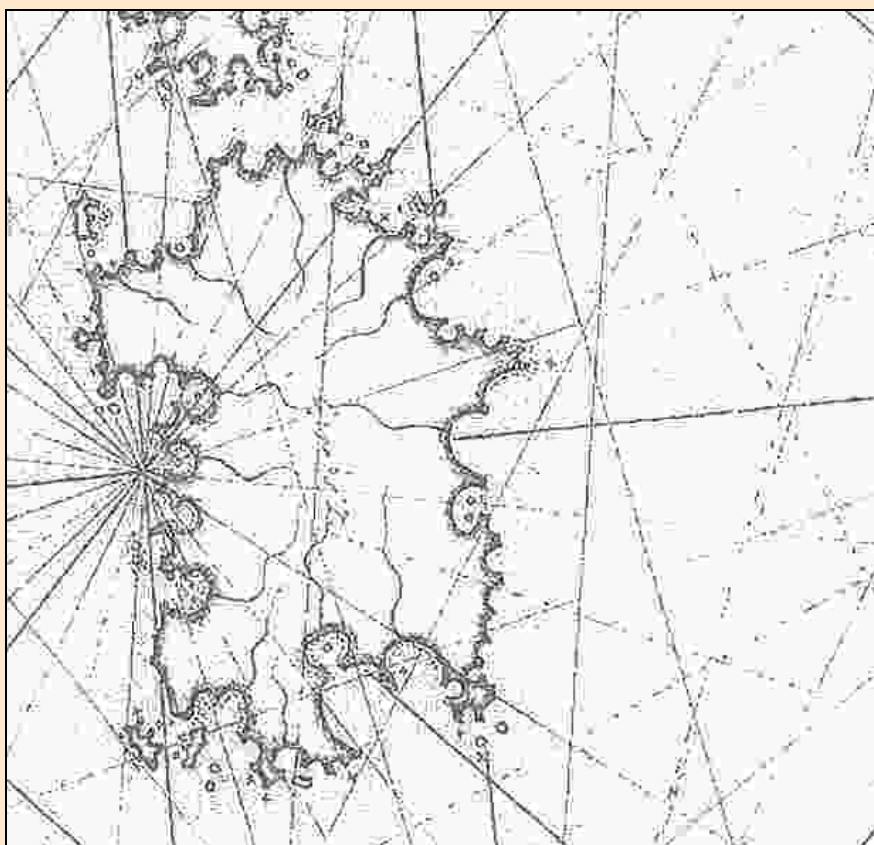




Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali

Servizio di valutazione indipendente intermedia
del Programma Operativo
della Regione Autonoma della Sardegna
2000-2006

Aggiornamento della valutazione intermedia



Rif. 4.2.c

GLI ESITI OCCUPAZIONALI DEL
“FINALIZZATO AZIENDALE”

Cagliari, luglio 2005



INDICE

0	PREMESSA	3
0.1	I contenuti aggiuntivi di questo documento rispetto al precedente (rif. 4.2.b)	3
0.2	La metodologia	3
0.2.1	<i>L'oggetto e la logica dell'indagine</i>	3
0.2.2	<i>L'universo</i>	4
0.2.3	<i>Il campione</i>	6
0.2.4	<i>Il questionario</i>	8
1	I RISULTATI DELL'INDAGINE DI CAMPO	10
1.1	Prima del corso: caratteristiche degli allievi e dei corsi	10
1.1.1	<i>L'istruzione degli allievi</i>	10
1.1.2	<i>La condizione professionale</i>	11
1.1.3	<i>Il corso</i>	13
1.2	Subito dopo il corso: percorsi e caratteristiche dell'occupazione	15
1.2.1	<i>Le proposte di assunzione dell'azienda formatrice</i>	15
1.2.2	<i>La ricerca di lavoro dei non assunti dall'azienda formatrice</i>	17
1.2.3	<i>Le caratteristiche dell'impiego: Gruppo A e Gruppo B a confronto</i>	20
1.3	Dodici mesi dopo il corso: sostenibilità degli esiti occupazionali	23
1.3.1	<i>La situazione occupazionale a dodici mesi dalla conclusione del corso</i>	23
1.3.2	<i>La trasformazione della situazione dall'anno precedente</i>	24
1.3.3	<i>Il giudizio sull'efficacia dell'attività formativa</i>	28
1.4	Titoli formativi, occupabilità e coerenza degli sbocchi occupazionali	30
1.4.1	<i>L'assunzione nelle aziende formatrici e i titoli formativi</i>	30
1.4.2	<i>Il tasso di occupazione per titolo</i>	31
1.4.3	<i>La coerenza tra titolo e occupazione</i>	32
1.4.4	<i>Gli sbocchi professionali dei titoli formativi più rappresentativi</i>	33
1.5	L'analisi di genere	37
1.5.1	<i>Le caratteristiche degli allievi</i>	37
1.5.2	<i>Gli esiti occupazionali</i>	39
1.5.3	<i>Le caratteristiche dell'occupazione</i>	40
2	L'EFFICACIA E L'EFFICIENZA DELL'INTERVENTO	43
2.1	Quadro riassuntivo dei flussi	43
2.2	Un'ipotesi di quantificazione dell'efficacia dell'intervento	44
2.2.1	<i>I benefici occupazionali</i>	44
2.2.2	<i>I benefici economici</i>	46
2.3	Una valutazione sull'efficienza dell'intervento	48
3	CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI	51
	ALLEGATO A – IL QUESTIONARIO	53

0 PREMESSA

0.1 I contenuti aggiuntivi di questo documento rispetto al precedente (rif. 4.2.b)

Questa è la terza versione del documento che riporta i risultati dell'indagine sul “finalizzato aziendale”.

Rispetto alla precedente, presentata e discussa in occasione del Comitato di Sorveglianza del POR Sardegna del giugno 2005, vi sono in questa alcuni nuovi contenuti che completano l'analisi, anche alla luce delle osservazioni raccolte dagli stakeholders.

Tali contenuti sono, in particolare, rappresentati da:

- o il confronto puntuale tra i principali titoli formativi e gli sbocchi occupazionali (§ 1.4),*
- o l'analisi di genere dell'intervento (§ 1.5),*
- o la valutazione occupazionale ed economica del differenziale di efficacia tra il “finalizzato aziendale” e le formule formative tradizionali (§ 2.2),*
- o l'analisi dell'efficienza, alla luce delle considerazioni in merito all'efficacia comparativa (§ 2.3).*

Naturalmente, le conclusioni (cap 3) sono state integrate con le riflessioni che emergono dai paragrafi aggiuntivi.

Tutti i paragrafi non citati sono rimasti pressoché identici a quelli contenuti nel precedente rapporto.

0.2 La metodologia

0.2.1 L'oggetto e la logica dell'indagine

Il c.d. “finalizzato aziendale” è una formula attivata nell'ambito delle attività formative finanziate dalla misura 4.6 e, più di recente, 3.2 e 3.3, con la quale un organismo di formazione, in accordo con un'azienda industriale o dei servizi “beneficiaria” eroga la formazione a dei corsisti, con l'obbligo di assumerne a tempo indeterminato una certa quota da parte dell'azienda beneficiaria, pena il recupero dei finanziamenti indebitamente erogati. Ciò che caratterizza questa formula rispetto alla formazione “ordinaria” è quindi tale obbligo che, peraltro, si deve ritenere rappresenti uno stimolo agli enti di formazione a progettare corsi realmente rispondenti ai bisogni del tessuto produttivo.

Data questa caratteristica si deve formulare l'ipotesi che l'efficacia di questo tipo di intervento, in termini di esiti occupazionali, sia per definizione maggiore che per la formazione ordinaria. Ciò sembra essere assicurato dalla verifica amministrativa che viene effettuata ai fini dell'erogazione dell'ultima tranche di pagamenti e della liberazione della fideiussione rilasciata, che è, appunto, condizionata alla comprovata assunzione del numero di corsisti convenuto da parte dell'azienda beneficiaria. Nondimeno non esiste alcuna evidenza che tale maggiore efficacia sia durevole, ovvero che a distanza di un ragionevole lasso di tempo la quota dei destinatari formati con la formula del finalizzato aziendale occupati sia ancora superiore a quella dei formati con le formule ordinarie.

L'obiettivo principale di questa attività di valutazione è dunque – in primo luogo - di verificare la *sostenibilità* dei benefici di questo tipo di intervento.

A tal fine è necessario confrontare la posizione occupazionale dei destinatari della formazione a dodici mesi dalla fine del corso per vedere se, e in che misura, il tasso di occupazione sia maggiore tra coloro che hanno beneficiato della formula del finalizzato aziendale.

La metodologia è quella dell'indagine telefonica presso un campione significativo di destinatari ad un anno dal completamento del corso.

Il dato controfattuale viene rilevato all'interno dello stesso campione. Infatti, gli intervistati possono essere distinti in due gruppi: da una parte quelli assunti in forza dell'obbligo previsto dall'intervento, dall'altro tutti gli altri. In tal modo il primo gruppo rispecchia i risultati della formula del finalizzato aziendale, mentre per il secondo, in mancanza dell'assunzione “forzata”, si ritorna – di fatto – alla formula ordinaria della formazione.

In termini essenziali, l'indagine è imperniata sul confronto tra i percorsi occupazionali dei due gruppi per comprendere se, e in che modo, l'obbligo di assunzione rappresenti, anche nel medio periodo, un fattore di maggiore efficacia della formazione.

Ciò che ci si deve attendere è infatti che i soggetti del primo gruppo siano tutti occupati al “tempo zero”, mentre nel secondo gruppo i tassi di occupazione siano in linea con quelli tipici della formazione ordinaria per figure professionali, profili soggettivi e aree geografiche simili. Nei dodici mesi successivi si può ipotizzare che i tassi di occupazione dei due gruppi, in qualche misura, convergano per l'inevitabile caduta dei tassi di occupazione del primo gruppo. L'entità di questa convergenza rappresenta il dato fondamentale su cui sviluppare l'analisi più

approfondita, volta ad esempio ad appurare a quali condizioni la forbice dei tassi di occupazione tra i due gruppi sia rimasta più ampia, ovvero l'efficacia del finalizzato aziendale sia stata maggiore.

0.2.2 L'universo

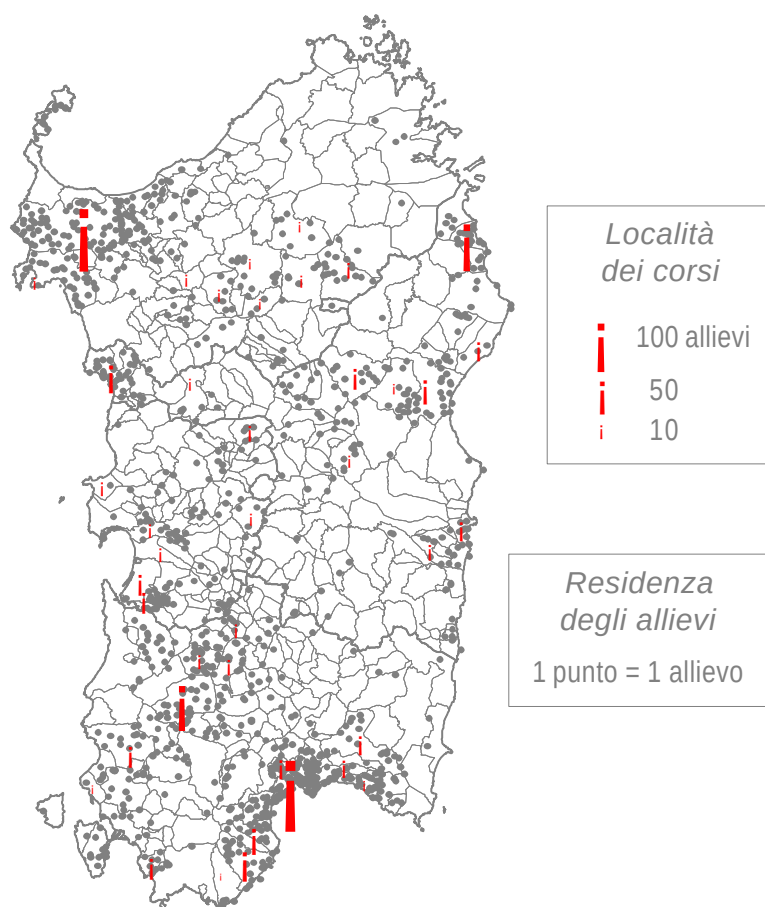
Sino ad oggi gli interventi formativi c.d. di “finalizzato aziendale” finanziati dal POR Sardegna sono tre; due di questi, a valere sulle misure 3.2 e 3.3 sono attualmente in fase di avvio. Soltanto uno, nell'ambito della misura 4.6 è stato portato a compimento. L'universo preso in considerazione per l'indagine è quindi rappresentato dai destinatari di questo intervento, e più precisamente di quanti tra questi sono stati ammessi all'esame. Si tratta di 1.145 dei 1.562 allievi iscritti (cioè più di tre quarti) ai 103 corsi che sono arrivati a conclusione¹.

I primi tre di questi corsi sono iniziati nel novembre del 2001, ma sono rimasti gli unici fino al luglio successivo; l'ultimo corso è iniziato quasi due anni dopo il primo, alla fine di ottobre del 2003. Il primo corso ultimato è finito l'11 ottobre 2002, gli ultimi tre a giugno del 2004. A parte questi ultimi, tutti i corsi sono quindi finiti da più di un anno.

Mediamente, i corsi sono durati poco più di nove mesi, quello più lungo è durato quasi un anno e mezzo e quello più corto poco più di un mese.

In termini di distribuzione geografica i corsi hanno interessato diverse aree della regione, con una prevalenza tuttavia dell'area cagliaritana. I comuni che hanno ospitato il maggior numero di corsi sono stati, dopo Cagliari (17) e Sassari (11), Villacidro (7), Budoni e Pula (5) e Bosa (4). Nella Fig. 1 le sedi dei corsi sono rappresentate per comune con cerchi di dimensioni proporzionate al numero di allievi (ammessi) che li hanno frequentati. Nello stesso cartogramma è anche possibile vedere la provenienza (cioè il comune di residenza) degli allievi., che appare, come è in certa misura inevitabile, significativamente condizionata dalla sede del corso. In rapporto alla distribuzione dell'intera popolazione si possono infatti osservare aree di maggiore concentrazione intorno ai comuni di Budoni, Bosa e Villacidro, mentre da altre zone dell'isola, dove pure la popolazione non è trascurabile, provengono relativamente pochi allievi. È questo il caso dell'Iglesiente, dell'Oristanese e, soprattutto, dell'area Olbia-Tempio.

Fig. 1. Localizzazione dei corsi e residenza degli allievi



In termini settoriali, l'area più rappresentata per numero e frequenza di allievi è stata quella del turismo, con un'ampia gamma di offerta di figure, tra cui spiccano quelle del cuoco e dell'aiuto cuoco che – insieme –

¹ La fonte di queste informazioni, nonché di tutte le altre contenute in questo capitolo, è rappresentata dai verbali (cartacei) degli esiti degli esami sostenuti dagli allievi

raccolgono il 10% degli allievi, anche se la figura singola per la quale vi è stato il maggior numero di allievi è l'operatore di call center. Consistente è stata anche la partecipazione a corsi per figure dell'area informatica, alcune delle quali molto specializzate. Tra i corsi rimanenti, eccettuato un gruppo piuttosto ristretto di figure di livello superiore (come project manager, agente di sviluppo locale, ecc.) si possono distinguere due gruppi prevalenti: gli operatori, più o meno specializzati, dell'industria (il saldatore, ad esempio, è al terzo posto assoluto) e gli artigiani.

L'elenco completo dei corsi, con il relativo numero di addetti ammessi all'esame è riportato in Tab. 1.

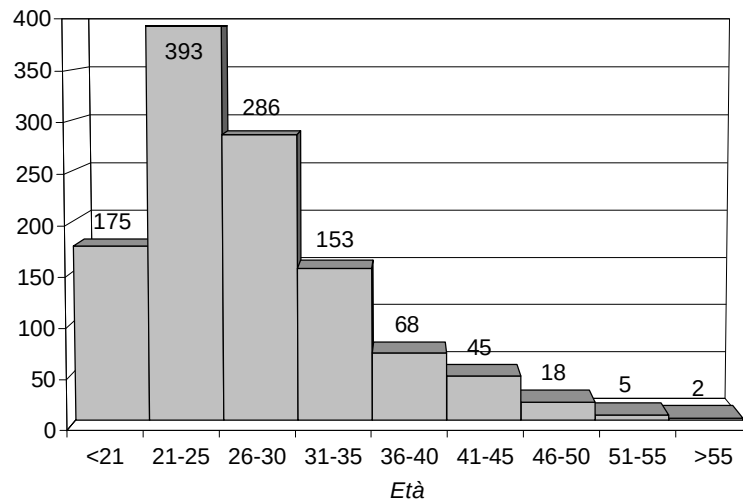
Tab. 1. Ammessi agli esami finali dei corsi di formazione per titolo del corso.

<i>Titolo del corso</i>	<i>Ammessi all'esame</i>	<i>Titolo del corso</i>	<i>Ammessi all'esame</i>
Addetto al call center	93	Operatore polifunzionale editoria e grafica	11
Cuoco	67	Addetto amministrativo per piccole e medie imprese	10
Saldatore	59	Tecnico della comunicazione multimediale	10
Aiuto cuoco	46	Manutentori spazi verdi	10
Cameriere di sala -bar	44	Project manager	10
Receptionist	44	Giardiniere	10
Ortoflorovivaista	32	Operatore trattamento ind.le generi alimentari	10
Barman	29	Operatore su pc	10
Addetto alla lavorazione e trasformazione pesce e prodotti a base di pesce	24	Operatore industria dolciaria	10
Governante	25	Addetto al restauro di centri storici e minerari	9
Guida turistica subacquea	20	Tecnico di gestione dei porti turistici	9
Carpentiere in ferro	18	Stampatore	9
Multimedia designer	17	Istruttore nautico di navigazione velica	9
Programmatore java	16	Operatore calzaturiero	9
Tecnico in computer grafica	15	Ceramista	9
Falegname	15	Coltivatore frutti di bosco	9
Tecnico sistemi LAN	14	Orafo	9
Addetto al riciclo e recupero di carta e vetro	14	Operatore di produzione per liquori e distillati	8
Lavoratore agricolo di colture specializzate	14	Data base administrator	8
Guida turistica	14	Macellaio	8
Ebanista	14	Addetto alla produzione birra	8
Addetto ai servizi di albergo	14	Operatore macchine utensili	8
Saldocarpentiere	13	Addetto colture aromatiche officinali a cielo aperto e sottovetro	8
Revisore apparecc. elettr. su rotabili ferroviari	13	Addetti alla produzione di biscotti tipici sardi	8
Programmatore OO	13	Addetto alla produzione, confezionamento e commercializzazione di dolci	8
Periti veterinari per valutazione danni da epizootie	13	Tecnico di gestione dei litorali	7
Addetto alla lavorazione e produzione di materiali lapidei	13	Agente di sviluppo locale	7
Operatore produzione cavidotti per fibre ottiche e linee elettriche	13	Addetto alla lavorazione del ferro battuto e forgiato	6
Operatore di produzione di ceramiche e gres porcellanato	13	Esperto SAP/R3	6
Commis di sala	13	Pizzaiolo	6
Consulente peritale settore danni da avversità atmosferiche	13	Sellaio	6
Operatore computer grafico	13	Operatore della piccola pesca	6
Operatore agriturismo	13	Sviluppatori J2EE	6
Addetto alla produzione di attrezzature subacquee	13	Pastaio	6
Agente assicurativo e responsabile alla produzione assicurativa	12	Sabbiatore-verniciatore	5
Addetto alle piattaforme di distrib. e servizi di logistica	12	Commis di cucina	5
Operatore tessile	12	Esperto oracle	1
Web master	11	Totale complessivo	1.145

Sotto il profilo anagrafico occorre innanzitutto rilevare la sostanziale parità di accesso tra femmine e maschi, con una minima prevalenza delle prime (575 contro 570).

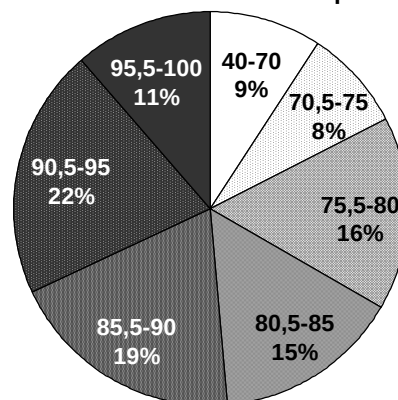
La fascia di età più rappresentata (cfr Fig. 2) è quella compresa tra i 21 e i 25 anni, cui appartengono più di un terzo degli allievi; un ulteriore quarto del totale è riferibile alla fascia di età successiva, cioè tra i 26 e i 30 anni. Non è trascurabile la quota degli ultratrentenni, circa un quarto del totale, tra i quali alcuni sopra i 45 anni.

Fig. 2. Ammessi agli esami finali dei corsi di formazione per età (frequenze assolute)



Il risultato dell'esame finale degli allievi ammessi è sintetizzato in Fig. 3. In oltre metà dei casi il voto è stato superiore a 85/100, mentre i voti inferiori a 70/100 sono appena il 9%.

Fig. 3. Ammessi agli esami finali dei corsi di formazione per voto ricevuto (voto massimo=100)

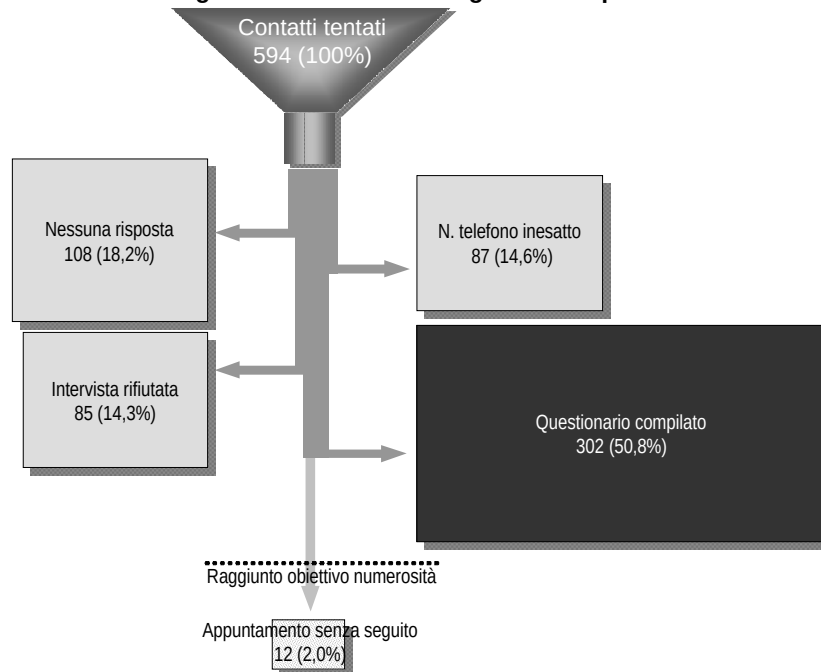


0.2.3 Il campione

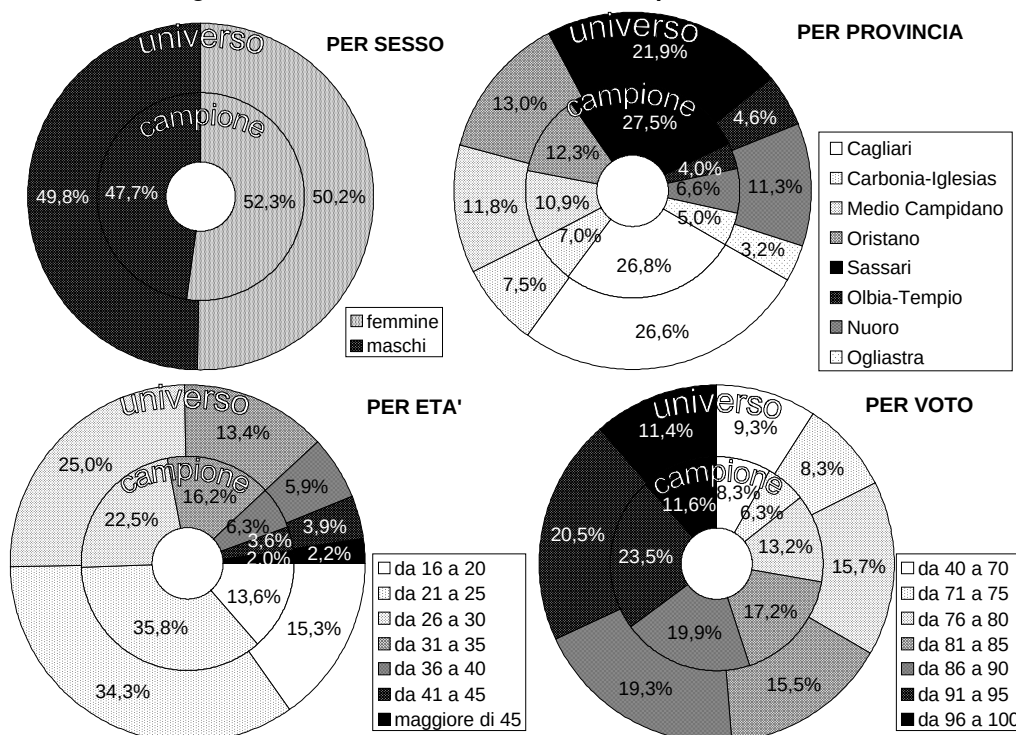
L'indagine telefonica, realizzata nel maggio 2005, ha prodotto 302 interviste utili a soggetti estratti casualmente nell'universo dei 1.145 destinatari degli interventi di finalizzato aziendale.

Questo campione corrisponde ad un intervallo di confidenza minore del $\pm 5\%$ per un livello fiduciario del 95%, ed è perciò statisticamente significativo, anche considerando che il rapporto tra campione e universo è molto elevato (più di un quarto).

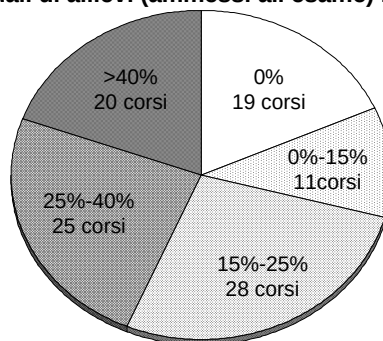
Per raggiungere questa numerosità si sono tentati quasi 600 contatti (cfr. Fig. 4): di questi, circa un terzo non hanno avuto risposta perché il telefono non era esatto o non rispondeva, mentre il 14% dei soggetti interpellati ha rifiutato di rispondere all'intervista. Nel complesso, più di metà delle interviste sono andate a buon fine: il tasso di collaborazione è stato quindi molto buono, se si considera la complessità e la lunghezza del questionario.

Fig. 4. Flusso dell'indagine di campo

L'elevata numerosità del campione rispetto all'universo ha garantito una buona rappresentazione della struttura di quest'ultimo anche senza adottare criteri di stratificazione nel campionamento. Ciò è vero particolarmente per le caratteristiche anagrafiche (sesso ed età), e in buona misura anche per il voto conseguito all'esame finale, anche se vi è una leggera sottorappresentazione dei voti più bassi. La corrispondenza tra universo e campione è invece minore se si fa riferimento alle province di residenza, dove, in particolare, l'Ogliastra e Sassari sono sovrarappresentate e Nuoro è notevolmente sottorappresentata (cfr. Fig. 5).

Fig. 5. Struttura dell'universo e del campione a confronto

Significativa è anche la rappresentazione dell'offerta corsuale. Per 84 dei 103 corsi completati che definiscono l'universo, è stata realizzata almeno un'intervista; in 45 casi si è intervistato più di un quarto degli allievi ammessi all'esame di uno stesso corso (cfr. Fig. 6).

Fig. 6. Percentuali di allievi (ammessi all'esame) intervistati per corso

Sostanzialmente analoga è la rappresentatività del campione con riferimento ai titoli professionali di sbocco dei corsi: delle 75 figure create complessivamente, l'indagine ne ha colte 65, in alcuni casi intervistando metà o più degli allievi. Tra le figure non rilevate dall'indagine l'assenza più significativa riguarda gli operai della lavorazione della ceramica e dei materiali lapidei (cfr. Tab. 2).

Tab. 2. Titoli professionali non rilevati nell'indagine

Titolo professionale	Allievi	Titolo professionale	Allievi
Addetto alla lavorazione di materiali lapidei	13	Addetto alla lavorazione del ferro battuto e forgiato	6
Operatore di produzione di ceramiche e gres	13	Esperto SAP/R3	6
Addetto al restauro di centri storici e minerari	9	Pizzaiolo	6
Ceramista	9	Sellaio	6
Macellaio	8	Esperto oracle	1

0.2.4 Il questionario

Il questionario da sottoporre al campione dei destinatari dell'attività di formazione è frutto di un adattamento del questionario messo a punto dall'ISFOL per l'indagine sul *placement*, attualmente in fase di realizzazione, che riguarderà l'universo dei destinatari della formazione ordinaria (escluse quindi le formule particolari come quella del finalizzato aziendale) finanziata dal FSE nell'ambito dei POR di tutte le regioni dell'Obiettivo 1. L'esatta corrispondenza delle domande e delle modalità di risposta ammesse dovrebbe così garantire il massimo livello di confrontabilità tra i risultati delle due indagini.

Questa caratteristica consentirà di quantificare, una volta che saranno resi disponibili i risultati dell'indagine ISFOL, l'eventuale differenziale di efficacia esistente tra la formula del finalizzato aziendale e le formule ordinarie dell'attività formativa, specialmente con riferimento al gruppo di coloro che non hanno beneficiato del meccanismo dell'assunzione obbligatoria.

Naturalmente, la specifica finalità di questa indagine ha reso necessario l'adattamento e l'integrazione del questionario originario. In particolare, l'operazione di adattamento ha riguardato sia la struttura che alcuni contenuti del questionario.

Sotto il profilo della struttura la principale novità consiste nell'inserimento di un'intera sezione (B/0) di domande relative alla situazione dell'intervistato immediatamente successiva al compimento dell'attività formativa. Questo perché, sia nel caso di coloro che sono stati assunti in forza dell'obbligo caratteristico della formula, sia nell'altro caso, è necessario mettere bene a fuoco tutti gli aspetti rilevanti (tipologia contrattuale, professione, caratteristiche del datore di lavoro ecc.) della posizione occupazionale dell'intervistato al “tempo zero” per poterne apprezzare le eventuali variazioni dopo dodici mesi, su cui è incardinata l'indagine.

Come conseguenza dell'inserimento della sezione B/0, la successiva sezione B/12, funzionalmente equivalente a quella del questionario ISFOL, è stata adattata nella formulazione per verificare gli elementi di continuità con la situazione al tempo zero.

In termini di contenuti le modifiche più significative, oltre quelle rese necessarie dalla differente struttura, riguardano le specificità dell'intervento, ovvero – in primo luogo – la circostanza dell'assunzione da parte dell'azienda coinvolta nella formazione, ed inoltre: la conoscenza dell'obbligo di assunzione, gli eventuali rapporti esistenti tra l'azienda “formatrice” e l'altra azienda in cui l'intervistato può aver trovato lavoro, il tempo trascorso dalla fine del corso all'inizio del lavoro.

Oltre alle finalità descrittive più evidenti, lo scopo primario del questionario è di mettere in luce i differenti percorsi occupazionali che caratterizzano i due diversi gruppi di intervistati: da una parte quelli assunti in forza dell'obbligo specifico, dall'altra tutti gli altri, che, ai fini di questa indagine possono essere considerati come campione di controllo in quanto destinatari di un intervento che, nella sostanza, non differisce troppo dall'attività formativa ordinaria, in mancanza dell'esplicazione dell'obbligo di assunzione.

Al tempo zero, per definizione, il tasso di occupazione degli appartenenti al primo gruppo sarà del 100%, mentre per il secondo gruppo sarà, con tutta probabilità, molto inferiore. L'obiettivo principale dell'indagine è quello di rilevare se, e in che misura, tale forbice si riduce nel corso dei dodici mesi successivi. L'entità di tale eventuale riduzione è assunta come l'indicazione del “tasso di decadenza” del vantaggio iniziale (certo) del finalizzato aziendale, ovvero – se letto all'inverso - come prima approssimazione della sostenibilità dell'intervento.

Il questionario, nella sua articolazione logica e nella sua forma verbale, è riportato nell'Allegato A.

1 I RISULTATI DELL'INDAGINE DI CAMPO

L'indagine ha voluto “fotografare” la situazione degli allievi ammessi all'esame in tre diversi momenti rispetto al corso: subito prima, subito dopo e 12 mesi dopo. L'analisi si snoda attraverso queste tre fasi con le chiavi di lettura che queste consentono e suggeriscono.

La situazione prima del corso è essenzialmente descrittiva, ed esamina il *background* degli allievi e le caratteristiche delle aziende organizzatrici dei corsi.

L'analisi della situazione subito dopo la conclusione dei corsi si focalizza sulle caratteristiche degli impieghi trovati a seguito di essi e sui percorsi che vi hanno condotto, individuando e mettendo a confronto il gruppo degli allievi assunti dalle aziende formatrici e quello degli allievi che hanno cercato lavoro indipendentemente da queste ultime.

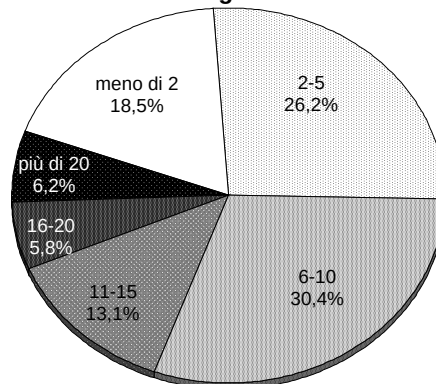
La situazione a dodici mesi dalla conclusione del corso è analizzata principalmente in chiave di sostenibilità, ovvero di permanenza/deterioramento (gli elementi di miglioramento sono infatti marginali) dei risultati occupazionali dell'attività, anche in questo caso in termini comparativi tra i due gruppi.

1.1 Prima del corso: caratteristiche degli allievi e dei corsi

1.1.1 L'istruzione degli allievi

Anagraficamente, la maggior parte degli allievi si colloca nella fascia tra i 20 e i 30 anni (cfr. Fig. 5). Non sono molti quelli che sono approdati ai corsi subito dopo il conseguimento del titolo di studio: mediamente sono infatti trascorsi più di sette anni e mezzo tra il compimento del corso di studi e l'inizio del corso. Per più di un quarto del campione la scuola o l'università era un'esperienza lontana ormai più di dieci anni (Fig. 7).

Fig. 7. Anni trascorsi tra il conseguimento del titolo e l'inizio del corso



Già da questa considerazione si può dedurre che gli allievi in possesso di un titolo più elevato del diploma non sono che una ridotta minoranza (circa il 9%), persino inferiore alla media, sia regionale (11%) che nazionale (12,4%), delle forze di lavoro.

Ben più elevata della media delle forze di lavoro (33,5%) è invece la quota dei diplomati tra gli allievi (57%), più di metà dei quali (31%) in possesso di maturità tecnica (in prevalenza commerciale), e per un altro quinto liceale (11,5%).

È di conseguenza piuttosto contenuta, rispetto alla composizione media delle forze di lavoro, ma comunque assai rilevante in termini assoluti (31,5%), la quota degli allievi in possesso della sola licenza media.

Nella parte sinistra della Tab. 3 è riportata la composizione degli allievi del campione per titolo di studio, mentre nella parte destra sono indicati i voti con cui i titoli sono stati conseguiti, rapportati alla scala decimale.

Pur con tutte le cautele che occorre premettere ad un confronto tra i voti riferiti ad istituti di livello diverso, si osserva che grande parte degli allievi (oltre il 42%) ha riportato votazioni appena sufficienti, e pochi – o nessuno, come ad esempio nei licei – ha ottenuto il massimo voto. Anche tra chi ha conseguito la laurea, dove la scala è normalmente più “generosa”, gli esiti non sono stati particolarmente brillanti, se si considera – ad esempio – che il numero di coloro che hanno avuto 110 (con o senza lode) è pari a quelli che hanno avuto un voto tra l'88 e il 99.

Tab. 3. Composizione degli allievi per titolo di studio e per voto di conseguimento

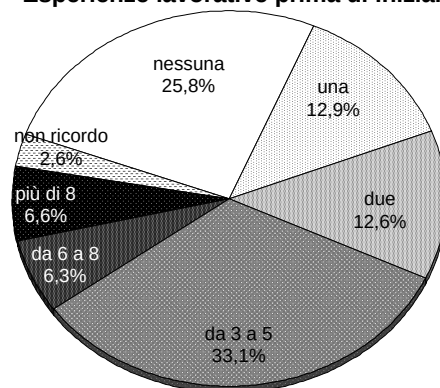
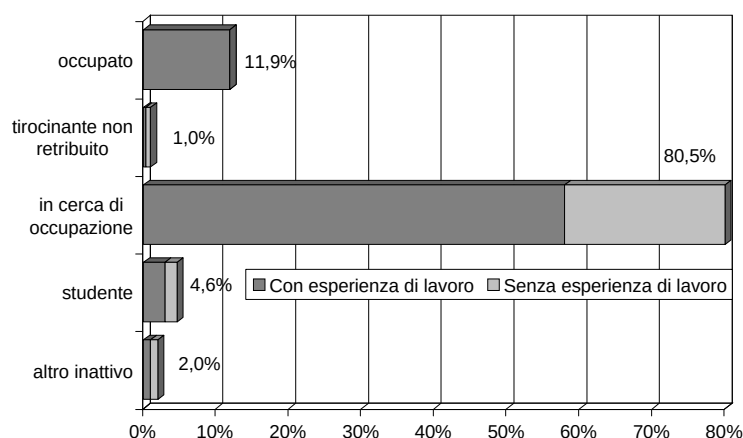
Titolo di studio	% su totale	Voto omogeneizzato (/10)*					
		6	7	8	9	10	tot
Totale	100,0%	42,3%	23,6%	16,5%	12,3%	5,3%	100,0%
licenza media inferiore	31,5%	52,9%	8,2%	22,4%	9,4%	7,1%	100,0%
qualifica professionale tramite istituto professionale	2,0%	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%
qualifica professionale tramite formazione regionale	0,3%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
maturità professionale	7,6%	43,5%	39,1%	4,3%	13,0%	0,0%	100,0%
<i>per i servizi</i>	3,3%						
<i>industriale</i>	2,3%						
<i>altra maturità professionale</i>	2,0%						
maturità tecnica	31,1%	44,1%	35,5%	8,6%	6,5%	5,4%	100,0%
<i>commerciale</i>	18,5%						
<i>per geometri</i>	6,6%						
<i>industriale</i>	1,3%						
<i>altra maturità tecnica</i>	4,6%						
liceo	11,6%	50,0%	20,6%	20,6%	8,8%	0,0%	100,0%
<i>scientifico</i>	8,3%						
<i>classico</i>	2,0%						
<i>linguistico</i>	1,0%						
<i>artistico</i>	0,3%						
scuola o istituto magistrale	4,3%	30,8%	38,5%	23,1%	7,7%	0,0%	100,0%
istituto d'arte	2,3%	28,6%	28,6%	42,9%	0,0%	0,0%	100,0%
qualifica professionale post diploma	0,7%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
diploma universitario	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
<i>architettura</i>	0,3%						
<i>medico</i>	0,3%						
laurea (superiore ai tre anni)	7,9%	0,0%	4,8%	19,0%	57,1%	19,0%	100,0%
<i>medico</i>	1,3%						
<i>ingegneria</i>	0,7%						
<i>agrario</i>	1,0%						
<i>economico-statistico</i>	1,3%						
<i>politico-sociale</i>	1,0%						
<i>giuridico</i>	0,7%						
<i>letterario</i>	0,7%						
<i>linguistico</i>	1,0%						
<i>insegnamento</i>	0,3%						

* Corrispettivo in decimi del voto di conseguimento del titolo. Per la licenza media si è assunto sufficiente=6, discreto=7, buono=8, distinto=9, ottimo=10, per tutti gli altri titoli si è trasformata in decimi (troncando i decimali) la votazione espressa in sessantesimi, centesimi o centodecimi.

1.1.2 La condizione professionale

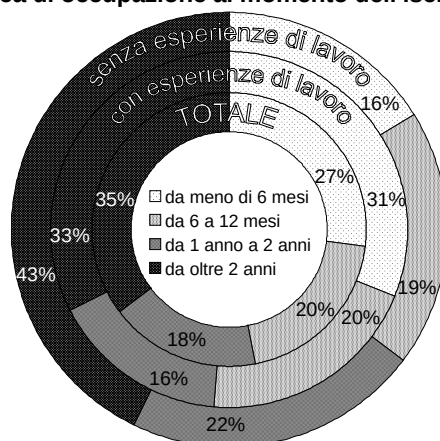
Arrivati al corso diversi anni dopo il conseguimento del titolo, gli allievi hanno avuto esperienze lavorative nei tre quarti dei casi. Tra questi, la media è di poco inferiore a quattro impieghi a testa (Fig. 8).

Malgrado questo dinamismo, la stragrande maggioranza (80,5%) degli allievi erano, all'inizio del corso, alla ricerca di un'occupazione, mentre gli occupati erano meno del 12% (cfr. Fig. 9).

Fig. 8. Esperienze lavorative prima di iniziare il corso**Fig. 9. Condizione professionale al momento dell'iscrizione al corso**

Per la gran parte dei casi si può dire che la condizione di disoccupazione fosse tutt'altro che transitoria, dato che per più della metà la ricerca si protraeva da oltre un anno, e addirittura oltre i due anni per un terzo dei casi.

Ancora più difficile era la situazione degli allievi in cerca di prima occupazione, dei quali due terzi circa erano in cerca da oltre un anno e il 43% da più di due (cfr. Fig. 10).

Fig. 10. Allievi in cerca di occupazione al momento dell'iscrizione: tempo di ricerca

La causa principale di cessazione del precedente rapporto di lavoro era stata la conclusione di un contratto a tempo determinato (55%), seguita – a molta distanza – da un licenziamento individuale (Tab. 4). Nondimeno, quasi un quarto delle conclusioni del rapporto in essere sono dipese da una scelta volontaria del lavoratore, anche se – non di rado – causata da precarietà o da una remunerazione giudicata insoddisfacente.

Tab. 4. Allievi non occupati al momento dell'iscrizione (con esperienza di lavoro): motivo della conclusione dell'ultimo lavoro

Fine di un lavoro a tempo determinato	55,4%	Trattamento economico non adeguato	3,8%
Licenziamento individuale	10,8%	Dimissioni	3,2%
Frequenza di corsi scolastici o di formazione	8,6%	Motivi personali	2,2%
Licenziamento collettivo	5,9%	Fallimento	1,1%
Lavoro irregolare o saltuario	5,4%	Altro	3,8%

L'ultima esperienza di lavoro, includendo anche gli occupati all'inizio dell'attività formativa (nel qual caso si trattava dunque dell'esperienza allora in corso), è stata prevalentemente alle dipendenze (72,3%), a carattere parasubordinato per il 19,6% e, solo per l'8%, di tipo autonomo (cfr. Tab. 5). La quota di lavoro autonomo è naturalmente maggiore (16,7%) nel caso degli occupati all'inizio del corso, e ciò ha a che fare, almeno in parte, con la maggiore soggettività nella valutazione dell'esistenza di un'occupazione autonoma.

In termini di posizione, metà degli allievi avevano ricoperto ruoli operai o assimilabili, ed un altro quarto abbondante posizioni impiegatizie o intermedie. Rispetto a queste ultime si rileva la più alta variabilità tra occupati (16,7%) ed ex-occupati (28,2%).

Tab. 5. Allievi con esperienza di lavoro: posizione contrattuale nell'ultima occupazione

Posizione	alle dipendenze	para- subordinato	autonomo	Totale	condizione all'inizio del corso	
					ancora occupato	non più occupato
direttivo, quadro	1,8%	0,0%		1,8%	2,8%	1,6%
impiegato-intermedio	17,4%	8,9%		26,3%	16,7%	28,2%
operaio, assimilati	42,9%	7,6%		50,4%	47,2%	51,1%
apprendista	4,9%	0,9%		5,8%	8,3%	5,3%
altro lavoratore dipendente	5,4%	2,2%		7,6%	8,3%	7,4%
imprenditore			0,4%	0,4%	0,0%	0,5%
lavoratore in proprio			3,6%	3,6%	5,6%	3,2%
libero professionista			2,7%	2,7%	11,1%	1,1%
altro lavoratore autonomo			1,3%	1,3%	0,0%	1,6%
Totale	72,3%	19,6%	8,0%	100,0%	100,0%	100,0%

1.1.3 Il corso

Il canale attraverso cui quasi il 60% degli interessati ha appreso dell'esistenza del corso è il tradizionale “passaparola” di parenti e amici (Tab. 6), seguito da quello dei media: stampa, radio e televisione sono stati la fonte di informazione per il 16% degli allievi.

Tab. 6. Fonte da cui gli allievi hanno appreso del corso

da amici, parenti o conoscenti	59,1%	dagli uffici dell'Assessorato formazione	1,7%
dalla stampa quotidiana o spot radiotelevisivi	15,9%	dall'Ordine professionale	1,0%
dall'azienda o dall'ente che organizzavano il corso	6,0%	dagli insegnanti della scuola	0,7%
da centri Informagiovani e disoccupati	4,3%	dal Centro per l'impiego pubblico	0,7%
da manifesti o depliant	4,0%	dal Comune	0,3%
dall'azienda presso cui lavoravo	3,7%	dall'Agenzia del lavoro regionale	0,3%
da internet	2,3%	totale	100,0%

Detto che sarebbe interessante (ma impraticabile) conoscere dove, a loro volta, gli amici, i parenti, i conoscenti “informatori” hanno acquisito l'informazione sui corsi del finalizzato aziendale, bisogna rimarcare lo scarso peso che hanno avuto i canali e le istituzioni specificamente preposte (dai centri informagiovani ai centri per l'impiego), almeno rispetto ai diretti interessati, anche ammettendo che possano invece aver avuto un ruolo decisivo per via indiretta.

Un altro elemento da evidenziare è la marginalità di internet come fonte di informazione, anche se si deve considerare che due o tre anni fa la diffusione di questo mezzo era molto inferiore a quella attuale.

Riguardo alla particolare natura dei corsi, e in particolare all'obbligo di assunzione di una certa quota di allievi si può dire che pressoché tutti (96%) gli allievi ne fossero a conoscenza.

Le caratteristiche fondamentali dei corsi – luoghi, date, titoli – sono già state esaminate a livello di universo e, successivamente, di rappresentazione campionaria nel cap. 0.2.

Ciò che non è stato possibile ricavare dai dati amministrativi raccolti sono le caratteristiche delle aziende che - insieme agli enti di formazione – hanno organizzato i corsi, cioè le aziende che si sono fatte carico dell'impegno di assunzione di una quota degli allievi formati.

Com'è immaginabile, la percezione (e il ricordo) dell'attività e delle dimensioni dell'azienda da parte degli allievi che vi hanno frequentato un corso di formazione, non è sempre puntuale e conforme alla classificazione, specialmente se al corso non è seguita l'assunzione². La struttura settoriale e, soprattutto, dimensionale delle aziende promotrici dei corsi che emerge dalle valutazioni degli allievi (Tab. 7) deve per questo essere considerata con le opportune cautele.

Tab. 7. Settore e classe dimensionale delle aziende promotrici dei corsi (% degli allievi)

Settore	classe di addetti							
	1 - 9	10-19	20-49	50-99	100-249	250 à	n.d.	Totale
agricoltura, caccia, silvicoltura e pesca	5,6%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,0%
industria manifatturiera	11,3%	7,9%	1,0%	0,3%	0,0%	4,0%	0,0%	24,5%
<i>alimentari, bevande e tabacco</i>	4,3%	4,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,6%
<i>tessile e abbigliamento</i>	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
<i>legno e prodotti in legno</i>	1,7%	0,3%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%
<i>carta, stampa ed editoria</i>	0,7%	2,6%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%
<i>articoli in gomma e materie plastiche</i>	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
<i>lavorazione minerali non metalliferi</i>	0,3%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
<i>metallo e prodotti in metallo</i>	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
<i>macchine e apparecchi meccanici</i>	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%	0,0%	5,0%
<i>altre industrie manifatturiere</i>	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
energia elettrica, gas e acqua	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
costruzioni	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazioni	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
alberghi e ristoranti	5,6%	15,2%	2,6%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28,5%
intermediazione monetaria e finanziaria	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	2,3%
attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, attività professionali e imprenditoriali	16,2%	1,0%	0,3%	0,7%	7,3%	0,0%	0,7%	26,2%
sanità e altri servizi sociali	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
altri servizi pubblici, sociali e personali	3,0%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%
Totale	46,7%	30,1%	5,0%	6,0%	7,3%	4,0%	1,0%	100,0%

In termini dimensionali predominano largamente le aziende piccole o piccolissime: più di tre quarti degli allievi ha svolto il corso presso aziende con meno di 20 addetti, quasi metà in aziende con meno di dieci addetti. Se questo dato è reale o vicino alla realtà dell'universo non si può non osservare che, anche considerando i corsi meno numerosi, metà degli allievi hanno frequentato corsi tra i 9 e i 15 iscritti.

Vale a dire che in almeno metà dei casi gli allievi erano più numerosi dei dipendenti, e si potrebbe supporre che per una buona parte di questi fosse superiore all'organico anche la quota di allievi soggetta ad obbligo di assunzione. Il che equivale ad ipotizzare, a seguito del corso, un incremento del personale superiore al 100% per ciascuna di queste imprese. È un dato che non può non destare perplessità.

² Per questo motivo si è dovuto procedere ad una rielaborazione delle risposte ottenute volta, in particolare, ad assicurare l'identità delle classificazioni della stessa azienda.

I settori nei quali si sono concentrati la maggior parte degli allievi (cioè circa l'80%) sono quelli suggeriti dalle qualifiche dei corsi (Tab. 1), vale a dire: alberghi e ristoranti (28,5%), informatica e attività professionali (26,2%) e l'industria manifatturiera (24,5%), quest'ultima con particolare riferimento ai settori alimentare, elettromeccanico (dove opera l'unica grande impresa coinvolta) e della carta, stampa ed editoria.

1.2 Subito dopo il corso: percorsi e caratteristiche dell'occupazione

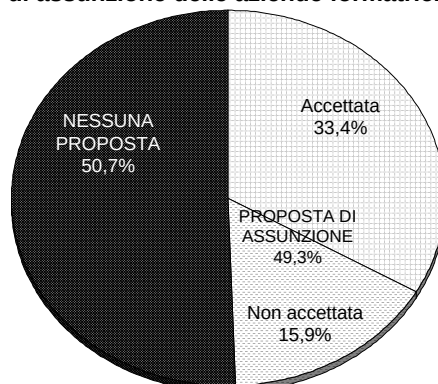
Sulla base di quanto accaduto immediatamente dopo la conclusione del corso è possibile dividere il campione nei due sottoinsiemi su cui l'analisi è focalizzata:

- o il Gruppo A, costituito dagli allievi che hanno accettato l'eventuale proposta di assunzione da parte dell'azienda che ha organizzato l'attività formativa (insieme all'ente di formazione), la cui occupazione può quindi essere considerata lo specifico frutto della peculiare formula dell'intervento;
- o il Gruppo B, rappresentato da tutti altri allievi che, non avendo avuto alcuna proposta dall'azienda suddetta – o avendola rifiutata – hanno cercato per proprio conto un impiego, o comunque lo hanno trovato anche senza cercarlo.

1.2.1 Le proposte di assunzione dell'azienda formatrice

Gli allievi che hanno ricevuto una proposta di assunzione da parte dell'azienda che ha promosso ed organizzato l'attività formativa sono circa metà del totale. Quelli che l'hanno accettata sono però soltanto un terzo del totale complessivo (Fig. 11).

Fig. 11. Proposte di assunzione delle aziende formatrici agli allievi del corso

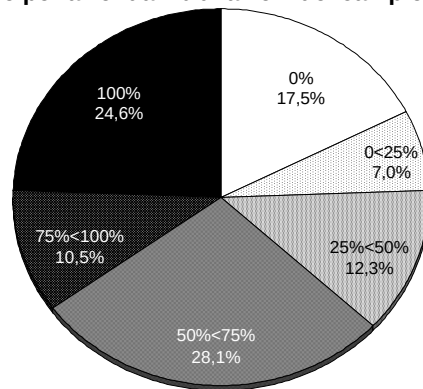
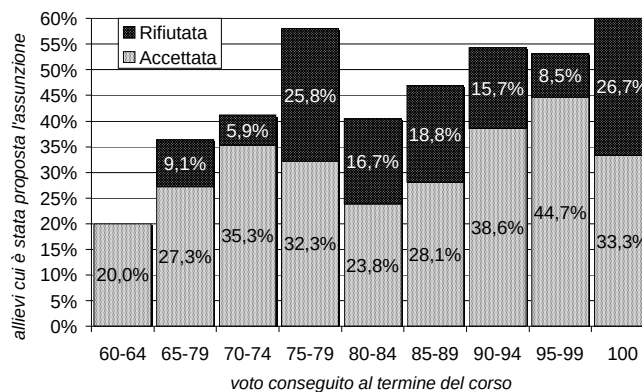


Si tratta naturalmente di un dato medio: non tutte le aziende hanno rivolto la proposta di assunzione ai loro allievi in egual misura. Ricordando, doverosamente, che si tratta di dati di un'indagine svolta su circa un quarto dell'universo e che, quindi, nei piccoli numeri, la casualità può aver penalizzato alcune specifiche realtà, si deve tuttavia osservare che, tra le 57 aziende cui il campione faceva riferimento, il 17,5% non ha proposto l'assunzione ad alcun allievo. Un dato, appunto, che può essere giustificato dalla casualità quando gli allievi intervistati per ogni azienda non arrivano a 5-6, com'è nella stragrande maggioranza dei casi che ricadono in questa fattispecie. Lo stesso non si può dire nel caso in cui, su 30 allievi intervistati, nessuno ha ricevuto proposte di assunzione dalla stessa azienda.

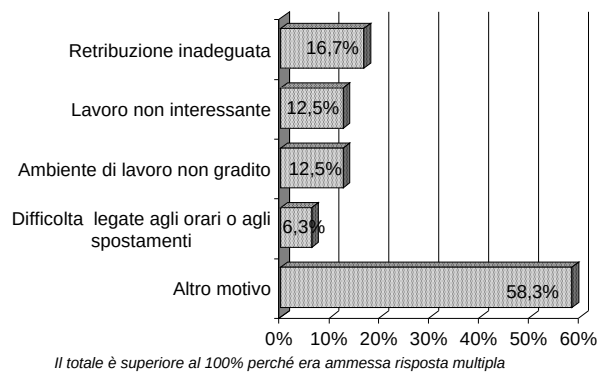
Ben più significativo è il dato complessivo che emerge da Fig. 12: quasi due terzi delle aziende hanno proposto l'assunzione a più di metà degli allievi, e addirittura in un quarto dei casi *tutti* gli allievi intervistati formati da una stessa azienda avevano ricevuto la proposta.

Nel complesso si può quindi affermare che, a parte alcuni casi-limite, l'opportunità di un inserimento lavorativo diretto degli allievi si sia pienamente esplicata per una quota significativa di essi.

Spostando l'attenzione dal profilo delle aziende a quello degli allievi, si verifica come, in generale, le proposte di assunzione abbiano riguardato in maggior misura i più profittevoli, ovvero quelli che hanno conseguito il voto più alto al termine del corso: soltanto ad uno su cinque allievi che hanno conseguito la sola sufficienza è stata proposta l'assunzione, mentre le proposte per chi ha conseguito il massimo dei voti sono tre su cinque (Fig. 13). A fronte di tanta richiesta si sono però registrati anche diversi rifiuti: quasi metà dei più brillanti non hanno accettato. Anche per effetto di questi rifiuti, il Gruppo A, cioè il 33,4% del campione che ha accettato la proposta di assunzione, non presenta una decisiva caratterizzazione sulla base del voto di profitto. Infatti, a fronte di un voto medio di 86,1 per l'intero campione, il Gruppo A fa registrare una media di 87,2.

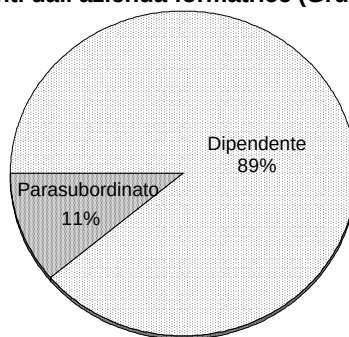
Fig. 12. Proposte di assunzione per azienda: % di allievi del campione che hanno ricevuto la proposta**Fig. 13. Proposte di assunzione delle aziende formatrici e voto conseguito al termine del corso**

Sui motivi del rifiuto il questionario non è stato, evidentemente, in grado di cogliere gli aspetti salienti del fenomeno, posto che ben più di metà degli intervistati ha indicato altre e non meglio specificate motivazioni rispetto a quelle proposte. Tra queste ha comunque prevalso l'inadeguatezza della retribuzione, subito seguita dalla mancanza di interesse dell'impiego e dallo scarso gradimento dell'ambiente di lavoro (cfr. Fig. 14).

Fig. 14. Proposte di assunzione delle aziende formatrici non accettate dagli allievi: motivi del rifiuto

Non tutti gli allievi del Gruppo A sono stati assunti come dipendenti: l'11% è stato inserito in azienda in qualità di parasubordinati (cfr. Fig. 15)

Fig. 15. Allievi assunti dall'azienda formatrice (Gruppo A): tipo di rapporto

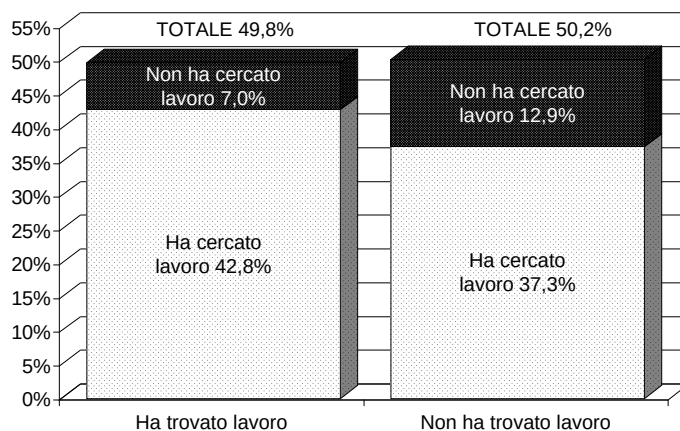


1.2.2 La ricerca di lavoro dei non assunti dall'azienda formatrice

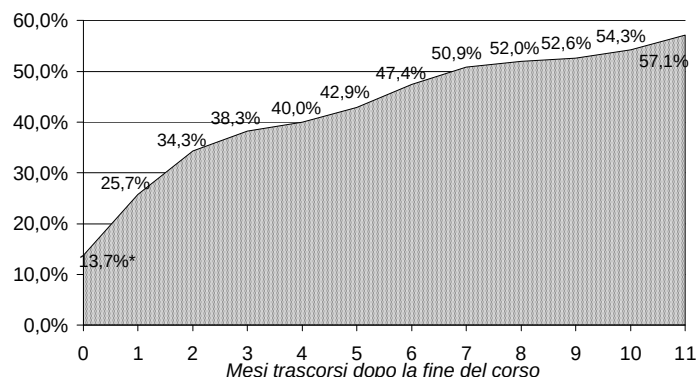
Nel complesso, gli allievi non assunti dalla rispettiva azienda formatrice sono il 66,6% del campione, composti dal 50,7% che non hanno avuto la proposta di assunzione e dal 15,9% che l'hanno rifiutata (cfr Fig. 11).

Non tutti questi soggetti hanno cercato attivamente lavoro dopo la fine del corso: circa l'80% lo ha fatto, e più di metà (42,8%) lo ha trovato. Tra gli occupati bisogna poi aggiungere coloro che l'impiego lo hanno trovato pur senza averlo cercato attivamente, cioè un ulteriore 7% degli “esclusi” dall'assunzione dell'azienda formatrice. Escludendo quindi soltanto le “non forze di lavoro”, cioè quelli che non hanno cercato né trovato un impiego (il segmento più scuro della barra a destra nella Fig. 16), il Gruppo B è definito dagli altri tre insiemi rappresentati in Fig. 16 ovvero, si potrebbe convenzionalmente dire, da quelli che hanno cercato *effettivamente* un'occupazione. Il tasso di occupazione del Gruppo B così definito è, alla conclusione del corso, del 57,1%.

Fig. 16. Non assunti dall'azienda formatrice: ricerca di lavoro dopo la fine del corso



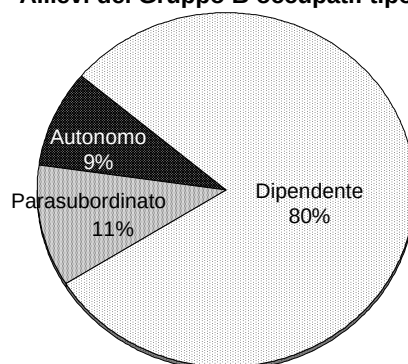
In realtà, a questo tasso di occupazione non si perviene subito dopo la fine dell'attività formativa, bensì, per gradi, nel corso degli 11 mesi successivi, anche se gli incrementi maggiori si registrano nei primi mesi (cfr. Fig. 17).

Fig. 17. Allievi che hanno cercato *effettivamente* lavoro: tempo impiegato per trovare lavoro

* Nel 13,7% di allievi che hanno trovato impiego dopo zero mesi è incluso il 5,7% che dichiarava di essere occupato già prima del corso

L'impiego trovato è nella maggior parte dei casi alle dipendenze (80%) e solo in misura ridotta di tipo parasubordinato o autonomo (cfr. Fig. 18)

Fig. 18. Allievi del Gruppo B occupati: tipo di rapporto



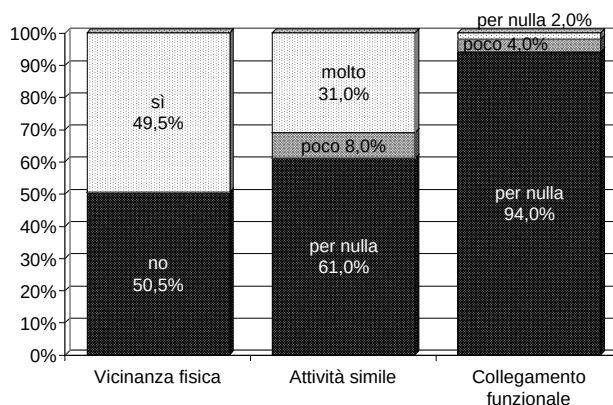
I canali attraverso i quali l'occupazione è stata trovata ribadiscono ciò che si è già avuto modo di osservare con riferimento all'informazione sul corso di formazione frequentato, cioè il ruolo centrale che la rete di amicizie, conoscenze e parentele ha nell'individuare le opportunità ed anche nel determinare i comportamenti sul mercato del lavoro e, specularmente, la marginalità delle istituzioni preposte.

La modalità di gran lunga più utilizzata ed efficace (44%) per trovare lavoro è infatti, ancora oggi, quella tradizionale della segnalazione a datori di lavoro da parte di parenti e amici (cfr. Tab. 8). A buona distanza seguono le modalità basate sull'iniziativa individuale e autonoma: l'invio di domande e curriculum ai potenziali datori di lavoro (21%) e la pubblicazione di inserzioni su giornali e internet (7%). È interessante osservare che al quarto posto (con il 4%) viene il canale delle imprese presso cui si è svolta l'attività formativa che, in questi casi, pur non avendo proposto l'assunzione diretta agli allievi, li hanno comunque efficacemente aiutati a trovare un posto di lavoro.

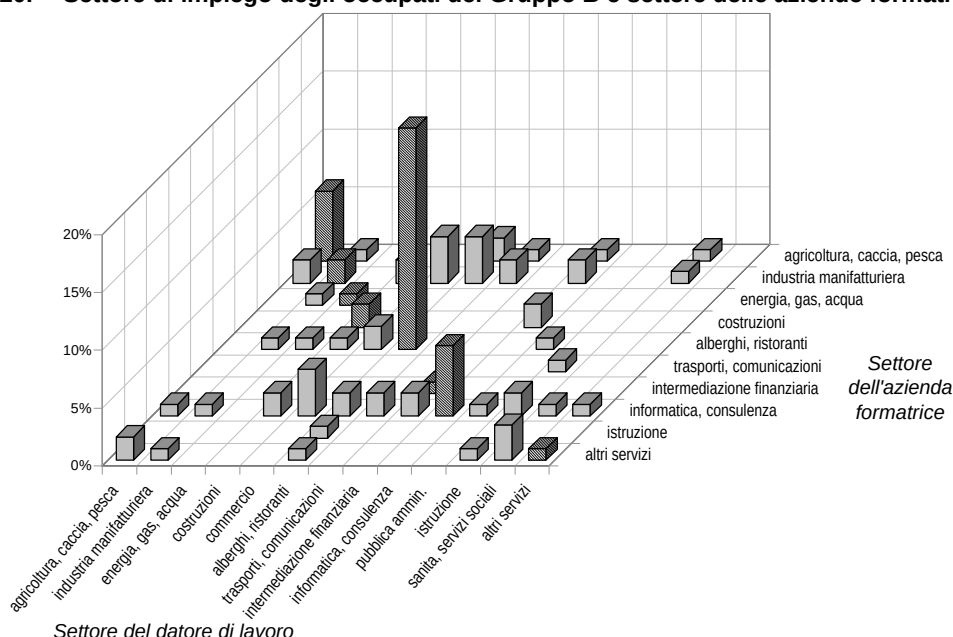
Tab. 8. Allievi che hanno trovato lavoro fuori dall'azienda formatrice: canali utilizzati per trovare lavoro

Canale	
su segnalazione a datori di lavoro da parte di familiari, amici o conoscenti	44%
inviando domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, ecc.)	21%
con inserzioni su giornali o su internet	7%
attraverso l'azienda presso cui ha svolto lo stage-tirocinio	4%
attraverso un centro di orientamento e informazione per giovani e disoccupati	3%
per concorso pubblico	3%
rispondendo a offerte di lavoro pubblicate sui giornali o su internet	2%
attraverso un servizio pubblico per l'impiego (uffici regionali o provinciali, s.p.i., ex uffici di collocamento)	2%
tramite il centro di formazione presso cui ha svolto il corso	1%
tramite contatti acquisiti nei lavori svolti precedentemente	1%
altro	3%
non ricordo	9%
Totale	100%

Esiste, di fatto, un discreto grado di prossimità sia territoriale che settoriale tra i datori di lavoro degli occupati del Gruppo B e le aziende formatrici, che però molto raramente assume le caratteristiche di un legame funzionale diretto (cfr. Fig. 19): poco meno di metà dei datori di lavoro sono fisicamente vicini alle aziende formatrici, quasi un terzo svolgono un'attività molto simile, ma solo nel 6% dei casi esiste un legame funzionale diretto (rapporti di fornitura, di cooperazione, di appartenenza allo stesso gruppo, ecc.)

Fig. 19. Rapporto tra il datore di lavoro degli occupati del Gruppo B e le aziende formatrici

Un'indicazione sostanzialmente coerente la si ottiene confrontando i settori in cui gli allievi del Gruppo B hanno trovato impiego (sia dipendente, che parasubordinato, che autonomo) e quelli di appartenenza delle aziende che hanno erogato la formazione³. Infatti, l'asse diagonale della Fig. 20, cioè quello in cui i due settori coincidono, rappresenta il 38% del totale.

Fig. 20. Settore di impiego degli occupati del Gruppo B e settore delle aziende formatrici

Prevedibilmente, i settori di impiego sono più numerosi di quelli in cui si è svolta la formazione. Ciò significa che, mediamente, le competenze acquisite si sono disperse in diversi ambiti occupazionali, non sempre con esse coerenti. L'eccezione più significativa è costituita dal settore alberghiero e della ristorazione, in cui si registra la migliore “tenuta” rispetto a questo fenomeno, considerando che più di tre quarti degli allievi formati hanno trovato impiego in questo stesso settore, che è peraltro uno dei pochi, insieme alle costruzioni, che assorbe più occupati di quanti non ne abbia formati.

Piuttosto soddisfacente è anche l'esito della formazione nel settore agricolo, che in metà dei casi ha trovato in esso il suo sbocco occupazionale.

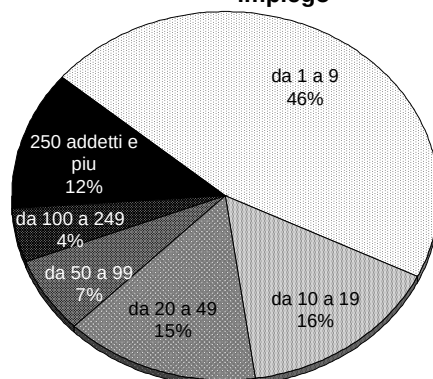
All'estremo opposto, il settore dei servizi informatici e l'industria manifatturiera dimostrano scarsa capacità di “trattenere” le competenze che hanno creato, nonché di attrarne da altri settori.

Infine, occorre segnalare il caso del commercio, che ha attirato il 10% degli occupati, malgrado nessuno degli occupati del Gruppo B vi fosse stato formato.

³ Anche qui valgono le cautele di cui si è detto al § 1.1.3 in merito alle possibili imprecisioni nella classificazione delle attività basate sulla valutazione degli allievi. Tuttavia in questo caso ai fini dell'elaborazione si è privilegiata la confrontabilità tra i due dati. Per questo motivo non si è proceduto alla correzione degli eventuali errori di valutazione degli allievi.

Se si esamina la composizione delle imprese che hanno assunto (come dipendenti o parasubordinati) gli occupati del Gruppo B (Fig. 21) non si osservano differenze notevoli rispetto all'analoga composizione delle aziende che hanno svolto l'attività formativa, con la significativa eccezione del peso rilevante che in questo caso assume la classe maggiore, ed un travaso tra la classe 10-19 e quella 20-49, con l'effetto complessivo di una maggiore dimensione media delle aziende che hanno assunto rispetto a quelle che hanno formato.

Fig. 21. Occupati dipendenti e parasubordinati del Gruppo B: dimensione delle imprese in cui hanno trovato impiego



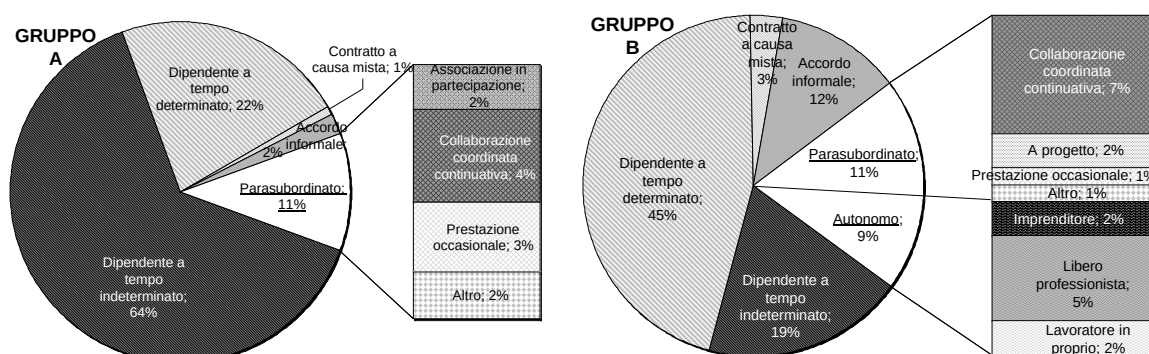
1.2.3 Le caratteristiche dell'impiego: Gruppo A e Gruppo B a confronto

Analizzati i percorsi che hanno condotto a distinguere i due gruppi di allievi, è interessante confrontare le caratteristiche degli impieghi dei rispettivi occupati.

Se la composizione per tipo di rapporto di lavoro si presenta sostanzialmente analoga tra i due gruppi (cfr. Fig. 15 e Fig. 18), con l'ovvia eccezione che il Gruppo B comprende anche una quota (minore) di lavoratori autonomi, un'analisi più approfondita delle tipologie di contratto (Fig. 22), mette invece in luce differenze di un certo rilievo. In termini generali si può infatti affermare che il Gruppo A si caratterizza significativamente rispetto all'altro per la prevalenza di formule che danno maggiori garanzie al lavoratore. Ciò è in primo luogo evidente nella larghissima prevalenza di contratti a tempo indeterminato (mentre nel Gruppo B sono molto più numerosi quelli a tempo determinato), ed anche nella marginalità degli accordi informali.

Si tratta dell'effetto dell'esplicita previsione regolamentare relativa all'obbligo di assunzione, messa a confronto con le ordinarie dinamiche del mercato del lavoro, che determinano la configurazione del Gruppo B.

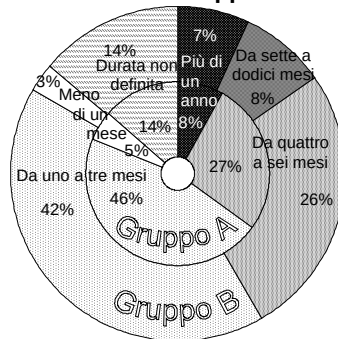
Fig. 22. Tipologia di contratto



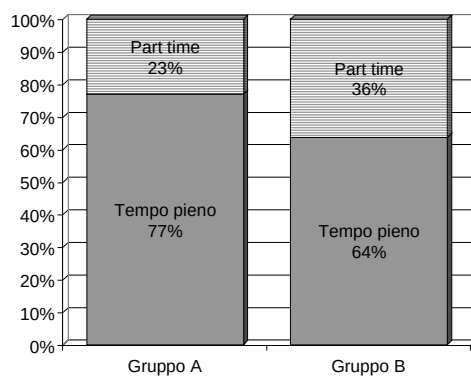
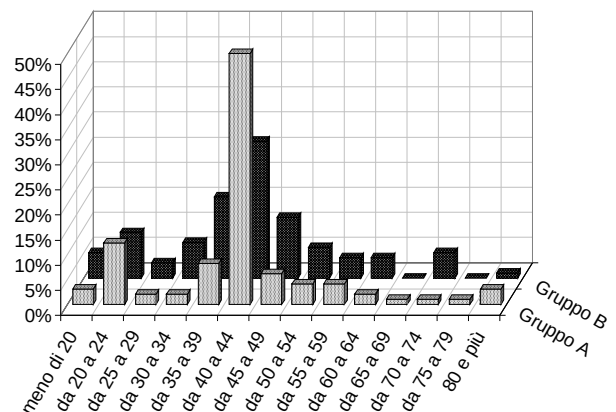
Del resto, al di fuori della “riserva” del rapporto a tempo indeterminato, i due gruppi si comportano in maniera non troppo differente, ad esempio con riferimento alla durata dei rapporti a termine (Fig. 23), tanto alle dipendenze che parasubordinati. In questo segmento vi è anzi più precariato nel Gruppo A, dove il 78% dei rapporti a termine non dura più di 6 mesi, contro il 71% del gruppo B.

Accanto all'indubbio e consistente vantaggio complessivo in termini di stabilità dovuto all'obbligo di assunzione a tempo indeterminato si scorgono anche le tracce di un possibile, ridotto, “effetto spiazzamento” a danno delle esigenze (soprattutto di parte datoriale) di un rapporto a termine di media durata.

Di converso le caratteristiche del Gruppo B sembrano improntate ad una maggiore “flessibilità” nell'inquadramento e nell'impiego degli occupati, come è confermato anche dal confronto tra i due gruppi sulla base degli orari contrattuali (Fig. 24) ed effettivi (Fig. 25).

Fig. 23. Durata dei rapporti a termine

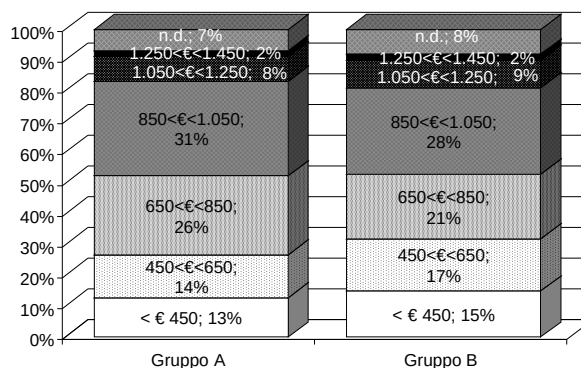
Sotto il primo profilo si osserva infatti che la quota di di contratti a part-time è sensibilmente superiore nel Gruppo B, dove supera abbondantemente un terzo del totale. Si tratta di un valore ben più che doppio della media regionale degli occupati dipendenti (15%), superata peraltro anche dal Gruppo A.

Fig. 24. Tipo di orario contrattuale**Fig. 25. Orario settimanale abituale di lavoro**

Malgrado la diversa incidenza del part time, l'orario abituale medio dei due gruppi è pressoché identico: 40,4 ore a settimana per il Gruppo A e 40,1 per il Gruppo B. Quest'ultimo, nondimeno, si caratterizza per la maggiore dispersione - sia verso il basso che verso l'alto - rispetto alle canoniche 40 ore (per il tempo pieno) e 20 ore (per il tempo parziale) intorno alle quali si concentra invece la gran parte degli occupati del Gruppo A.

A favore del Gruppo B è invece il tempo medio di spostamento per raggiungere il posto di lavoro, che nell'86% dei casi è inferiore ai 30 minuti (80% per il Gruppo A).

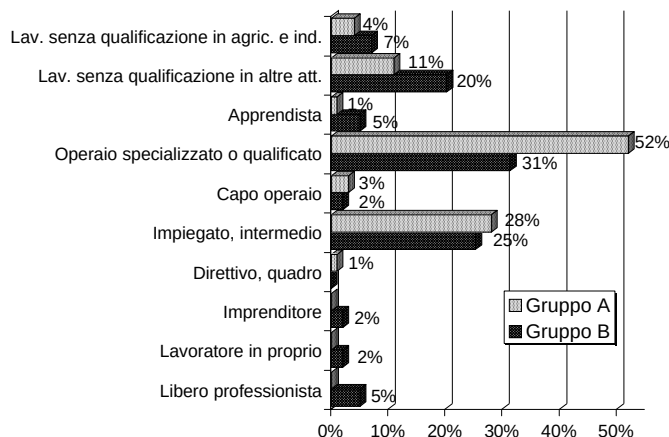
In termini di retribuzione non si rilevano differenze molto consistenti, anche se il peso delle classi più basse (fino a 650€) è più elevato per il Gruppo B a discapito delle remunerazioni tra 650 e 1.050 €, che sono comunque le più numerose (cfr Fig. 26). Occorre però precisare che quasi il 60% delle retribuzioni più basse sono corrisposte a lavoratori part-time, che nel Gruppo B sono più numerosi.

Fig. 26. Retribuzione netta mensile

Per altro verso, i lavoratori autonomi dichiarano (quando dichiarano) le retribuzioni più elevate, contribuendo ad aumentare la media del Gruppo B, l'unico in cui sono presenti.

Più netta è la difformità che emerge dal confronto tra gli inquadramenti degli occupati (Fig. 27). Pur rilevando in entrambi i casi la predominanza delle posizioni che richiedono qualche qualificazione (operaio specializzato o qualificato e impiegato o intermedio), si deve osservare che, invariabilmente, il Gruppo A prevale sul Gruppo B – in termini di percentuale - in tutte le posizioni qualificate (oltre a quelle ricordate, il capo operaio e il direttivo o quadro), mentre le posizioni che non richiedono qualifica (compreso l'apprendista, che alla qualifica dovrebbe condurre) pesano la metà che nel Gruppo B (il 16% contro il 32%).

Fig. 27. Posizione nella professione



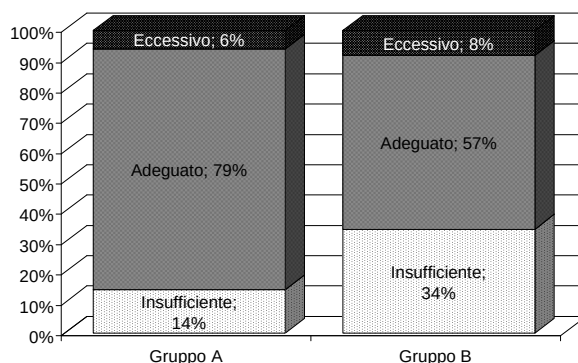
Anche a prescindere da valutazioni più analitiche relative al settore di impiego o alle caratteristiche della figura professionale, queste considerazioni portano, da sole, a concludere per una maggiore coerenza nel Gruppo A tra la formazione ricevuta e lo sbocco professionale trovato, come era del resto immaginabile a priori.

Una conferma in tal senso viene dalle risposte alle domande dirette sull'adeguatezza e l'utilità della formazione.

Il primo concetto riguarda la percezione dell'allievo di avere colto, in termini professionali e occupazionali, un risultato commisurato al proprio “investimento” nell'attività formativa. È una valutazione, in altre parole, che soppesa il giudizio sui contenuti del corso, le aspettative da questo create e la soddisfazione per l'approdo lavorativo cui ha condotto, e per questo si fonda tanto su percezioni soggettive che su elementi oggettivi, quali ad esempio la retribuzione. In tal senso il giudizio che il corso è stato “eccessivo” rispetto alle mansioni svolte è sicuramente negativo perché significa che la soddisfazione per il risultato è inferiore alle aspettative coltivate con l'attività formativa. Tuttavia, neppure il giudizio di insufficienza del corso rispetto alle mansioni può essere considerato interamente positivo poiché, se è vero che spesso è dovuto ad un impiego migliore delle aspettative, normalmente sottende la percezione della formazione come di un'occasione mancata.

In definitiva soltanto il giudizio di adeguatezza esprime una valutazione pienamente positiva sia della formazione ricevuta che degli esiti lavorativi cui ha dato luogo. Questo giudizio è espresso dal 79% degli allievi del Gruppo A e dal 57% di quelli del Gruppo B (cfr. Fig. 28)

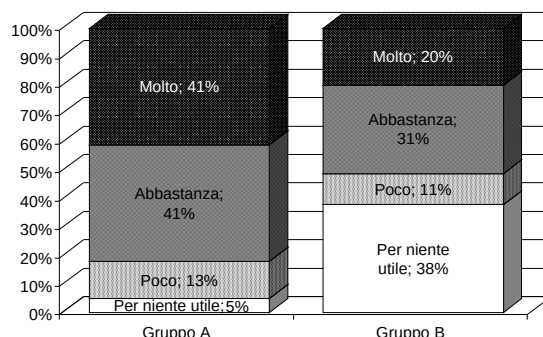
Fig. 28. Giudizio sul corso in rapporto alle mansioni svolte



Diverso, e più intuitivo, è il concetto di utilità della formazione, che non implica la commisurazione tra sforzo e risultato ma, più semplicemente, la valutazione funzionale, “sul campo” della crescita del patrimonio di competenze indotta dalla formazione. In questo caso il giudizio può essere positivo anche quando il lavoro intrapreso al termine del corso sia totalmente difforme dalle aspettative.

Anche in questo caso, nondimeno, il grado di soddisfazione è molto maggiore per gli allievi del Gruppo A, che giudicano la formazione ricevuta abbastanza o molto utile nell'82%, mentre nel Gruppo B prevale il giudizio che la formazione non sia stata per niente utile (Fig. 29)

Fig. 29. Giudizio sull'utilità della formazione ricevuta nello svolgimento del lavoro



1.3 Dodici mesi dopo il corso: sostenibilità degli esiti occupazionali

Con l'indagine sulla situazione professionale degli allievi a distanza di dodici mesi dalla conclusione del corso si è cercato di comprendere come e in che misura gli effetti occupazionali dell'attività formativa tendessero a stabilizzarsi in uno spazio di “libero mercato”, nel quale la regola dell'obbligo di assunzione - che caratterizza l'intervento in esame - avesse esaurito la sua cogenza. Ciò almeno con riferimento al suo potere sanzionatorio, dato che – comunque – l'obbligo prescriveva l'assunzione con contratto a tempo indeterminato e quindi tendeva a consolidare giuridicamente le sue acquisizioni.

Ciò che si è inteso verificare è, in definitiva, se, anche attraverso le ordinarie dinamiche del mercato del lavoro (che riguardano tanto la domanda che l'offerta), l'intervento formativo sia stato capace di incidere durevolmente sulla situazione occupazionale e professionale dei destinatari; quella che, per un intervento di questo tipo può essere definita la sua sostenibilità.

A questo scopo, questa parte dell'indagine è focalizzata principalmente sui flussi in entrata e in uscita dai diversi aspetti (occupazione, professione, posizione ecc.) della situazione costituitasi subito dopo la fine del corso.

1.3.1 La situazione occupazionale a dodici mesi dalla conclusione del corso

A dodici mesi dalla conclusione del corso gli allievi sono per una metà occupati e per l'altra in cerca di occupazione, se si esclude una quota residuale (4,3%) di soggetti non attivi, almeno sotto il profilo delle convenzioni terminologiche. Questo è il quadro che emerge dalle definizioni che gli allievi danno della propria condizione, riportato nella prima colonna della Tab. 9.

Tab. 9. Situazione occupazionale degli allievi a 12 mesi dal corso

	Totale	hanno svolto almeno un ora di lavoro nel mese	hanno cercato attivamente lavoro	non hanno cercato ma sono disponibili a lavorare
Occupato	47,7%	47,7%	---	---
Disoccupato	46,7%	11,0%	40,3%	3,0%
In cerca di 1^ occupazione	1,3%	0,3%	1,3%	---
Tirocinante non retribuito	0,3%	0,0%	0,3%	---
Studente	2,3%	0,0%	1,0%	0,3%
In servizio di leva	0,3%	---	---	---
Altro inattivo	1,3%	0,3%	1,0%	0,0%
Totale	100,0%	59,3%	44,0%	3,3%

Il quadro cambia appena, ma non sostanzialmente, se si considerano i comportamenti e gli atteggiamenti rispetto alla ricerca. Risulta, in tal modo, che del 46,7% che si dichiara disoccupato in cerca di nuova occupazione non tutti (40,3%) hanno cercato attivamente lavoro, mentre – al contrario – alcuni allievi che si dichiarano inattivi hanno in realtà svolto azioni concrete di ricerca del lavoro.

Nel complesso, tra gli allievi che hanno cercato attivamente lavoro e quelli che, pur non avendolo fatto, si dichiarano disponibili a lavorare fin da subito si raggiunge una percentuale (47,3%) di pochissimo inferiore a quella degli occupati.

È anche interessante osservare che l'11,6% degli allievi non occupati ha svolto almeno un ora di lavoro nell'arco di un mese.

Tra gli studenti prevalgono quelli che frequentano corsi di formazione professionale, ma non manca chi frequenta l'università, i corsi IFTS o la scuola secondaria superiore. Le finalità dello studio sono l'aggiornamento, l'inserimento o il reinserimento professionale e la crescita culturale.

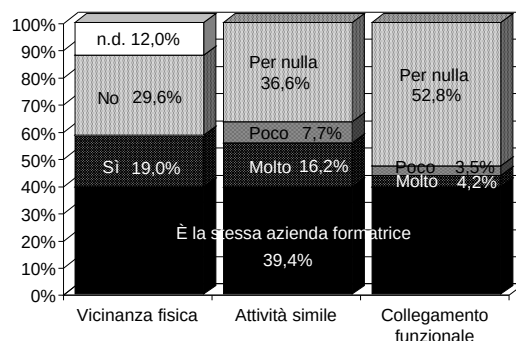
Per le finalità dell'indagine assume particolare importanza conoscere le caratteristiche del datore di lavoro degli addetti occupati e, in particolare, quale sia il rapporto tra esso e l'azienda formatrice, nell'ipotesi che, oltre all'assunzione diretta, uno dei possibili vantaggi di questa formula di intervento sia un possibile “effetto alone”, cioè di diretto o indiretto coinvolgimento, nell'assorbimento degli allievi, di realtà produttive prossime a quella dell'azienda formatrice.

Come si è già visto nel § 1.2.2, le tipologie di prossimità considerate sono quella territoriale, quella settoriale e quella, ben più forte, funzionale.

Fatti cento gli occupati a un anno di distanza dal corso, quasi quaranta lavoravano direttamente alle dipendenze dell'azienda formatrice. È particolarmente interessante osservare che una parte non irrilevante di essi (3,6) non sono stati assunti alla fine del corso⁴, ma un anno dopo, quando cioè l'obbligo di assunzione non era più vigente.

Tra i datori di lavoro dei sessanta occupati rimanenti una quota piccola, ma non trascurabile (4,2%), presenta un legame funzionale forte con l'azienda formatrice, il 16,2% svolge un'attività molto simile e il 19% è vicina fisicamente (cfr Fig. 30).

Fig. 30. Rapporto tra il datore di lavoro a 12 mesi dal corso e le aziende formatrici



Anche tenendo presenti gli elementi di casualità, nonché i legami di correlazione di altra natura, se ne può concludere che l'“effetto alone” ipotizzato può aver avuto un peso nell'ordine del 5-6% sulla totalità degli occupati.

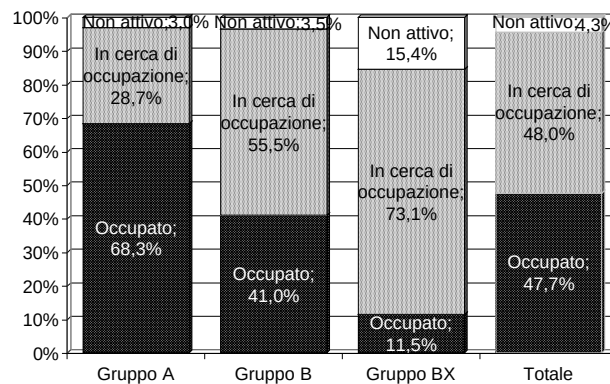
1.3.2 La trasformazione della situazione dall'anno precedente

Rispetto alla situazione occupazionale determinatasi al termine dell'attività formativa (T0), un anno dopo (T12) si assiste ad un netto peggioramento. Se dopo la conclusione del corso gli allievi che avevano trovato un'occupazione erano, complessivamente, due terzi del totale, dodici mesi dopo si sono ridotti a meno del 50%, superati dagli allievi in cerca di occupazione, che nel frattempo sono quasi raddoppiati dall'anno precedente (cfr. Fig. 31).

Con riferimento ai due gruppi su cui è focalizzata l'indagine occorre osservare che il tasso di decremento dell'occupazione è molto simile per cui, ancora a dodici mesi di distanza, la quota di occupati del Gruppo A è 17 punti superiore a quella del Gruppo B.

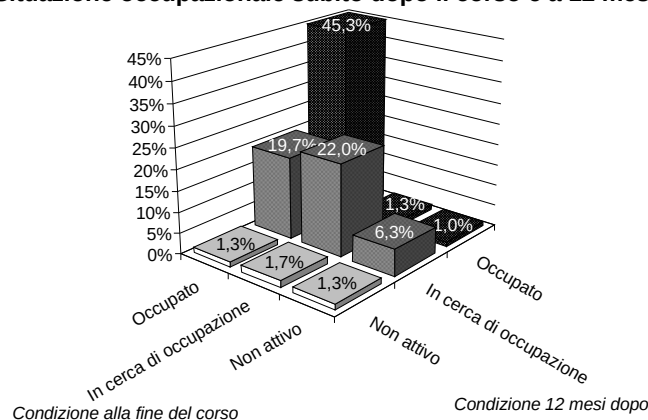
Per completezza del dato, il Gruppo BX compare in questa fase, a rappresentare coloro che al termine della formazione non avevano cercato lavoro (e quindi non erano stati inclusi né nel Gruppo B né, tantomeno, nel Gruppo A al tempo 0). Gran parte di questo Gruppo (che rappresenta l'8,6% del totale) rientra - a distanza di un anno - nella popolazione attiva, tuttavia con magri risultati in termini di occupazione.

⁴ Si tratta peraltro di allievi cui, alla fine del corso, non era stata proposta l'assunzione dall'azienda formatrice, tranne un caso (campionario) in cui la proposta c'è stata ma è stata a suo tempo rifiutata.

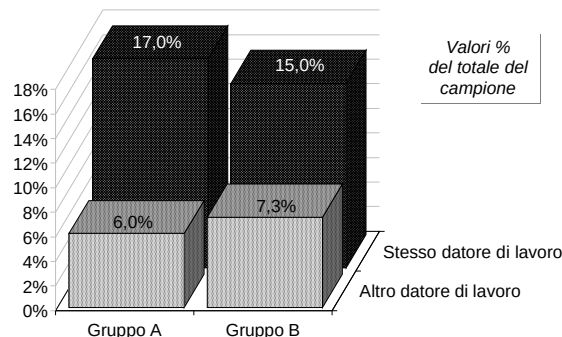
Fig. 31. Situazione occupazionale degli allievi a 12 mesi dal corso

Questa dinamica è il risultato dei flussi rappresentati in Fig. 32, da cui si può ricavare che gli occupati alla fine del corso rimasti tali sono il 45,3% del totale; ad esso si è sommato ancora il 2,3% di soggetti provenienti sia dal gruppo che cercava attivamente lavoro alla fine del corso (1,3%) sia da quello che non lo cercava (1%).

Il gruppo originario di allievi in cerca di occupazione è invece rimasto quasi invariato (22% del 24,7% iniziale) se si eccettua il 3% ripartito tra chi ha trovato lavoro (l'1,3% di cui sopra) e chi ha rinunciato alla ricerca (1,7%). In più, questo nucleo originario, si è ingrossato del 19,7% di soggetti espulsi dall'occupazione che avevano trovato alla fine del corso, e dal 6,4% di allievi rientrati nelle forze di lavoro dopo un anno trascorso senza cercare lavoro.

Fig. 32. Situazione occupazionale subito dopo il corso e a 12 mesi di distanza

Neppure per chi ha conservato l'occupazione tra la fine del corso e l'anno successivo, tuttavia, si può sempre parlare di stabilità: il 13,3% del totale degli allievi sono rimasti occupati, ma hanno cambiato lavoro (o meglio: datore di lavoro) (cfr Fig. 33).

Fig. 33. Allievi rimasti occupati dal tempo T0 al tempo T12 per datore di lavoro

Vale a dire che quelli che hanno conservato per un anno il posto di lavoro trovato dopo il corso sono il 32% del totale degli allievi. Naturalmente questa fattispecie è più ricorrente nel caso del Gruppo A, come del resto lasciava prevedere la larga prevalenza di contratti a tempo indeterminato (cfr. Fig. 22), e tuttavia proprio sotto questo profilo la forbice tra i due gruppi in termini di stabilità dell'impiego non appare così ampia come la

differente struttura contrattuale poteva far presagire. È, per certi versi, la riprova dell’“effetto spiazzamento” ipotizzato nel § 1.2.3: i datori di lavoro degli allievi del Gruppo B, in mancanza del vincolo che invece sussisteva per le aziende formatrici hanno adottato formule contrattuali più “caute” (in particolare il contratto a tempo determinato), che tuttavia hanno sortito un effetto non troppo dissimile dai contratti a tempo indeterminato in termini di stabilità dell’impiego.

Anche nel caso degli allievi che nei dodici mesi dopo il corso hanno cambiato il lavoro che avevano o che comunque ne hanno trovato uno nuovo, come è avvenuto per gli allievi del Gruppo B subito dopo il corso (cfr. Tab. 8), il canale più utilizzato per trovare lavoro è stato quello della segnalazione di familiari, amici o conoscenti, seguito (a minor distanza) da quello dell’invio di domande e curriculum ai potenziali datori di lavoro) e, a pari merito, dalle inserzioni su giornali e internet (cfr. Tab. 10). Pur nell’esiguità dei numeri assoluti (si tratta – complessivamente - del 13,7% del campione), dalla tabella è possibile ricavare un’indicazione di maggiore equilibrio tra i diversi canali rispetto a quanto già rilevato per il Gruppo B per l’anno precedente, anche se rimane secondario il ruolo degli operatori istituzionali. Ciò che sembra invece caratterizzare significativamente questa “seconda fase” di ricerca del lavoro è il contributo dato dai soggetti responsabili della formazione: il centro di formazione (7,3%) e l’azienda presso cui si è svolto il tirocinio (2,4%), cui si potrebbero aggiungere, con buona probabilità, i contatti acquisiti nei lavori svolti precedentemente (7,3%) dato che tutti i soggetti che hanno segnalato questo canale erano stati assunti dall’azienda formatrice.

In definitiva, ad un anno di distanza, l’esperienza della formazione ha ancora delle ricadute positive nella fase della ricerca del lavoro, come è del resto dimostrato dal fatto che l’1,7% degli allievi ha trovato, dodici mesi dopo, la nuova occupazione nella stessa azienda formatrice.

Tab. 10. Allievi che hanno cambiato o trovato un nuovo lavoro 12 mesi dopo il corso: canali utilizzati per trovare lavoro

Canale	
su segnalazione a datori di lavoro da parte di familiari, amici o conoscenti	31,7%
inviando domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, ecc.)	19,5%
con inserzioni su giornali o su internet	19,5%
attraverso l’azienda presso cui ha svolto lo stage-tirocinio	2,4%
attraverso un centro di orientamento e informazione per giovani e disoccupati	2,4%
rispondendo a offerte di lavoro pubblicate sui giornali o su internet	4,9%
attraverso un servizio pubblico per l’impiego (uffici regionali o provinciali, s.p.i., ex uffici di collocamento)	2,4%
tramite il centro di formazione presso cui ha svolto il corso	7,3%
tramite contatti acquisti nei lavori svolti precedentemente	7,3%
non ricordo	4,9%
Totale	100%

Anche chi ha cambiato lavoro nell’anno successivo al corso, per la stragrande maggioranza è rimasto nello stesso settore. Il confronto tra i settori di impiego subito dopo il corso e a dodici mesi di distanza (Fig. 34) evidenzia che per nove occupati su dieci non vi è stato alcun cambiamento: in termini grafici si sono disposti sulla diagonale.

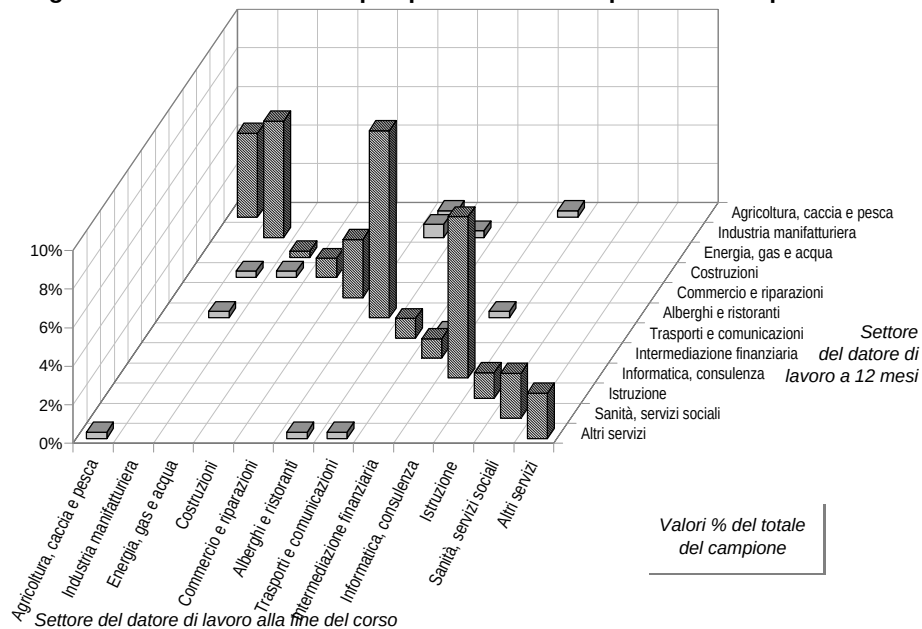
I settori che hanno assorbito maggiore occupazione sono naturalmente quelli verso cui la formazione era maggiormente indirizzata: alberghi e ristoranti, servizi informatici, industria manifatturiera, agricoltura.

Dove invece il cambiamento è stato davvero significativo, anche se in larga misura prevedibile, è nelle tipologie contrattuali (cfr. Fig. 35)⁵.

Chi maggiormente ha fatto le spese della riduzione di occupazione nell’anno successivo all’attività formativa sono stati coloro che avevano un contratto a tempo determinato, seguiti da quelli che avevano un accordo informale con il datore di lavoro o un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

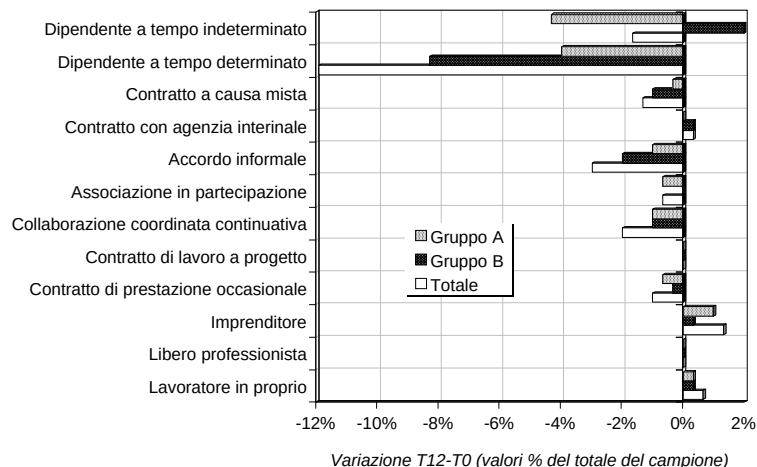
⁵ Sono stati presi a riferimento i dati di *tutti* gli occupati al tempo T0 e di *tutti* gli occupati al tempo T12. Di conseguenza nel totale sono compresi anche gli appartenenti al Gruppo BX (occupati solo al tempo T12), per questa ragione può non essere uguale alla somma del Gruppo A e del Gruppo B.

Fig. 34. Allievi rimasti occupati per settore al tempo T0 e al tempo T12



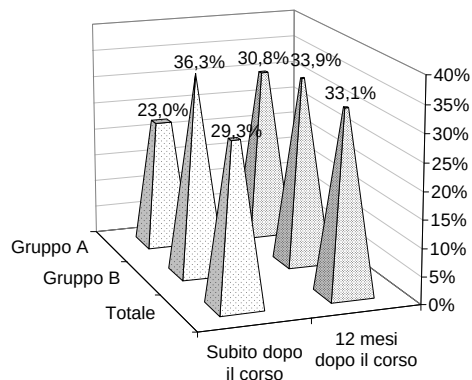
Crescono invece in termini assoluti i lavoratori autonomi (imprenditori e lavoratori in proprio) e i contratti alle dipendenze a tempo indeterminato nel Gruppo B (per effetto della stabilizzazione di posizioni più precarie), riassorbendo, almeno in parte, la diminuzione dovuta al Gruppo A.

Fig. 35. Variazione assoluta delle tipologie di contratto a 12 mesi dalla conclusione del corso



La tendenza alla convergenza tra le formule contrattuali nei due gruppi è visibile con chiarezza nella quota di impieghi part-time sul totale (Fig. 36): il differenziale di oltre 13 punti percentuali dopo la conclusione del corso si riduce ad appena due punti l'anno dopo.

Fig. 36. Quota degli impieghi part-time sul totale degli occupati

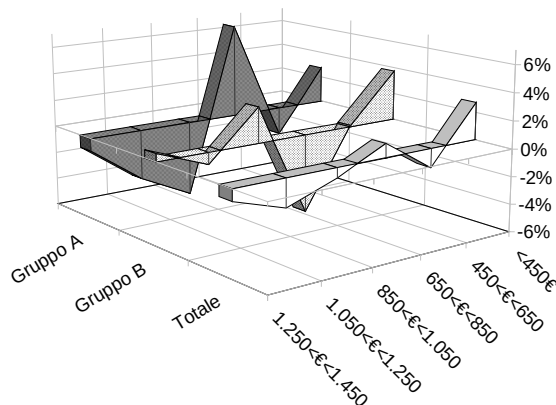


La crescita complessiva del tempo parziale contribuisce a spiegare la riduzione dell'orario di lavoro medio effettivo, che passa da 38,4 ore alla settimana nell'impiego trovato dopo il corso a 37,1 ore a settimana per l'impiego occupato un anno dopo.

La riduzione dell'orario di lavoro e, soprattutto, delle tipologie contrattuali più garantite rappresentano anche una valida chiave di lettura della trasformazione della struttura retributiva dal tempo T0 al tempo T12 (Fig. 37).

In generale, malgrado l'inflazione, si riduce sensibilmente il peso delle fasce retributive più ricche, specialmente per gli occupati del Gruppo A, mentre aumenta la quota della fascia più bassa, soprattutto nel Gruppo B. Nelle fasce intermedie i comportamenti dei due gruppi divergono sostanzialmente, ma l'effetto netto che ne emerge ha il profilo, più negativo, del Gruppo A, nel quale aumentano le retribuzioni tra 650 e 850 euro mensili e si riducono quelle tra gli 850 e i 1.050 euro.

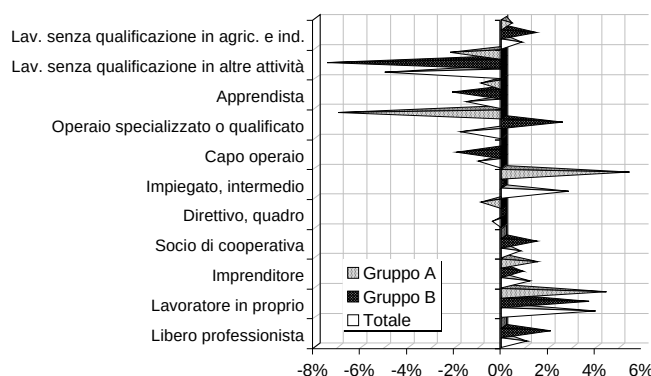
Fig. 37. Variazione della struttura retributiva tra gli occupati al tempo T0 e gli occupati al tempo T12



Che la riduzione delle retribuzioni dipenda prevalentemente dai due fattori citati sembra peraltro confermato dalla mancanza di una connessione evidente con la variazione nella struttura per qualifica dell'occupazione nei due momenti.

Come evidenziato dalla Fig. 38, infatti, si riduce maggiormente il peso relativo di alcune delle posizioni meno retribuite come i lavoratori senza qualificazione in altre attività o gli apprendisti, mentre aumentano tutti i lavoratori autonomi. Non mancano, è vero, indicazioni di segno contrario ma, appunto, non sembra possa, in linea generale, configurarsi una generale “dequalificazione” dell'impiego, né con riferimento al totale degli occupati né relativamente a ciascun gruppo.

Fig. 38. Variazione del peso delle posizioni nella professione a 12 mesi dalla conclusione del corso



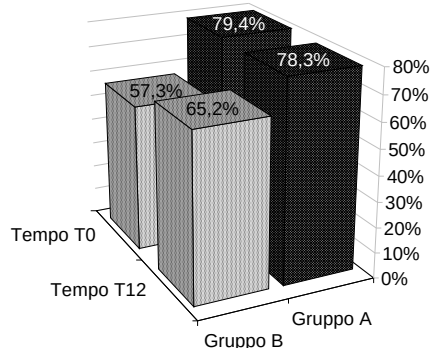
Quale che sia il senso della trasformazione della struttura per livello di qualifica dell'occupazione, è interessante osservare che esso è concorde e sostanzialmente omogeneo per i due gruppi con limitate eccezioni, la più significativa delle quali riguarda gli operai specializzati o qualificati, il cui peso diminuisce nel Gruppo A, in cui però erano notevolmente più rappresentati alla fine del corso.

1.3.3 Il giudizio sull'efficacia dell'attività formativa

Ancora dopo un anno dalla formazione, ed avendo in diversi casi cambiato lavoro, gli allievi giudicano in maggioranza adeguata la formazione ricevuta rispetto alla mansione svolta (Fig. 39).

Anche in questo caso sono gli allievi del Gruppo A a dare il giudizio più positivo. Tuttavia, mentre per essi si registra una leggerissima flessione rispetto alla situazione dell'anno precedente, per gli allievi del gruppo B il giudizio migliora apprezzabilmente.

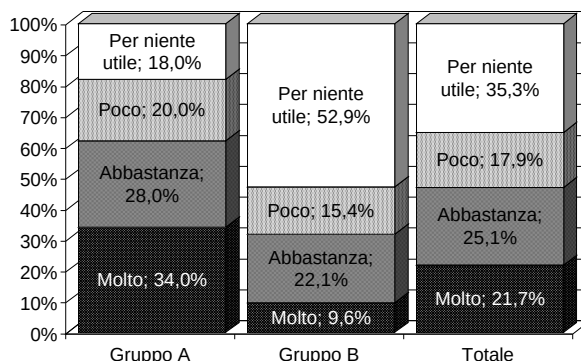
Fig. 39. Giudizio di adeguatezza del corso in rapporto alle mansioni svolte degli occupati al tempo T0 e al tempo T12



Dove il giudizio dei due gruppi diverge radicalmente, per motivi facilmente comprensibili, è sull'utilità dei contatti stabiliti nel corso dell'attività formativa nel trovare lavoro (cfr. Fig. 40). Non desta meraviglia che il rapporto tra giudizi positivi e negativi sia sostanzialmente invertito per i due gruppi: 62/38 per il Gruppo A e 32/68 per il Gruppo B.

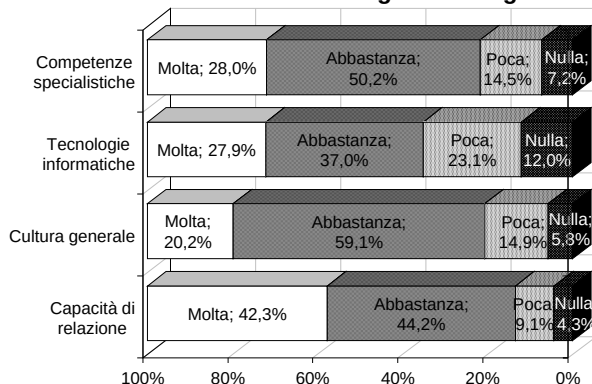
Sorprende, piuttosto, che più di uno tra gli assunti dall'azienda formatrice consideri “per niente utili” i contatti stabiliti durante l'attività formativa, se non è il frutto di un malinteso sul significato della domanda, come appare più probabile.

Fig. 40. Giudizio degli allievi occupati sull'utilità dei contatti stabiliti durante il corso nel trovare lavoro



La valutazione dell'utilità dell'attività formativa è abbondantemente sopra la sufficienza, anche se è possibile individuare alcuni aspetti su cui il giudizio è migliore. In particolare, più del 40% degli allievi occupati ha ritenuto molto utile la formazione sotto il profilo della capacità di relazione, mentre poco meno del 30% lo ha giudicato altrettanto valido sotto il profilo dell'acquisizione di competenze specialistiche e di conoscenze informatiche (cfr. Fig. 41).

Fig. 41. Utilità dell'attività formativa nel giudizio degli allievi occupati



1.4 Titoli formativi, occupabilità e coerenza degli sbocchi occupazionali

Al di là dei giudizi soggettivi degli allievi sull'adeguatezza e l'utilità dell'attività formativa svolta rispetto all'impiego trovato (cfr. § 1.3.3), basati principalmente su conoscenze e competenze acquisite, è possibile esprimere una valutazione più oggettiva sulla capacità dimostrata dall'attività formativa di favorire un inserimento professionale coerente con i titoli dei corsi, almeno per quelli più rappresentativi a livello di universo come di campione.

Tale capacità è il risultato di due diversi fattori: uno definibile in termini di “occupabilità”, l'altro in termini di coerenza tra sbocco professionale e intervento formativo. Nell'ipotesi che ciascun titolo formativo⁶ abbia un riscontro occupazionale e professionale peculiare in ragione delle dinamiche del mercato del lavoro che lo riguardano, il primo fattore può essere misurato dallo specifico tasso di occupazione al termine del corso e dodici mesi dopo, mentre il secondo dalla corrispondenza o attinenza tra il titolo e le figure professionali di sbocco.

Naturalmente questa analisi non può essere svolta per tutti i 65 titoli rilevati nell'indagine, ma soltanto per quelli la cui numerosità campionaria è minimamente significativa, tenendo comunque presente che, anche a livello di universo, quasi metà dei titoli hanno meno di 10 allievi.

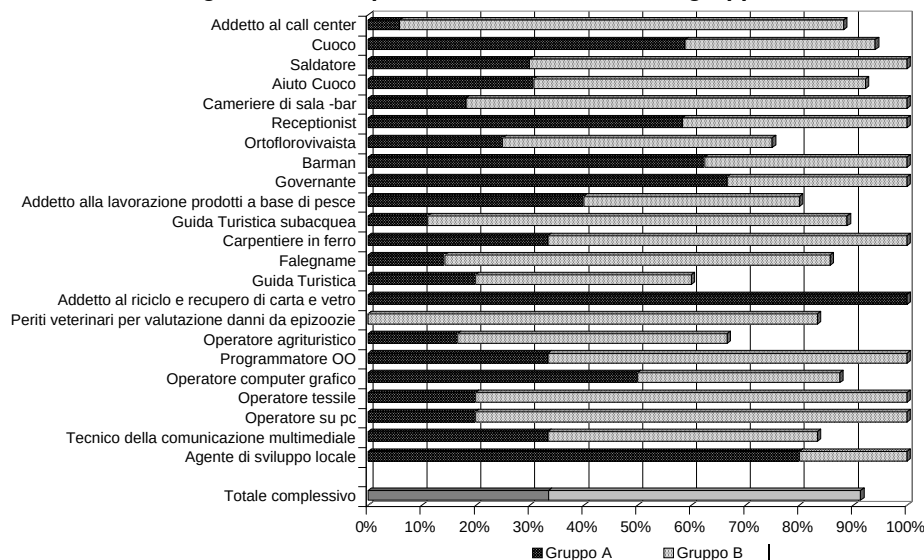
1.4.1 L'assunzione nelle aziende formatrici e i titoli formativi

Un elemento che condiziona sostanzialmente tanto l'occupabilità che la coerenza dell'impiego è certamente l'assunzione da parte delle aziende formatrici. Per quanto sin qui dimostrato è infatti naturale che, per i corsi nei quali è stato maggiore il tasso di assunzione da parte delle aziende formatrici⁷, ci si debba aspettare un tasso di occupazione mediamente superiore ed una migliore corrispondenza tra formazione e professione.

Prima di entrare nel merito di quanti e quali siano stati gli sbocchi occupazionali di ciascun titolo è quindi opportuno considerare il comportamento delle rispettive aziende formatrici rispetto all'obbligo di assunzione⁸, definendo, in altri termini, in che percentuale gli allievi con lo stesso titolo si siano distribuiti tra Gruppo A e Gruppo B. Nella Fig. 42 è illustrato la composizione per gruppo di tutti i titoli formativi per i quali si dispone di almeno cinque osservazioni campionarie, ordinati per numerosità degli allievi.

Per quasi tutti i titoli la somma delle due percentuali (Gruppo A + Gruppo B) è inferiore a 100. La quota rimanente è rappresentata da quegli allievi che, alla fine del corso, non hanno cercato (né trovato) lavoro.

Fig. 42. Allievi per titolo formativo nei due gruppi



Se la media degli allievi assunti dalle aziende formatrici (cioè gli allievi del Gruppo A) è esattamente un terzo dell'universo, la variabilità di questa quota per titolo è molto elevata, e va dal 100% dell'addetto al riciclo e

⁶ Con ciò intendendo il titolo del corso, avendo previamente provveduto ad omogeneizzare i titoli tra loro equivalenti per definizione e contenuto

⁷ Questo tasso dipende in larga misura dalle specifiche vicende del progetto formativo e dell'azienda coinvolta, che hanno pesato – realisticamente – ben più delle dinamiche del mercato del lavoro di riferimento

⁸ Obbligo che, oltre ad essere stato ottemperato in misura differente di caso in caso, era anche a priori stabilito in quota diversa per ciascun progetto

recupero di carta e vetro fino allo zero dei periti veterinari per la valutazione di danni da epizootie, che in larga parte hanno continuato a svolgere la libera professione.

Tra le aziende formatrici che in misura maggiore hanno assorbito gli allievi formati, sono numerose quelle del settore alberghiero e dei pubblici esercizi: titoli come cuoco, receptionist, barman, governante (ma non il cameriere di sala-bar) si collocano per più del 50% nel Gruppo A. Una presenza medio-alta nel Gruppo A la si riscontra anche per i titoli informatici più specialistici e, specificamente, per l'operatore computer grafico. Molto elevata è inoltre la percentuale per il titolo di agente di sviluppo locale.

All'estremo opposto, tra i titoli che hanno avuto minor vantaggio dall'obbligo di assunzione, il caso più rilevante è quello dell'addetto al call center, di gran lunga il titolo più rappresentativo, i cui allievi appartengono al Gruppo A solo per il 6%. Bassa presenza nel Gruppo A si osserva anche per i titoli di guida turistica subacquea e falegname.

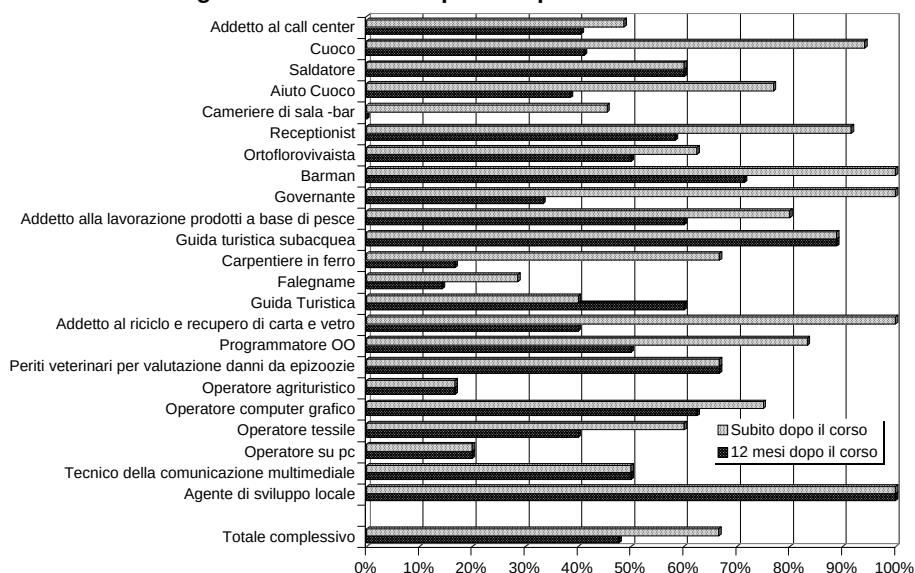
1.4.2 Il tasso di occupazione per titolo

La quota di allievi occupati tra quanti hanno appena completato l'attività formativa consente di esprimere un primo livello di valutazione di efficacia dei corsi in rapporto al loro titolo. Nei dodici mesi successivi è possibile verificare la “tenuta” di tale efficacia, ovvero la sua sostenibilità.

Il dato medio complessivo al termine del corso è di 67 allievi su cento, ma per alcuni titoli esso è superiore al 90%. Si tratta dell'agente di sviluppo locale, del barman, dell'addetto al riciclo e recupero di carta e vetro, del governante, del cuoco, del receptionist; tutti titoli nei quali l'incidenza del Gruppo A è superiore alla media. Nondimeno, il tasso di occupazione è alto (89%) anche per le guide turistiche subacquee, che solo in minima misura sono state assunte dall'azienda formatrice (cfr. Fig. 43).

Di converso, i titoli che hanno sortito i risultati occupazionali più deludenti (almeno nel gruppo dei più significativi qui presi in considerazione), sono tutti quelli che meno sono stati aiutati dall'assunzione obbligatoria: l'operatore agrituristico, l'operatore su pc, il falegname, la guida turistica, il cameriere di sala-bar e l'addetto di call center.

Fig. 43. Tassi di occupazione per titolo formativo



A distanza di dodici mesi il tasso di occupazione medio è sceso sotto il 50%. A parte gli allievi del corso per agenti di sviluppo locale, nessun altro titolo supera più il 90% di occupazione. Tengono la posizione le guide turistiche subacquee ed hanno ancora tassi di occupazione tra il 60 e il 70% barman, periti veterinari per valutazione danni da epizootie, operatori computer grafico, guide turistiche, addetti alla lavorazione prodotti a base di pesce, saldatori, receptionist.

Tra i titoli con il minore tasso di occupazione si evidenzia in primo luogo quello di cameriere di sala-bar, che perde totalmente i già scarsi occupati dell'anno precedente. Si confermano i risultati negativi di operatori agrituristici e operatori su pc, cui si aggiungono alcune figure del turismo che subito dopo il corso avevano registrato buoni risultati (aiuto cuoco, governante).

Nell'anno dopo la fine del corso soltanto un titolo guadagna posizioni in termini di occupazione: la guida turistica. Tutti gli altri perdono o, al meglio, rimangono stabili. Tra questi ultimi l'agente di sviluppo locale, la

guida turistica subacquea, i periti veterinari per valutazione danni da epizootie, il saldatore conservano tassi di occupazione medio-alti. È interessante osservare che si tratta di titoli che hanno un ambito di impiego piuttosto specialistico.

Nondimeno, tengono abbastanza bene anche due titoli che, in maniera diversa, hanno un mercato piuttosto vasto: il tecnico della comunicazione multimediale e l'addetto al call center.

Tra i titoli che invece perdono più occupazione sono in prevalenza quelli afferenti al settore degli alberghi e dei pubblici esercizi: gli unici che, pur perdendo circa 30 punti percentuali, mantengono un tasso di occupazione superiore al 50% sono il barman e il receptionist. Negli altri settori, due titoli fanno registrare un forte calo di occupazione: l'addetto al riciclo e recupero di carta e vetro e il carpentiere in ferro.

1.4.3 La coerenza tra titolo e occupazione

L'aumento delle opportunità di impiego dei destinatari è certamente un obiettivo centrale di tutte le attività formative. Il tasso di occupazione al termine del corso è, in questo senso, un indicatore significativo dell'efficacia dell'intervento. Tuttavia non è il solo, come pure l'incremento dell'occupazione non è l'unico obiettivo. Sia che la si veda dal punto di vista della domanda (l'allievo) che dell'offerta (il datore di lavoro), la finalità dell'attività formativa è anche quella di offrire all'allievo una preparazione coerente con i requisiti dello sbocco professionale, da una parte perché solo a queste condizioni si può affermare che il corso abbia avuto piena efficacia nel favorire l'occupazione⁹, dall'altra perché la capacità di soddisfare i fabbisogni professionali del sistema produttivo locale è, soprattutto nell'ambito della misura in esame – che non a caso è collocata nell'Asse IV -, l'altro obiettivo fondamentale dell'attività formativa.

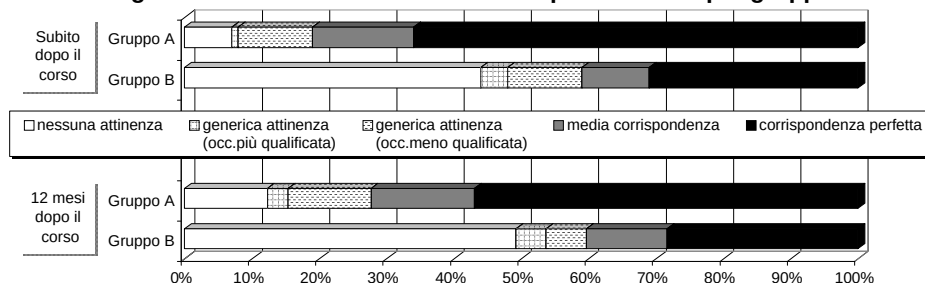
In questo senso, l'analisi della coerenza tra titoli formativi e profili professionali provvede un secondo, e più fine, indicatore della capacità dell'intervento di raggiungere i suoi obiettivi.

Per poterla valutare ci si è basati sulle dichiarazioni degli intervistati occupati in merito alla loro occupazione al tempo 0 e al tempo 12. Trattandosi, per evidenti motivi, delle uniche domande a risposta aperta del questionario, le risposte hanno dovuto essere interpretate alla luce della coerenza generale dell'intervista e successivamente riclassificate sulla base della classificazione delle professioni dell'ISTAT.

Dal confronto con i titoli formativi (previamente omogeneizzati), si è giunti a classificare la coerenza su una scala di cinque modalità:

- o corrispondenza perfetta, quando il titolo (per quanto applicabile) coincide con la figura professionale o vi è incluso;
- o media corrispondenza, quando tra i contenuti del corso e le specifiche della figura professionale vi è solo una parziale sovrapposizione;
- o generica attinenza, quando il titolo formativo riguarda lo stesso ambito produttivo e di competenze della figura professionale, ma vi è una manifesta sproporzione tra gli obiettivi della formazione e i requisiti della professione; in questo ambito si riconoscono due modalità opposte:
 - § l'occupazione richiede una qualificazione più elevata di quella offerta dal corso
 - § l'occupazione richiede una qualificazione inferiore a quella offerta dal corso
- o nessuna attinenza, quando la professione è del tutto estranea ai contenuti del corso

Fig. 44. Coerenza tra titoli e sbocchi professionali per gruppo



Prima di considerare i singoli titoli formativi vale la pena di osservare le consistenti differenze che, in termini di coerenza, si possono rilevare tra i due gruppi (cfr. Fig. 44): subito dopo il corso le professioni pienamente

⁹ Come si è già osservato con riferimento ad altri aspetti, sarebbe un errore grossolano annettere all'ultima attività formativa il “merito” di qualunque occupazione

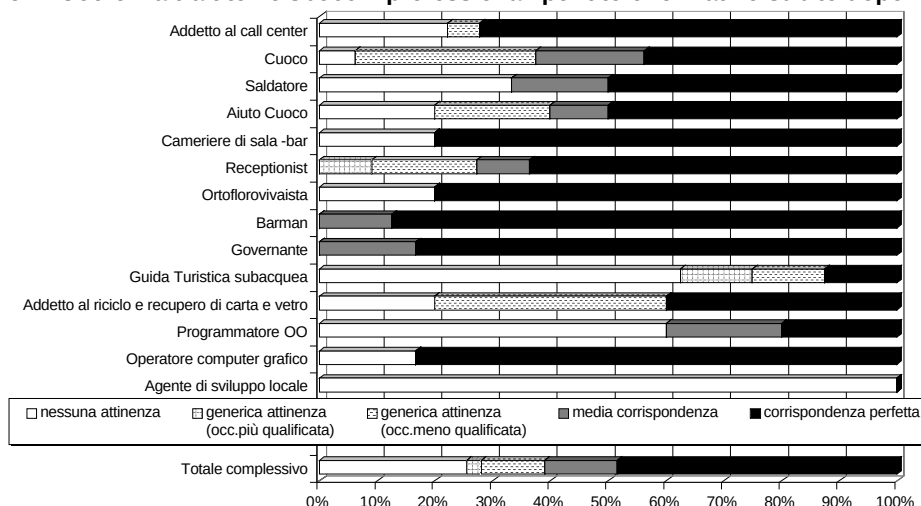
coerenti con i titoli sono i due terzi nel Gruppo A mentre sono meno di un terzo nel Gruppo B. Si tratta di un risultato abbastanza scontato, se si considera come si sono definiti i due gruppi, ed è anzi più difficile da comprendere come il 18% degli assunti dalle aziende formatrici possano ricoprire posizioni professionali poco o per nulla coerenti con il titolo conseguito.

A distanza di un anno la forbice tra i due gruppi rimane sostanzialmente invariata, anche se in entrambi i casi è comunque diminuito il grado di coerenza complessivo, tanto che nel Gruppo B quasi metà delle occupazioni non hanno alcuna attinenza con il titolo

Esaminando i singoli titoli¹⁰, quelli per i quali la coerenza con lo sbocco professionale al tempo 0 è maggiore (Fig. 45) sono il barman e il governante, seguiti dall'operatore di computer grafica, l'ortoflorovivaista, il cameriere di sala-bar e, ancora, dall'addetto di call center.

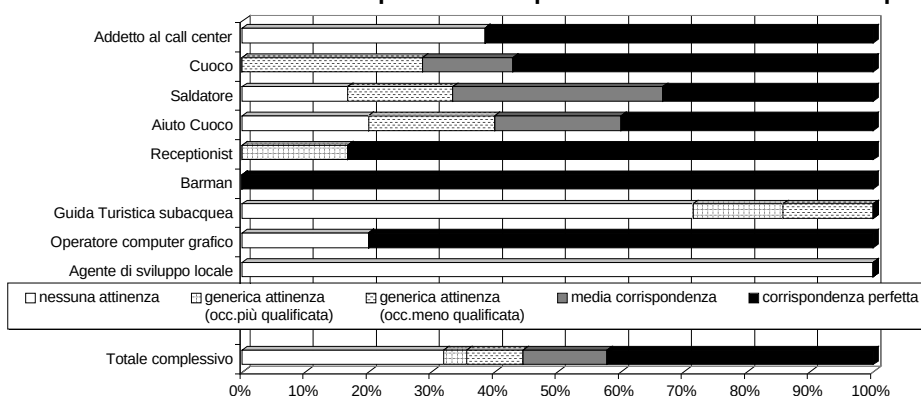
I titoli che conducono a professioni meno coerenti sono invece la guida turistica subacquea, il programmatore OO e l'addetto al riciclo di carta e vetro.

Fig. 45. Coerenza tra titoli e sbocchi professionali per titolo formativo subito dopo il corso



A distanza di dodici mesi, le professioni più coerenti sono quelle occupati dagli allievi del corso per barman (l'unico caso in cui vi è perfetta corrispondenza nel 100% dei casi), seguiti degli operatori di computer grafica e i receptionist. Al contrario, tra gli allievi del corso di guida turistica subacquea, dopo un anno, non ce n'è uno solo che svolga un lavoro coerente con la formazione (Fig. 46).

Fig. 46. Coerenza tra titoli e sbocchi professionali per titolo formativo 12 mesi dopo il corso



Nel complesso, la quota di professioni pienamente corrispondenti al titolo formativo si aggira intorno alla metà nel tempo T0 e si riduce mediamente di 7 punti percentuali nel corso dei dodici mesi di osservazione.

1.4.4 Gli sbocchi professionali dei titoli formativi più rappresentativi

Il quadro che emerge seguendo il percorso occupazionale per titolo, anche limitandosi ai titoli più rappresentativi, è piuttosto complesso. Si è cercato di riassumerlo nelle schede in Tab. 11.

¹⁰ Limitatamente ai casi in cui si registrano più di cinque occupati nel campione

Tab. 11. Titoli formativi, distribuzione per gruppo, tassi di occupazione e sbocchi professionali coerenti e non (valori in % del totale allievi ammessi per titolo)

Titolo formativo		Gruppo		Occupati	
		A	B	T0	T12
Addetto al call center		6%	82%	49%	41%
<i>Sbocco coerente</i>	4.2.2.3 centralinisti e telefonisti			35%	24%
<i>Altri sbocchi T0</i>	5.2.2.3 camerieri ed assimilati, 4.2.1.1 cassieri, bigliettai, 4.1.1.4 personale di segreteria, 3.4.2.2 insegnanti per handicappati, di sostegno ed altri insegnanti di scuole speciali, 3.3.1.2 contabili e assimilati				
<i>Altri sbocchi T12</i>	5.2.2.3 camerieri ed assimilati, 3.4.2.2 insegnanti per handicappati, di sostegno ed altri insegnanti di scuole speciali, 3.4.2.1 insegnanti elementari, 3.4.2.4 tutor, istitutori, insegnanti nella formazione professionale				

Titolo formativo		Gruppo		Occupati	
		A	B	T0	T12
Cuoco		59%	35%	94%	41%
<i>Sbocco coerente</i>	5.2.2.1 cuochi in alberghi e ristoranti			59%	29%
<i>Altri sbocchi T0</i>	5.2.2.3 camerieri ed assimilati, 7.1.6.1 conduttori di impianti di centrale elettrica				
<i>Altri sbocchi T12</i>	5.2.2.3 camerieri ed assimilati				

Titolo formativo		Gruppo		Occupati	
		A	B	T0	T12
Saldatore		30%	70%	60%	60%
<i>Sbocco coerente</i>	6.2.1.2 saldatori e tagliatori a fiamma			40%	30%
<i>Altri sbocchi T0</i>	4.1.1.6 personale addetto agli affari generali, 7.4.2.2 autisti di taxi, conduttori di automobili e di furgoni				
<i>Altri sbocchi T12</i>	4.1.1.6 personale addetto agli affari generali, 6.2.1.4 montatori di carpenteria metallica, 8.6.2.1 manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e assimilati				

Titolo formativo		Gruppo		Occupati	
		A	B	T0	T12
Aiuto cuoco		31%	62%	77%	38%
<i>Sbocco coerente</i>	5.2.2.1 cuochi in alberghi e ristoranti			38%	15%
<i>Altri sbocchi T0</i>	5.2.2.3 camerieri ed assimilati, 5.1.2.1 commessi e assimilati, 8.6.2.1 manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e assimilati				
<i>Altri sbocchi T12</i>	5.2.2.3 camerieri ed assimilati, 5.1.2.1 commessi e assimilati				

Titolo formativo		Gruppo		Occupati	
		A	B	T0	T12
Cameriere di sala -bar		18%	82%	45%	0%
<i>Sbocco coerente</i>	5.2.2.3 camerieri ed assimilati			36%	0%
<i>Altri sbocchi T0</i>	5.5.4.2 vigili urbani ed assimilati				
<i>Altri sbocchi T12</i>	---				

Titolo formativo		Gruppo		Occupati	
		A	B	T0	T12
Receptionist		58%	42%	92%	58%
<i>Sbocco coerente</i>	4.2.2.1 addetti all'accoglienza e assimilati			58%	42%
<i>Altri sbocchi T0</i>	5.1.2.1 commessi e assimilati, 5.2.2.3 camerieri ed assimilati, 5.2.2.1 cuochi in alberghi e ristoranti				
<i>Altri sbocchi T12</i>	3.4.1.3 animatori turistici ed assimilati				

Titolo formativo		Gruppo		Occupati	
		A	B	T0	T12
Ortoflorovivaista		25%	50%	63%	50%
<i>Sbocco coerente</i>	6.4.1.3 agricoltori e operai agricoli specializzati di vivai, di coltivazione di fiori, piante ornamentali			50%	25%
<i>Altri sbocchi T0</i>	7.4.2.4 conduttori di mezzi pesanti e camion				
<i>Altri sbocchi T12</i>	7.4.2.4 conduttori di mezzi pesanti e camion, 8.6.2.1 manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e assimilati				

Titolo formativo		Gruppo		Occupati	
		A	B	T0	T12
Addetto alla lavorazione prodotti a base di pesce		40%	40%	80%	60%
<i>Sbocco coerente</i>	6.5.1.1 macellai, pesciaioli ed assimilati			40%	40%
<i>Altri sbocchi T0</i>	5.2.2.4 baristi e assimilati, 5.5.3.5 addetti all'assistenza personale a domicilio				
<i>Altri sbocchi T12</i>	5.5.3.5 addetti all'assistenza personale a domicilio				

Titolo formativo		Gruppo		Occupati	
		A	B	T0	T12
Barman		63%	38%	100%	71%
<i>Sbocco coerente</i>	5.2.2.4 baristi e assimilati			100%	63%
<i>Altri sbocchi T0</i>	---				
<i>Altri sbocchi T12</i>	---				

Titolo formativo		Gruppo		Occupati	
		A	B	T0	T12
Governante		67%	33%	100%	33%
<i>Sbocco coerente</i>	5.2.2.3 camerieri ed assimilati			83%	17%
<i>Altri sbocchi T0</i>	5.2.2.4 baristi e assimilati				
<i>Altri sbocchi T12</i>	5.2.2.4 baristi e assimilati				

Titolo formativo		Gruppo		Occupati	
		A	B	T0	T12
Guida turistica subacquea		11%	78%	89%	89%
<i>Sbocco coerente</i>	6.2.1.6 sommozzatori e lavoratori subacquei			11%	0%
<i>Altri sbocchi T0</i>	3.3.4.5 agenti immobiliari, 6.3.2.1 vasai ed assimilati (prodotti in ceramica ed abrasivi), 8.4.2.2 addetti non qualificati a servizi di pulizia in imprese ed enti pubblici ed assimilati, 3.4.3.3 istruttori di discipline sportive non agonistiche, 2.6.5.4 formatori ed esperti nella progettazione formativa e curriculare, 5.2.2.3 camerieri ed assimilati, 2.3.1.3 agronomi ed assimilati				
<i>Altri sbocchi T12</i>	3.3.4.5 agenti immobiliari, 8.4.2.2 addetti non qualificati a servizi di pulizia in imprese ed enti pubblici ed assimilati, 3.4.3.3 istruttori di discipline sportive non agonistiche, 2.6.5.4 formatori ed esperti nella progettazione formativa e curriculare, 5.2.2.3 camerieri ed assimilati, 2.3.1.3 agronomi ed assimilati, 5.5.3.5 addetti all'assistenza personale a domicilio				

In linea generale si può osservare che:

- o i titoli rispetto ai quali l'assorbimento da parte delle aziende formatrici è stato maggiore (in larga parte afferenti al settore degli alberghi e dei pubblici esercizi) sono quelli che hanno fatto registrare i tassi di occupazione più elevati subito dopo il corso;
- o a tassi di occupazione più elevati si associa di norma, al tempo 0, un maggior grado di coerenza tra titolo e professione;
- o quasi metà dei titoli che subito dopo il corso avevano fatto registrare i risultati più brillanti non “tengono” a distanza di un anno né in termini di occupazione né in termini di coerenza.

- o la diminuzione dei tassi di occupazione interessa tanto i titoli più presenti nel Gruppo A quanto gli altri, mentre la perdita di coerenza caratterizza in misura maggiore i titoli più rappresentati nel Gruppo B;
- o laddove l'occupazione ha tenuto, tra gli allievi del Gruppo A, è rimasto anche elevato il livello di coerenza tra titolo e professione;
- o alcuni titoli meno beneficiati dall'obbligo di assunzione hanno fatto comunque registrare discreti risultati in termini di occupazione, soprattutto sulla distanza;
- o in questi casi, tuttavia, la coerenza tra titolo e professione è stata piuttosto scarsa.

Un indicatore che coglie la sintesi di molte di queste considerazioni è il “tasso di occupazione coerente” definito dalla percentuale di allievi ammessi che, al tempo 0 o al tempo 12, occupa un posizione professionale pienamente coerente con i contenuti del corso (Tab. 12). Per quanto detto in premessa del § 1.4, lo si può considerare un indicatore sintetico della reale efficacia dell'attività formativa.

Tab. 12. Tasso di occupazione coerente per i principali titoli formativi

Subito dopo il corso			Dodici mesi dopo il corso		
1	Barman	88%	1	Barman	71%
2	Governante	83%	2	Receptionist	49%
3	Receptionist	58%	3	Addetto alla lavorazione prodotti a base di pesce	40%
4	Ortoflorovivaista	50%	4	Addetto al call center	25%
5	Cuoco	41%	5	Cuoco	24%
6	Addetto alla lavorazione prodotti a base di pesce	40%	6	Periti veterinari per valutazione danni da epizootie	22%
7	Aiuto Cuoco	38%	Media complessiva		20%
8	Cameriere di sala -bar	36%	7	Saldatore	20%
9	Addetto al call center	35%	8	Governante	17%
Media complessiva		32%	9	Tecnico della comunicazione multimediale	17%
10	Saldatore	30%	10	Aiuto Cuoco	15%
11	Falegname	29%	11	Falegname	14%
12	Operatore tessile	20%	12	Operatore agrituristico	13%
13	Carpentiere in ferro	17%	13	Ortoflorovivaista	13%
14	Guida Turistica	16%	14	Cameriere di sala -bar	0%
15	Operatore agrituristico	14%	15	Guida Turistica	0%
16	Periti veterinari per valutazione danni da epizootie	13%	16	Operatore tessile	0%
17	Guida Turistica subacquea	11%	17	Carpentiere in ferro	0%
18	Agente di sviluppo locale	0%	18	Guida Turistica subacquea	0%
19	Operatore computer grafico	0%	19	Agente di sviluppo locale	0%
20	Programmatore OO	0%	20	Operatore computer grafico	0%
21	Operatore su pc	0%	21	Programmatore OO	0%
22	Addetto al riciclo e recupero di carta e vetro	0%	22	Operatore su pc	0%
23	Tecnico della comunicazione multimediale	0%	23	Addetto al riciclo e recupero di carta e vetro	0%

Considerando la situazione occupazione immediatamente dopo il corso e a distanza di dodici mesi i titoli che si collocano sempre al di sopra della media sono:

- a. Barman
- b. Receptionist
- c. Addetto alla lavorazione prodotti a base di pesce
- d. Cuoco
- e. Addetto al call center

Quattro di questi titoli hanno una rappresentazione nel Gruppo A superiore alla media, tre superiore al 50%.

1.5 L'analisi di genere

Nel complesso, la composizione per sesso del campione intervistato è equilibrata (52,3% di donne e 47,7% di uomini), ed è sostanzialmente in linea con quella dell'universo (cfr. Fig. 5).

Questo non significa, però, che in ogni singolo corso e per ogni titolo vi sia stato analogo equilibrio di allievi. Al contrario: le preferenze degli allievi si concentrano su certi titoli piuttosto che su altri in stretta relazione con il sesso, seguendo scelte in larga parte “tradizionaliste”. I titoli ad esclusiva o prevalente presenza femminile sono quelli legati alle attività alberghiere, alle lavorazioni agro-alimentari, all'agricoltura e all'artigianato artistico, mentre gli allievi maschi sono più presenti nei corsi rivolti al settore informatico, alla trasformazione industriale, alla lavorazione del ferro e del legno (cfr. Fig. 47).

Fig. 47. Composizione degli allievi per sesso per titolo formativo

esclusivamente donne	prevalentemente donne	equilibrio donne-uomini	prevalentemente uomini	esclusivamente uomini
Pastaio Orticoltore Operatore agrituristico Macellaio Ceramista Cameriere ai piani Addetto amministrativo per piccole e medie imprese Addetto alla produzione, confezionamento e commercializzazione di dolci Addetti alla produzione di biscotti tipici sardi	Governante	Giardiniere Commis di cucina Multimedia designer Aiuto cuoco Agente di sviluppo locale Addetto al restauro di centri storici e minerari Cameriere sala bar Project manager Addetto alla produzione birra Addetto ai servizi di albergo Barman Cuoco Operatore di produzione di ceramiche e gres porcellanato Operatore computer grafico Operatore calzaturiero Agente assicurativo e responsabile alla produzione assicurativa	Operatore industria dolciaria	Saldocarpentiere Saldatore Sabbiatore-verniciatore Revisore apparecc. elettr. su rotabili ferroviari Operatore produzione cavidotti per fibre ottiche e linee elettriche Operatore macchine utensili Manutentori spazi verdi Esperto oracle Ebanista Carpentiere in ferro Addetto alle piattaforme di distrib. e servizi di logistica Addetto alla lavorazione del ferro battuto e forgiato Addetto al riciclo e recupero di carta e vetro
	Lavoratore agricolo di colture specializzate		Guida turistica subacquea	
	Operatore tessile		Consulente peritale settore danni da avversità atmosferiche	
	Addetto al ricevimento		Operatore di produzione per liquori e distillati	
	Coltivatore frutti di bosco		Tecnico in computer grafica	
	Receptionist		Pizzaiolo	
	Addetto al call center		Istruttore nautico di navigazione velica	
	Operatore trattamento ind.le generi alimentari		Esperto SAP/R3	
	Orafo		Periti veterinari per valutazione danni da epizootie	
	Commis di sala		Tecnico della comunicazione multimediale	
	Addetto colture aromatiche officinali a cielo aperto e sottovetro		Operatore su pc	
	Addetto alla lavorazione e trasformazione pesce e prodotti a base di pesce		Tecnico di gestione dei litorali	
	Guida Turistica		Falegname	
	Addetto alla lavorazione e produzione di materiali lapidei		Data base administrator	
	Tecnico di gestione dei porti turistici		Tecnico sistemi LAN	
	Sviluppatori J2EE		Carpentiere/ferraio	
	Sellaio		Stampatore	
	Operatore della piccola pesca		Web master	
	Cameriere di sala -bar		Operatore polifunzionale editoria e grafica	
	Ortoflorovivaista		Programmatore OO	
	Addetto alla produzione di attrezzature subacquee		Programmatore java	
esclusivamente donne	prevalentemente donne	equilibrio donne-uomini	prevalentemente uomini	esclusivamente uomini

Un dato che è opportuno rimarcare, in quanto condiziona l'analisi per genere degli esiti formativi, riguarda l'abbondante prevalenza femminile per il titolo di addetto al call center (83%), sia per il peso assoluto di questo titolo, sia per la peculiarità dei risultati dell'indagine, come già osservato.

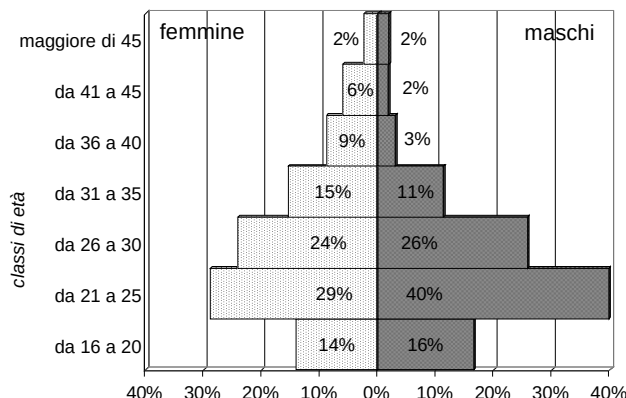
1.5.1 Le caratteristiche degli allievi

Uno degli elementi di differenziazione tra maschi e femmine che hanno preso parte ai corsi di “finalizzato aziendale” è rappresentato dall'età all'inizio del corso: per i maschi è, malgrado il servizio di leva, in media più bassa (25,8 anni contro i 28,2 delle femmine) e più concentrata nelle fasce più giovani, mentre la presenza femminile è rilevante sino ai 40 anni e oltre (Fig. 48).

Benché neppure per gli uomini si possa generalmente dire che sono arrivati ai corsi di “finalizzato aziendale” subito dopo la conclusione del ciclo dell'istruzione di base, certamente le donne – quando partecipano a queste attività formative – hanno, in media, una più lunga storia di ricerca di lavoro alle spalle.

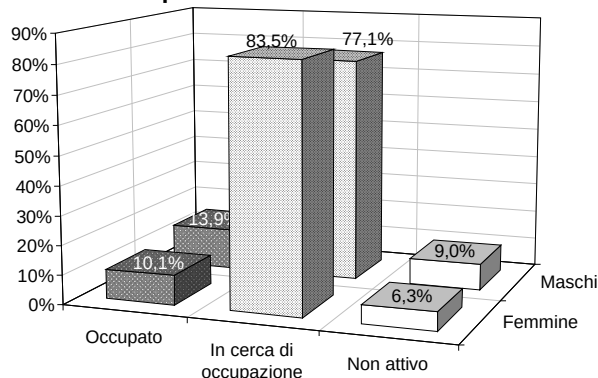
Lo confermano diversi elementi. Innanzitutto il fatto che il grado di istruzione conseguito, e quindi l'età di conclusione degli studi è leggermente inferiore a quella degli uomini, tra i quali i titoli post-diploma rappresentano una quota del 3,5% superiore.

Fig. 48. Composizione degli allievi per sesso e classe di età



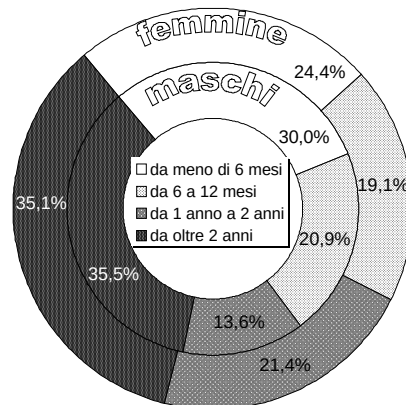
Al momento dell'iscrizione al corso, la condizione di ricerca dell'occupazione è più frequente che per gli uomini (cfr. Fig. 49), che hanno percentuali maggiori tanto di occupati che di inattivi (tra i quali vi sono gli studenti).

Fig. 49. Condizione professionale al momento dell'iscrizione al corso



Inoltre, anche tra i disoccupati la condizione delle donne è più svantaggiata se si fa riferimento alla durata della ricerca del lavoro: nel 56,5% dei casi questa è superiore all'anno, mentre per gli uomini non arriva al 50% (Fig. 50).

Fig. 50. Tempo di ricerca del lavoro al momento dell'iscrizione al corso



Ad ulteriore riprova della maggiore difficoltà di trovare un impiego, le donne che sono arrivate al corso con almeno un'esperienza di lavoro sono notevolmente meno degli uomini (due terzi le donne e tre quarti gli uomini). Peraltro, tra le ragioni della conclusione del rapporto di lavoro precedente, quelle che hanno colpito più le donne che gli uomini sono il licenziamento individuale e la malattia o invalidità.

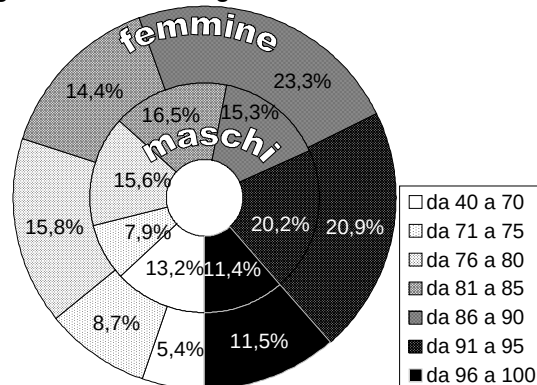
Ve n'è quanto basta per confermare che l'ingresso nel mercato del lavoro è certamente più lungo e travagliato per il sesso femminile, e non si può neppure ipotizzare che ciò dipenda da un minore profitto negli studi, poiché i risultati dell'indagine dimostrano esattamente il contrario.

Alcune differenze di comportamento tra uomini e donne si osservano con riferimento ai canali attraverso cui gli allievi sono giunti a conoscenza del corso. In particolare tra le allieve è maggiore l'incidenza delle informazioni reperite tra parenti e amici nonché direttamente presso la struttura che ha organizzato il corso, mentre per gli uomini sono stati relativamente più importanti la stampa e internet.

1.5.2 Gli esiti occupazionali

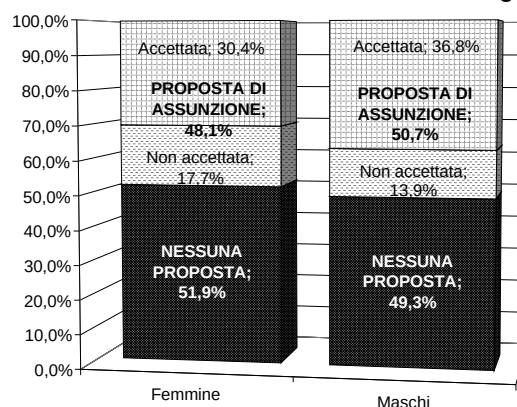
Anche nei corsi di “finalizzato aziendale” le femmine ottengono mediamente un risultato migliore dei colleghi maschi, così come nella precedente carriera scolastica. Il voto medio finale è infatti 86,2/100 a fronte dell'83,9/100 dei maschi. Concludono il corso con un voto superiore ad 85 più del 55% delle allieve ammesse e meno del 47% degli allievi (Fig. 51).

Fig. 51. Voto conseguito al termine del corso



Ciò malgrado, i maschi ricevono una proposta di assunzione dall'azienda formatrice nel 2,6% dei casi in più rispetto alle femmine. Proposta che, peraltro, viene accettata dai primi in maggior misura, di modo che la quota di allievi del Gruppo A risulta considerevolmente maggiore per i maschi (36,8% contro 30,4%; cfr. Fig. 52).

Fig. 52. Proposte di assunzione delle aziende formatrici agli allievi del corso



Indubbiamente questo risultato è condizionato dalla diversa tipologia di corsi seguiti: in particolare, alcuni dei corsi preferiti dalle donne hanno avuto minor seguito di proposte d'impiego da parte delle imprese formatrici. È il caso, per citare i più rilevanti, di quelli da operatore tessile, da operatore agrituristico, da ortoflorovivaista e, soprattutto, da addetto al call center (Fig. 42). Si tratta di corsi il cui esito è stato meno positivo per cause verosimilmente indipendenti dalla composizione degli allievi. Nel caso dei corsi da addetto al call center, per fare un esempio, gli unici allievi del campione che sono stati assunti dall'azienda formatrice sono due donne.

Nondimeno vi sono, tra i corsi a maggior presenza femminile, anche quelli in cui le assunzioni da parte dell'azienda formatrice hanno riguardato metà o più degli allievi (receptionist e governante per citarne due).

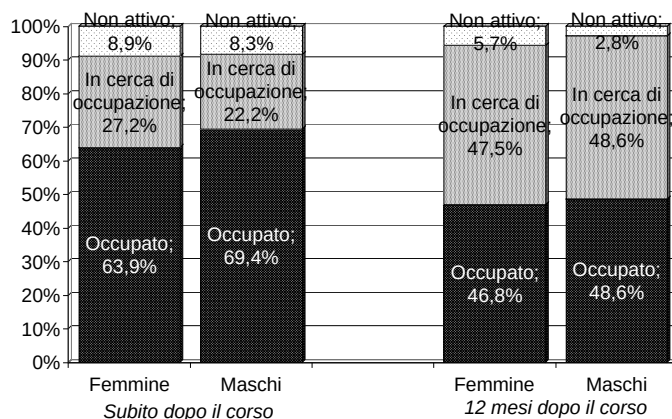
Più che la quantità di proposte, ciò che maggiormente caratterizza il diverso esito per uomini e donne è la maggiore percentuale di rifiuti di queste ultime. Tra le motivazioni di tali rifiuti la differenza è rappresentata

dall'inadeguatezza della retribuzione, che nel caso delle donne ha un'incidenza più di quattro volte superiore (21% contro 5%).

Gli stessi sei punti percentuali di differenza (in meno nel Gruppo A e in più nel Gruppo B), li si ritrovano, appena inferiori, nel tasso di occupazione alla conclusione del corso, che per i maschi sfiora il 70%, mentre per le femmine non raggiunge il 64%.

Nei dodici mesi successivi, tuttavia, la forbice tende a chiudersi fino a meno di due punti di differenza (Fig. 53), con ciò attestando migliori doti di tenuta dell'occupazione femminile, ma soprattutto confermando l'ormai ben noto degrado nel tempo del vantaggio occupazionale conferito dal Gruppo A.

Fig. 53. Condizione professionale subito dopo il corso e a 12 mesi di distanza



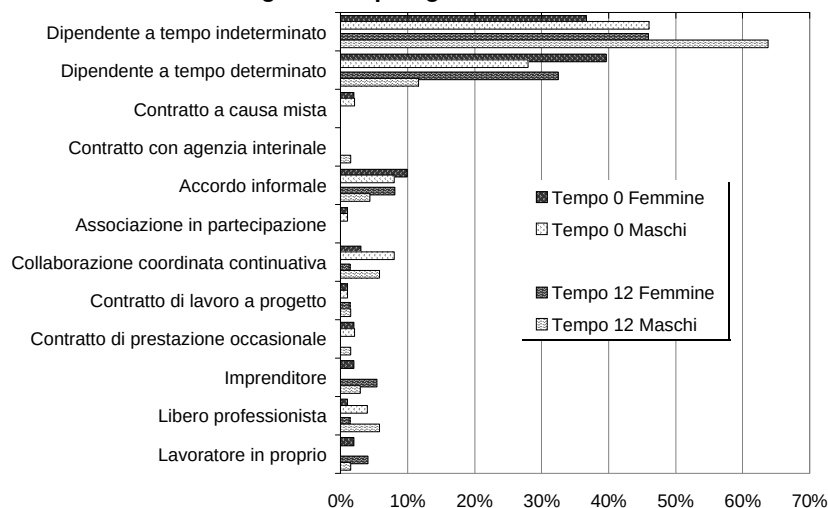
Se ne può concludere che, scontata una maggiore difficoltà di accesso ai benefici propri del “finalizzato aziendale” (cioè l'obbligo di assunzione) - solo in minor parte riconducibile alle specificità di genere -, gli esiti occupazionali a breve e medio termine non rivelano difformità significative tra maschi e femmine.

1.5.3 Le caratteristiche dell'occupazione

La minor percentuale di allievi di Gruppo A tra le donne si traduce in maniera piuttosto evidente in una maggiore precarietà nelle tipologie contrattuali, benché nel tempo si osservi una tendenza, del tutto analoga a quella maschile, alla stabilizzazione.

Nel periodo immediatamente successivo alla fine del corso, infatti, i contratti a tempo determinato (39,6%) superano quelli a tempo indeterminato (36,6%) per le donne, mentre non è così per gli uomini (28% a 46%). Anche con riferimento alle forme di accordo meno garantite in assoluto (gli eufemistici “accordi informali”), le femmine hanno il primato (10% a fronte dell'8% dei maschi). Nel corso dell'anno successivo si registra una generale tendenza alla stabilizzazione, con l'aumento dei contratti a tempo indeterminato a discapito di tutte le altre forme contrattuali, ma il vantaggio dei maschi sotto questo profilo si consolida e, se possibile, aumenta ancora (Fig. 54).

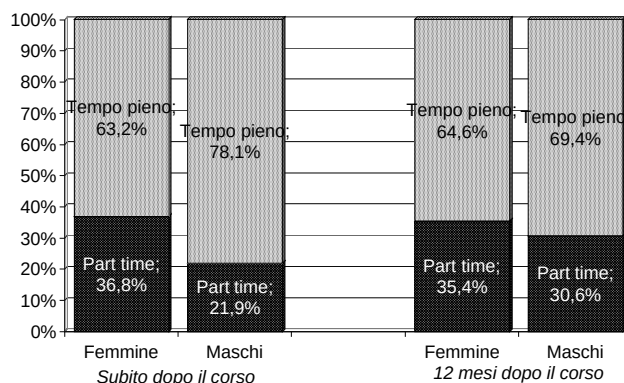
Fig. 54. Tipologie di contratto



Crescono, con il tempo, anche le posizioni indipendenti, in cui invece le donne – sia pure nei piccoli numeri -, risultano predominanti, tranne che nella tipologia del libero professionista.

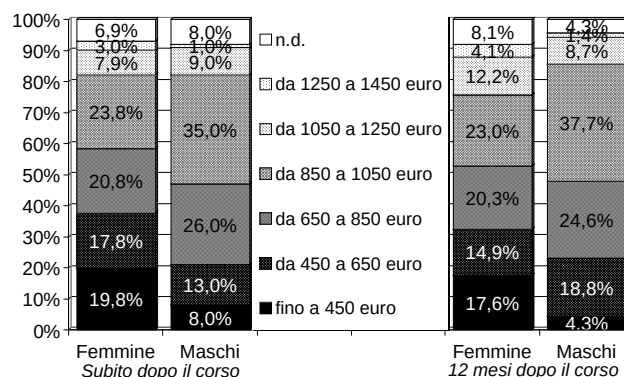
La preferenza (o la necessità) del part time si conferma, anche in questa indagine, un'opzione tradizionalmente diffusa tra le donne, che ne usufruiscono in misura maggiore che gli uomini. Tuttavia, a distanza di dodici mesi dalla conclusione del corso questa formula cresce soltanto per gli uomini, mentre rimane sostanzialmente stabile per le donne (cfr. Fig. 55).

Fig. 55. Contratti per tipo di orario



Anche in conseguenza della maggior percentuale di impieghi part time, ma non solo per questo, il livello retributivo è mediamente inferiore per le donne che per gli uomini (730 contro 808 euro di media mensile netta). In particolare, è molto più elevata per le femmine la quota di retribuzioni inferiori ai 450 euro mensili. Un sensibile incremento (sino a 770 euro mensili di media) può nondimeno essere registrato a distanza di un anno, in corrispondenza con la riduzione delle occupazioni irregolari e l'aumento degli impieghi autonomi (Fig. 56).

Fig. 56. Retribuzioni nette mensili

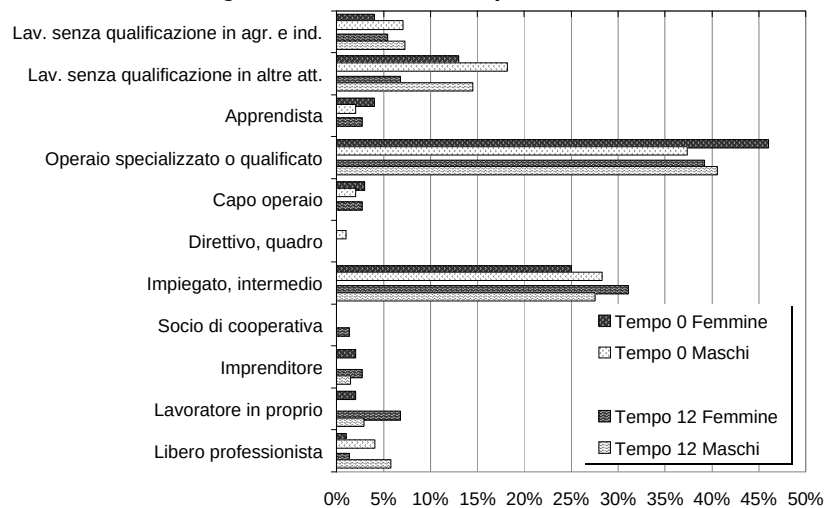


Nel complesso si riduce, anche in questo caso, il differenziale con i colleghi maschi, anche se attraverso una tendenza, tutt'affatto peculiare, alla polarizzazione sulle classi estreme di retribuzione, tale da far prevalere, di gran lunga, le donne sugli uomini nella quota di retribuzioni superiori ai 1.050 euro, oltre che in quelle inferiori ai 450.

Le dinamiche per tipologia di contratto appaiono più idonee a spiegare questo fenomeno – nei termini sopra accennati – piuttosto che quelle relative alla posizione nella professione, che risultano invece di più complessa lettura e interpretazione, come del resto le corrispettive strutture (cfr. Fig. 57).

In realtà le caratteristiche della posizione nella professione sono in larga parte spiegabili attraverso la diversa “vocazione” di maschi e femmine rispetto a gran parte dei titoli formativi, che si traduce in una caratterizzazione piuttosto marcata degli sbocchi e dei percorsi professionali.

Si assiste in tal modo ad un generale “rimescolamento” tra le posizioni maschili e femminili in relazione alle dinamiche che hanno fatto registrare alcuni titoli e sbocchi professionali. In particolare, il passaggio – nei dodici mesi analizzati - dal primato femminile nelle posizioni operaie specializzate a quello nelle posizioni impiegatizie e intermedie può essere spiegato, almeno in parte dal fenomeno, rilevato nel § 1.4.2, della forte perdita di occupazione per molte delle figure del settore alberghiero, caratterizzate da una forte presenza femminile, e alla conseguente dispersione in altri settori e professioni delle allieve che ne sono rimaste vittime.

Fig. 57. Posizione nella professione

Una dispersione che non ha alimentato solo la categoria impiegatizia, ma anche quella dei lavori a bassa qualificazione dell'agricoltura e dell'industria, da una parte, e delle posizioni autonome, dall'altra.

Una notazione, infine, sul giudizio di utilità e di adeguatezza del corso rispetto alla mansione svolta: questo è, prevedibilmente, meno positivo per le donne – pur non essendo nel complesso negativo. Ciò è comprensibile alla luce della minore percentuale di assunzioni da parte dell'impresa formatrice.

2 L'EFFICACIA E L'EFFICIENZA DELL'INTERVENTO

L'indagine di campo offre, anche sul piano quantitativo, gli elementi di verifica delle ipotesi formulate in partenza e, più in generale, gli argomenti per dare alla chiara domanda di valutazione da cui si sono prese le mosse una risposta altrettanto chiara.

Per fare ciò è innanzitutto necessario ricomporre l'intero percorso formativo-professionale degli allievi intervistati, che è stato sin qui analizzato distintamente per le tre diverse fasi temporali cui fa riferimento l'indagine.

2.1 Quadro riassuntivo dei flussi

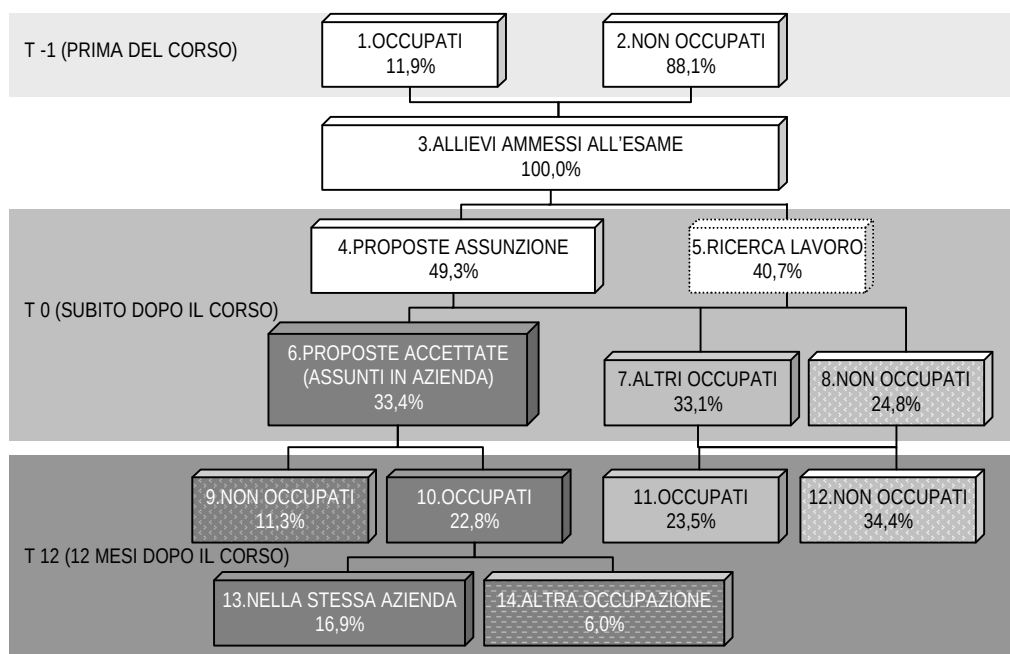
Nel complesso, è possibile riassumere il percorso degli allievi del “finalizzato aziendale” sotto il profilo occupazionale in un quadro sinottico che, partendo dalla situazione precedente l'attività formativa, arrivi fino ai dodici mesi ad essa successivi, evidenziandone i passaggi salienti (Fig. 58).

In questa rappresentazione, il riquadro 6 raffigura il Gruppo A, ovvero gli allievi assunti dall'azienda formatrice, mentre i riquadri 7 e 8 definiscono il Gruppo B, costituito da coloro che hanno trovato lavoro con i propri mezzi o che lo hanno cercato attivamente senza trovarlo.

Al livello T12 sono visibili gli esiti occupazionali della formazione a dodici mesi di distanza.

Le percentuali nei riquadri si riferiscono, come in tutto il documento (in mancanza di diversa indicazione) all'intero universo degli allievi ammessi agli esami.

Fig. 58. Flussi occupazionali degli allievi



Fatti dunque cento gli allievi ammessi all'esame finale si può in sintesi dire che, subito dopo il corso:

- o 33 sono stati assunti dalle aziende formatrici,
- o 33 hanno trovato impiego altrove,
- o 25 sono in cerca di occupazione,
- o 9 sono inattivi (cioè non cercano né hanno trovato un'occupazione).

A distanza di dodici mesi:

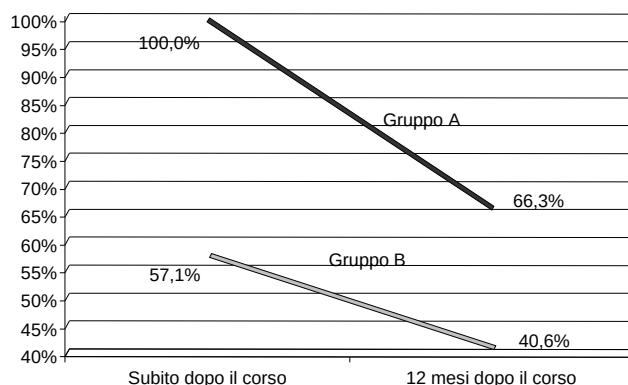
- o 17 continuano a lavorare nell'azienda formatrice,
- o 6 di quelli che lavoravano nell'azienda formatrice hanno trovato un'altra occupazione
- o 11 di quelli che lavoravano nell'azienda formatrice non sono più occupati
- o 23,5 di quelli che non lavoravano presso l'azienda formatrice sono occupati

o 34 di quelli che non lavoravano presso l'azienda formatrice sono disoccupati

Il dato di sintesi forse più significativo è quello riferito ai tassi di occupazione nei due momenti analizzati: subito dopo il corso e dodici mesi dopo (Fig. 59).

Il tasso di occupazione del Gruppo A è, per definizione, pari al 100% alla fine del corso, poiché tutti gli appartenenti a questo gruppo sono stati assunti dall'azienda formatrice, mentre per il Gruppo B è rappresentato dal rapporto tra quelli che hanno trovato lavoro e l'insieme di coloro che lo hanno effettivamente cercato, e cioè il 57,1%.

Fig. 59. Tassi di occupazione dei due gruppi subito dopo il corso e a 12 mesi di distanza



Un anno dopo entrambi i tassi di occupazione sono diminuiti, tuttavia il punto di arrivo del Gruppo A (66,3%) è comunque superiore al punto di partenza del Gruppo B, che si è nel frattempo ridotto a poco più del 40%.

In ultima analisi, la formula del “finalizzato aziendale”, quando applicata, è in grado di garantire un tasso di occupazione superiore (e, cosa non trascurabile, con maggiori garanzie per i lavoratori) rispetto alle formule tradizionali, ma non di frenare la caduta naturale di questo tasso.

2.2 Un'ipotesi di quantificazione dell'efficacia dell'intervento

2.2.1 I benefici occupazionali

La sostenibilità dei benefici derivanti dalla specificità della formula del “finalizzato aziendale” è attestata dal permanere di un consistente vantaggio del Gruppo A rispetto al Gruppo B in termini di tassi di occupazione anche dopo un anno dalla conclusione del corso. Un vantaggio che tuttavia tende a ridursi in termini quantitativi e qualitativi nel tempo, anche se non è dato sapere, sulla base dei risultati dell'indagine, se negli anni tenda ad annullarsi completamente o ad attestarsi su valori più contenuti.

Volendo svolgere una valutazione di tipo quantitativo dei benefici del “finalizzato aziendale” occorre quindi limitarsi al periodo di osservazione, anche se nella consapevolezza che si tratta di una stima largamente prudenziale.

L'ipotesi su cui si incardina tale valutazione è che, in assenza dell'obbligo di assunzione, gli esiti occupazionali della formazione sarebbero, per tutti gli allievi, analoghi a quelli rilevati per gli allievi del Gruppo B.

Naturalmente, come tutte ipotesi controfattuali, anche questa non è esente da obiezioni, che tuttavia non sono tali da indebolire l'assunto. Se ne possono, in particolare, individuare almeno tre.

Obiezione	Controdeduzione
<i>Gli allievi del Gruppo A sono tali perché più brillanti. Anche in assenza dell'obbligo di assunzione, avrebbero comunque maggiore facilità a trovare impiego degli allievi del Gruppo B</i>	Nei fatti il fenomeno è marginale: il voto medio finale non differisce sensibilmente tra i due gruppi: 87,2 per il Gruppo A e 85,1 per il Gruppo B (si veda anche § 1.2.1)
<i>Non tutti gli appartenenti al Gruppo A sono stati assunti in forza dell'obbligo: una parte sarebbe stata assorbita comunque dalle stesse aziende. Anche in assenza dell'obbligo il tasso di occupazione avrebbe</i>	L'osservazione è fondata, ma di scarso peso. Il coinvolgimento delle aziende produttive è uno dei tratti caratteristici della formula del “finalizzato aziendale”. Non lo è altrettanto nelle formule

dovuto tenere conto di una componente aggiuntiva di assunzioni “spontanee” delle aziende formatrici.

ordinarie della formazione, dove quindi le aziende formatrici spesso non esistono neppure. Dove esistono, tuttavia, si ha l'evidenza che assorbono “spontaneamente” una certa quota degli allievi occupati. In questa stessa indagine si è osservato che il 3,6% degli occupati a dodici mesi dal corso sono stati assunti dall'impresa formatrice quando l'obbligo non sussisteva più (cfr. §1.3.1), pure in un contesto nel quale il loro assorbimento era stato già molto elevato. Un'indagine sugli esiti occupazionali dei corsi IFTS¹¹ in Sardegna evidenzia che su 100 allievi occupati, 7 lo erano nell'impresa coinvolta nella formazione.

L'assorbimento degli allievi da parte delle aziende formatrici esercita un effetto “spiazzamento” nei confronti degli altri potenziali datori di lavoro, sottraendo alla “libera offerta” una quota della manodopera che da essi avrebbe potuto essere assunta.

Il rilievo sarebbe fondato soltanto se la massa dei soggetti interessati (domanda e offerta) avesse un peso consistente rispetto all'intero mercato del lavoro di riferimento o, in alternativa, se la quota di allievi rimasti disoccupati fosse prossima al tasso di disoccupazione c.d. “frizionale” (5% circa). Nessuna di queste condizioni sussiste.

Di contro, a fronte di queste osservazioni che, in definitiva, derivano dalla scelta di estrarre i due gruppi dagli stessi corsi di “finalizzato aziendale” si ha la garanzia del massimo grado di omogeneità e confrontabilità rispetto a fattori chiave quali il tipo di corso e di qualifica, il settore economico, i requisiti soggettivi degli allievi, ecc., che ben difficilmente avrebbe potuto aversi scegliendo il campione di controllo tra gli allievi di corsi ordinari.

Se, alla luce di tutto ciò l'ipotesi di partenza può ritenersi accettabile, se ne ricava che, in termini assoluti di occupazione, il beneficio della formula del “finalizzato aziendale” è pari alla differenza tra i tassi di occupazione del Gruppo A e del Gruppo B moltiplicato per il totale dei componenti del Gruppo A, cioè:

$$\bullet O_t = A \cdot (T_{at} - T_{bt})$$

dove $\bullet O_t$ è il differenziale di occupazione al tempo t , A è il numero di allievi del Gruppo A, T_{at} ; T_{bt} sono i tassi di occupazione del Gruppo A e del Gruppo B al tempo t .

Essendo gli allievi del Gruppo A un terzo esatto del totale degli allievi, rapportato all'universo, questo significa che al tempo 0, gli occupati specificamente “dovuti” al “finalizzato aziendale” sono pari a:

$$\bullet O_0 = (100\% - 57,1\%) \cdot 1.145 / 3 = 164$$

Applicando la stessa formula all'anno successivo alla chiusura del corso, gli occupati aggiuntivi si sono ridotti considerevolmente.

$$\bullet O_{12} = (66,3\% - 40,6\%) \cdot 1.145 / 3 = 98$$

Nel frattempo, però, si è ridotto anche il numero complessivo degli occupati, cosicché – in termini relativi – il beneficio occupazionale del “finalizzato aziendale” rivela una migliore tenuta. Il dato rapportato agli occupati totali, nell'ipotesi che la formazione fosse tutta di tipo tradizionale, varia infatti da:

$$164 / 597 = +27,4\% \text{ del tempo 0 a:}$$

$$98 / 424 = +23,2\% \text{ del tempo 12.}$$

Se l'ipotesi di partenza è corretta, questo significa che, mediamente, nell'anno successivo alla conclusione, un corso di “finalizzato aziendale” produce il 25,7% di occupati in più di un corso di formazione ordinario.

¹¹ Regione Sardegna, Progetto SIPI – Sistema Informativo della Pubblica Istruzione, *Monitoraggio dei corsi IFTS, Report n.03* (Novembre 2004 - annualità 1999-2000)

2.2.2 I benefici economici

Come per molte altre tipologie di intervento, i benefici dell'attività formativa non sono soltanto di carattere economico, anche quando la sua principale finalità è l'occupabilità. L'aumento e il miglioramento delle competenze, delle conoscenze, delle relazioni non è sempre e tutto monetizzabile, almeno nel breve periodo.

Questo non esclude tuttavia che il beneficio economico sia un parametro fondamentale per valutare l'efficacia dell'intervento.

A regime, cioè escludendo la fase di “cantierista”¹², l'impatto economico diretto dell'attività formativa, può essere in prima battuta riferita al valore aggiunto generato dagli allievi che, grazie al corso di formazione, hanno trovato occupazione¹³.

In esso si possono individuare le diverse componenti che fanno capo ai tre grandi soggetti macroeconomici: i lavoratori (cioè gli ex-allievi), le imprese che li hanno assunti e lo stato. Oltre alla retribuzione netta del lavoratore (ricavabile dalle risposte alle interviste) occorre quindi considerare le imposte dirette sul reddito, gli oneri sociali, la retribuzione differita e il contributo del lavoro al risultato lordo di gestione dell'impresa. In sostanza, il valore aggiunto V generato da un occupato x è:

$$V_x = (R_x + I_x + C_x + F_x) / q_x$$

dove R rappresenta la retribuzione netta, I le imposte sul reddito, C gli oneri contributivi, F l'accantonamento al trattamento di fine rapporto e q il rapporto tra retribuzioni lorde e valore aggiunto complessivi del settore economico dell'occupazione¹⁴.

La dimensione (e in alcuni casi l'esistenza) di queste poste dipende da diversi fattori, tra i quali l'entità della retribuzione netta, il tipo di rapporto di lavoro, il settore economico di impiego, differenti per ciascun occupato dei due gruppi.

La valutazione degli effetti economici assoluti e relativi del “finalizzato aziendale” si basa perciò, oltre che sulla quantità di occupazione aggiuntiva creata (di cui al § precedente), anche sulle caratteristiche di tale occupazione rispetto a detti fattori. Se si ammette che anch'essi presentano modalità differenti nei due gruppi, anche in questo caso si può assumere l'ipotesi che, in mancanza dell'obbligo di assunzione, la situazione di *tutti* gli allievi occupati sarebbe quella tipica del Gruppo B.

Il vantaggio economico della formula del “finalizzato aziendale” è di conseguenza definito dalla differenza tra l'impatto economico stimabile nella configurazione rilevata (cioè con un terzo dell'universo di allievi nel Gruppo A) e quello che si potrebbe determinare se tutti gli allievi occupati presentassero le caratteristiche del Gruppo B.

Definendo ϵ_F l'impatto con il “finalizzato”, e ϵ_N l'impatto senza “finalizzato”, il vantaggio economico è:

$$\bullet \epsilon = \epsilon_F - \epsilon_N$$

Trattandosi di grandezze di flusso (e non di stock, come nel caso dell'occupazione) è necessario previamente definire il profilo temporale delle dinamiche osservate: in mancanza di rilevazioni intermedie della situazione occupazionale per i due gruppi occorre ipotizzare la costanza del tasso di variazione tra i due momenti della rilevazione (subito dopo il corso e dodici mesi dopo), come del resto sotteso alla rappresentazione della Fig. 59. In altre parole si assume che l'impatto economico sia, rapportato ad anno, pari alla media tra il punto di partenza e quello di arrivo¹⁵.

Gli impatti economici con e senza “finalizzato” possono quindi essere rappresentati rispettivamente con le formule seguenti:

¹² Cioè gli effetti economici che derivano dalla realizzazione dell'attività formativa, a vantaggio degli enti di formazione, dei docenti e, in generale, di tutte le strutture coinvolte. Non se ne tiene conto in questa sede perché sostanzialmente indipendenti dall'efficacia dell'attività. Al contrario rilevano, in quanto costi, nella valutazione dell'efficienza dell'intervento.

¹³ Ad esso si dovrebbero aggiungere gli effetti moltiplicativi indiretti derivanti dall'impiego di tale valore aggiunto (consumo, risparmio, investimento), tuttavia, in mancanza di elementi puntuali di valutazione, possono essere trascurati, dovendone ipotizzare la costanza.

¹⁴ Il fattore $1/q$, sempre superiore o uguale a uno, aggiunge al reddito da lavoro dipendente $(R+I+C+F)$ il contributo che, mediamente, un occupato dipendente dà alla formazione della parte residua del valore aggiunto del settore in cui lavora, cioè il risultato lordo di gestione. Contrariamente alle variabili in parentesi, che sono calcolate sulla base delle dichiarazioni degli intervistati, il valore di q è stimato per settore sulla base dei valori della contabilità regionale.

¹⁵ Si tratta di un'ipotesi che, sicuramente, sopravvaluta l'impatto economico del Gruppo B, poiché in questo caso – come si è visto (cfr Fig. 17) – il tasso di occupazione “al tempo 0” è in realtà maturato nel corso dei mesi. Tuttavia non è possibile prendere in considerazione questo fattore perché manca una rilevazione analoga per il Gruppo A, e non sono stati registrati i momenti di uscita dall'occupazione per entrambi i gruppi.

$$\epsilon_F = \frac{(A \cdot T_{a0}) \cdot V_{a0} + (B \cdot T_{b0}) \cdot V_{b0} + (A \cdot T_{a12}) \cdot V_{a12} + (B \cdot T_{b12}) \cdot V_{b12}}{2}$$

$$\epsilon_N = \frac{(A+B) \cdot T_{b0} \cdot V_{b0} + (A+B) \cdot T_{b12} \cdot V_{b12}}{2}$$

dove A e B sono le numerosità dei due gruppi, T_{at} e T_{bt} sono i tassi di occupazione del Gruppo A e del Gruppo B al tempo t , V_{at} e V_{bt} rappresentano la *media* dei valori aggiunti per occupato del Gruppo A e del Gruppo B rispettivamente, calcolati al tempo t .

Per poter valutare ϵ_F , ϵ_N e quindi $\bullet \text{€}$ occorre perciò calcolare il valore aggiunto V per i due gruppi, sia al tempo 0 che al tempo 12. Per fare ciò, per ciascun occupato rilevato, si è proceduto con i seguenti criteri di stima e di calcolo.

R: la retribuzione netta è calcolata riportando ad anno (13 mensilità) il valore medio della classe di retribuzione dichiarata.

I: le imposte sul reddito sono calcolate, a partire dalla retribuzione netta R sulla base delle aliquote e le deduzioni (differenti tra lavoro dipendente o parasubordinato e autonomo) in vigore dal 2003. Per gli occupati senza contratto regolare (cioè con “accordo informale che non prevede il pagamento di contributi da parte del datore di lavoro” secondo la definizione del questionario) si sono supposte uguali a zero.

C: gli oneri contributivi sono determinati sulla base della retribuzione lorda ($R+I$) applicando i differenti coefficienti previsti per lavoratori dipendenti, parasubordinati e autonomi. Anche in questo caso agli occupati senza contratto regolare è stato attribuito il valore zero.

F: l'accantonamento al Trattamento di Fine Rapporto è calcolato, soltanto per i dipendenti, nella misura di $1/13,5$ della retribuzione lorda più i contributi ($R+I+C$).

Q: il risultato di gestione è ottenuto moltiplicando il costo del lavoro ($R+I+C+F$) per $\frac{1}{q} \cdot 1$, con q pari a

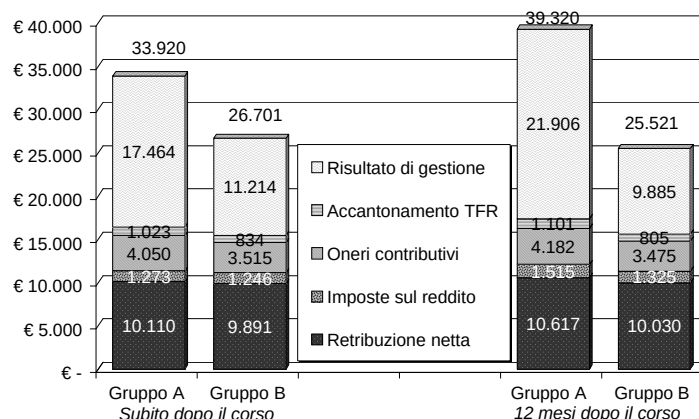
$$\frac{R_s}{\frac{V_s}{O_t} \cdot O_d}$$

dove R_s è rappresentato dai redditi da lavoro dipendente del settore di impiego in Sardegna,

V_s è il valore aggiunto del settore, O_t è l'occupazione totale e O_d è l'occupazione dipendente del settore, sempre a livello regionale.

I valori aggiunti così determinati sono, tanto al tempo 0 che al tempo 12, superiori per il Gruppo A non soltanto in termini assoluti, ma anche – sia pure in misura minore – con riferimento al solo costo del lavoro e, in generale, ad ogni sua singola componente (cfr. Fig. 60). Ciò dipende tanto da una retribuzione netta mediamente più elevata, quanto dalla più elevata incidenza di occupazioni dipendenti e, in generale, regolari.

Fig. 60. Valore aggiunto complessivo medio per allievo occupato



Si osserva inoltre che il valore aggiunto medio per occupato tende ad aumentare dal tempo 0 al tempo 12 per il Gruppo A, mentre per gli occupati del Gruppo B si riduce malgrado sia trascorso un anno.

Sulla scorta dei valori aggiunti medi per occupato è possibile determinare l'impatto economico effettivo derivante dall'occupazione rilevata a seguito dell'attività formativa realizzata con la formula del “finalizzato aziendale”, che ammonta a quasi 20 milioni di euro.

$$\epsilon_F = \frac{(382 \cdot 100\%) \cdot 33.920 + (663 \cdot 57,1\%) \cdot 26.701 + (382 \cdot 66,3\%) \cdot 39.320 + (663 \cdot 40,6\%) \cdot 25.521}{2} = 19.946.914,27$$

Benché ovvio, non è superfluo precisare – ad evitare fraintendimenti – che questo valore non può in alcun modo essere interpretato come esclusivo frutto dell'attività formativa detta, essendo fin troppo evidente che l'inserimento occupazionale degli allievi è il risultato di una complessa catena di fattori soggettivi e non, di cui il corso di formazione è, al più, l'ultimo anello.

Al contrario, il significato di questo valore, è più appropriato e specifico se confrontato con l'ipotesi (teorica) alternativa di un'attività formativa in tutto identica, tranne che per la caratteristica principale del “finalizzato aziendale”, ovvero l'obbligo di assunzione di una quota degli allievi da parte delle aziende formatrici. L'ipotesi, cioè, il cui impatto economico è definito da ϵ_N .

$$\epsilon_N = \frac{(382 + 663) \cdot (57,1\% \cdot 26.701) + (382 + 663) \cdot (40,6\% \cdot 25.521)}{2} = 13.380.073,94$$

Di conseguenza, il vantaggio economico del “finalizzato aziendale” è:

$$\bullet \epsilon = 19.946.914,27 - 13.380.073,94 = 6.566.840,33$$

In termini percentuali, il beneficio è:

$$\bullet \frac{\epsilon}{\epsilon_N} = \frac{6.566.840,33}{13.380.073,94} = +49,1\%$$

Si tratta di un valore di quasi due volte superiore a quello del beneficio in termini occupazionali (cfr. § precedente), e la ragione è da ricercarsi principalmente nella caratterizzazione settoriale più vantaggiosa degli sbocchi occupazionali del Gruppo A (in termini di un più elevato moltiplicatore del valore aggiunto), ma anche della maggiore presenza, nel Gruppo A, di impieghi regolari, e dipendenti in particolare, oltre che di una retribuzione netta più alta.

2.3 Una valutazione sull'efficienza dell'intervento

Se la formula del “finalizzato aziendale” è in grado di “generare”, almeno per il primo anno, oltre un quarto di occupati in più delle formule ordinarie, e quasi metà di valore aggiunto in più in conseguenza dei benefici quantitativi e qualitativi di carattere occupazionale, resta da capire quale sia il costo di questa maggiore efficacia. In altre parole si vuole comprendere se, e in che misura, il costo medio di un corso di finalizzato aziendale risulti superiore a quello di un corso tradizionale.

Per saperlo si sono messi a confronto i costi complessivi dei corsi dell'uno e dell'altro tipo rapportandoli al numero di allievi formati. A questo scopo si sono presi in esame tutti i corsi di “finalizzato aziendale” e tutti gli altri corsi di caratteristiche analoghe e con gli stessi obiettivi finanziati dal POR. In particolare si sono considerate tutte le attività finanziate dalla misura 4.6 (il che garantisce che l'obiettivo sia il medesimo), appartenenti alla stessa tipologia di azione e di progetto (*Macrotipologia di azione*: 4 – azioni rivolte a persone; *Tipologia di azione*: 1 – formazione; *Tipologia di progetto*: 13 – post obbligo formativo e post diploma) ad eccezione di quelle per l'imprenditoria giovanile, che hanno caratteristiche intuitivamente differenti ed anche costi medi molto più contenuti.

Delle 516 operazioni finanziate con la misura 4.6 sino alla fine del 2004, 136 sono perciò escluse perché si tratta di corsi per l'imprenditorialità. Delle 380 rimanenti 36 non risultano avviate, per 15 non è stato possibile determinare il numero di allievi¹⁶, mentre una è stata scartata perché anomala¹⁷. Nel complesso si sono perciò considerate 328 operazioni per le quali si disponeva almeno del dato degli iscritti, di cui 100 di “finalizzato aziendale” e 228 “ordinarie”. L'impegno totale per queste ultime è il doppio di quelle del

¹⁶ I dati sul numero di allievi iscritti al corso e su quelli che lo hanno completato sono stati estratti da Monitweb, dove però si sono rilevate numerose lacune e imprecisioni. Dove è stato possibile i dati sicuramente errati o mancanti sono stati corretti e integrati con l'ausilio delle rilevazioni dirette effettuate sulle fonti amministrative cartacee (nel caso dei corsi del “finalizzato aziendale”) o sulla base di elementari regole di logica, come ad esempio quella che gli iscritti non potevano essere meno degli allievi che hanno ultimato il corso.

¹⁷ Si tratta di un corso con 347 iscritti (contro i 15 di media e i 36 di massimo di tutti gli altri), di cui non si conosce peraltro neppure l'esito finale.

“finalizzato aziendale”, di conseguenza il costo medio di un corso di “finalizzato aziendale” è in media superiore del 14% di un corso ordinario (cfr Tab. 13). Considerato anche che il numero di allievi iscritti è nel primo caso mediamente più basso, anche se non di molto, il costo medio per allievo iscritto risulta più alto del 17%.

Tab. 13. Allievi iscritti e impegni finanziari dei corsi finanziati con la mis. 4.6

Indicatore	Unità di misura	Corsi di “finalizzato aziendale”	Corsi ordinari	Totale	Rapporto “finalizzato aziendale” / ordinario
Corsi	n.	100	228	328	
Allievi	n.	1.436	3.378	4.814	
Impegno totale	€	16.638.226,18	33.336.607,19	49.974.833,37	
Allievi medi per corso	n.	14,4	14,8	14,7	0,97
Impegno medio per iscritto	€	11.586,51	9.868,74	10.381,15	1,17
Impegno medio per corso	€	166.382,26	146.213,19	152.362,30	1,14

Naturalmente su questa valutazione pesa, in qualche misura, l’“effetto struttura”, dato dalla diversa composizione tipologica dei due insiemi, posto che l’impegno finanziario per formare figure differenti può essere oggettivamente differente e così pure l’adesione al corso; basti, ad esempio, pensare ai corsi per guida subaquea da una parte e a quelli per cameriere dall’altra.

Per comprendere se la differenza tra i costi medi della formazione sussista effettivamente al netto di questo fattore, si sono confrontati i dati a parità di corso per alcune figure omogenee tra le più rappresentate, a condizione – naturalmente - che fossero presenti in entrambi gli insiemi. In tutti e tre i casi considerati il costo medio è più elevato nei corsi di “finalizzato aziendale”: per gli operatori di call center del 25%, per i saldatori del 7%, per gli aiuto cuoco addirittura del 53%, per gli addetti alla reception del 5%. Se ne può concludere che, se l’“effetto struttura” esiste, non è comunque tale da cambiare il segno dell’indicazione aggregata.

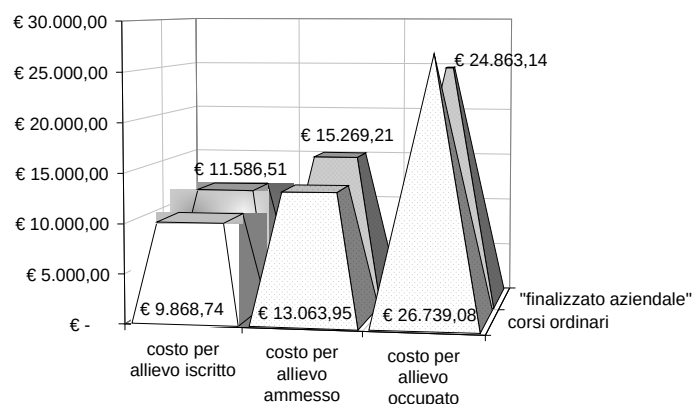
I dati sugli allievi giunti al termine del corso – ovvero ammessi all’esame - sono disponibili per un numero minore di corsi (250 in totale, di cui 99 di “finalizzato aziendale” e 151 ordinari) sia perché non tutti i corsi presi in considerazione per le iscrizioni sono stati completati, sia perché l’archivio Monit è sotto questo profilo ancora più incompleto.

Limitandosi a questo insieme si osserva che il tasso di completamento degli studi è appena superiore per i corsi di “finalizzato aziendale” (75,9% contro il 75,5% dei corsi ordinari). Anche rapportato al numero di allievi ammessi, di conseguenza, il differenziale di costo medio tra i corsi di “finalizzato aziendale” e quelli ordinari è solo di poco inferiore a quello già visto con riferimento agli allievi iscritti.

Il concetto di efficienza è soltanto in apparenza più “oggettivo” di quello di efficacia: il fatto che normalmente si presti meglio ad una quantificazione non significa che questa sia univoca. Lo si comprende immediatamente osservando la Fig. 61.

Rapportato ai parametri di *realizzazione* (allievi iscritti e allievi ammessi all’esame) il costo unitario della formula ordinaria è inferiore del 17% circa rispetto al “finalizzato aziendale”, che risulta quindi, sotto questo aspetto, meno efficiente.

Fig. 61. Costi medi a confronto per le due formule di attività formativa



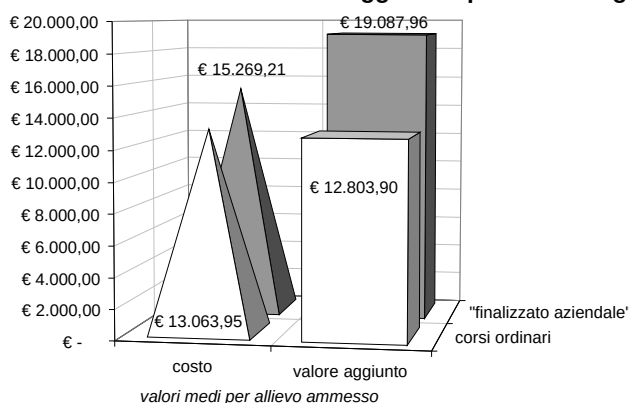
Tuttavia, se si considerano i *risultati* dell’attività formativa, ovvero gli esiti occupazionali, il rapporto si inverte: il costo medio dell’attività formativa per allievo che ha trovato lavoro, nell’anno successivo al corso, è inferiore del 7% per il “finalizzato aziendale” (24.863 euro contro i 26.739 della formula ordinaria).

Come già nel § precedente, anche qui è il caso di precisare che il valore esplicativo di questi dati è pieno e chiaro soltanto in chiave comparativa, mentre in termini assoluti deve essere interpretato con molta cautela. Non si può, in particolare, ricavare da questi dati che un investimento di circa 25 mila euro in formazione produca un posto di lavoro, o che produca il valore aggiunto corrispettivo (Fig. 62). Non lo si può dire perché in questa indagine si sono confrontate due tipologie di intervento, ma non si è verificata l'ipotesi controfattuale in assenza di intervento formativo.

Questa precisazione vale, a maggior ragione, per il confronto tra il costo della formazione e il valore aggiunto, entrambi rapportati - nella Fig. 62 - al numero di allievi ammessi: la comparazione dei valori assoluti è significativa in verticale, lo è molto meno in orizzontale.

Si tratta anche in questo caso di un'indicazione di efficienza riferita ai risultati, se non agli impatti, degli interventi di formazione, e l'indicazione che ne emerge è che l'impatto economico medio del “finalizzato aziendale” - nel solo primo anno dopo il corso – compensa abbondantemente il maggior costo medio del corso, dando un beneficio netto, rispetto alle formule tradizionali, del 27,5%.

Fig. 62. Costo medio dell'attività formativa e valore aggiunto “prodotto” dagli sbocchi occupazionali



Riassumendo, se si investe lo stesso importo nel “finalizzato aziendale” anziché nella formula ordinaria, si avranno circa 14,5 allievi in meno ogni cento¹⁸, ma si avranno, dopo il corso, 7 occupati e 27,5 euro di valore aggiunto in più ogni cento.

Si può concludere che la formula del “finalizzato aziendale” è meno efficiente delle formule tradizionali rispetto ad obiettivi di copertura, ma è più efficiente in rapporto ad obiettivi di inserimento.

¹⁸ Pari a 1/1,17

3 CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI

La domanda principale cui questa indagine si propone di rispondere è:

la formula del “finalizzato aziendale” è, anche nel medio termine, più efficace delle formule formative ordinarie ai fini dell’inserimento lavorativo dei destinatari?

La risposta che si può dare è sostanzialmente affermativa: anche a distanza di un anno il vantaggio del gruppo di allievi che ha beneficiato dell’obbligo di assunzione da parte dell’azienda formatrice rimane consistente, ed anzi, la quota di occupati di questo gruppo, pur riducendosi, resta al di sopra del tasso di occupazione degli allievi che hanno dovuto cercare lavoro autonomamente.

Nel complesso, si può stimare che il beneficio occupazionale netto di questa rispetto ad altre formule sia superiore al +25%.

C’è di più: il differenziale non è solo di tipo quantitativo, ma anche qualitativo. Gli allievi del Gruppo A beneficiano di formule contrattuali più stabili e garantite, occupano posizioni più elevate e godono di retribuzioni maggiori. Ciò si traduce, tra l’altro, in un impatto economico complessivo per la collettività valutabile nell’ordine del 50% in più rispetto a corsi di tipo tradizionale.

Inoltre, l’assunzione da parte delle aziende formatrici assicura una maggiore coerenza tra l’attività formativa e lo sbocco professionale, e di ciò vi è riscontro nei giudizi degli allievi sull’utilità e l’adeguatezza del corso.

Un quadro, dunque, complessivamente positivo, però “deperibile”.

Le dinamiche nei dodici mesi che seguono la conclusione del corsi mostrano che la situazione di vantaggio del “finalizzato aziendale” sopra delinata tende a deteriorarsi, convergendo verso i parametri delle formule ordinarie. Si può immaginare - ma su questo l’indagine non può dare certezze - che i differenziali, in primo luogo salariali, tendano a riassorbirsi nell’arco di alcuni anni.

La stabilità che in teoria dovrebbe essere garantita dai contratti a tempo indeterminato si dimostra nella realtà meno solida di quanto ci possa aspettare, rivelando i limiti connessi alla sua obbligatorietà, mentre nei percorsi occupazionali “ordinari” (come quelli del Gruppo B), rappresenta un possibile approdo dopo una fase di più o meno marcata precarietà.

Accanto a queste zone d’ombra di tipo “fisiologico” ve n’è anche una di ordine “patologico”, che si riferisce ai casi, per la verità non molti, in cui vi è il fondato sospetto che l’adesione dell’azienda alla formula abbia avuto finalità strumentali di diversa natura piuttosto che l’effettivo fabbisogno di personale qualificato.

Anche a fronte di questi elementi negativi, tuttavia, il giudizio rimane complessivamente positivo, semmai richiamando la necessità di apportare qualche correttivo efficace.

In prima battuta se ne possono ipotizzare un paio, che danno peraltro la possibilità di ampliare consistentemente la platea delle aziende potenzialmente beneficiarie.

Il primo, meno problematico, potrebbe essere quello di consentire l’accesso alla formula anche a più di un’azienda per lo stesso corso, semmai stabilendo limiti minimi di assunzione per ogni soggetto coinvolto. Ciò permetterebbe peraltro alle aziende più piccole di raggiungere la massa critica necessaria per assorbire una quota ragionevole degli allievi di un corso anche numeroso, a tutto vantaggio dell’efficienza dell’intervento.

Il secondo, certamente più complesso e non privo di rischi, può essere quello di “aprire” a formule di assunzione diverse dal contratto a tempo indeterminato, previa individuazione, naturalmente, di opportune sanzioni ad un utilizzo non congruo di questa opportunità.

Verificata – e quantificata - la maggior efficacia del “finalizzato aziendale” è parso necessario analizzarne i costi, sempre in termini comparativi, per poter esprimere un giudizio complessivo che tenesse conto anche dell’efficienza.

I corsi di “finalizzato aziendale” sono più onerosi dei corsi tradizionali: il costo medio per ogni allievo iscritto è in media del 17% superiore a quello sostenuto per gli altri allievi di corsi analoghi.

È un onere tutt’altro che trascurabile, del quale occorre essere consapevoli. È però inferiore, sia in termini relativi che in termini assoluti, ai benefici occupazionali ed economici annessi.

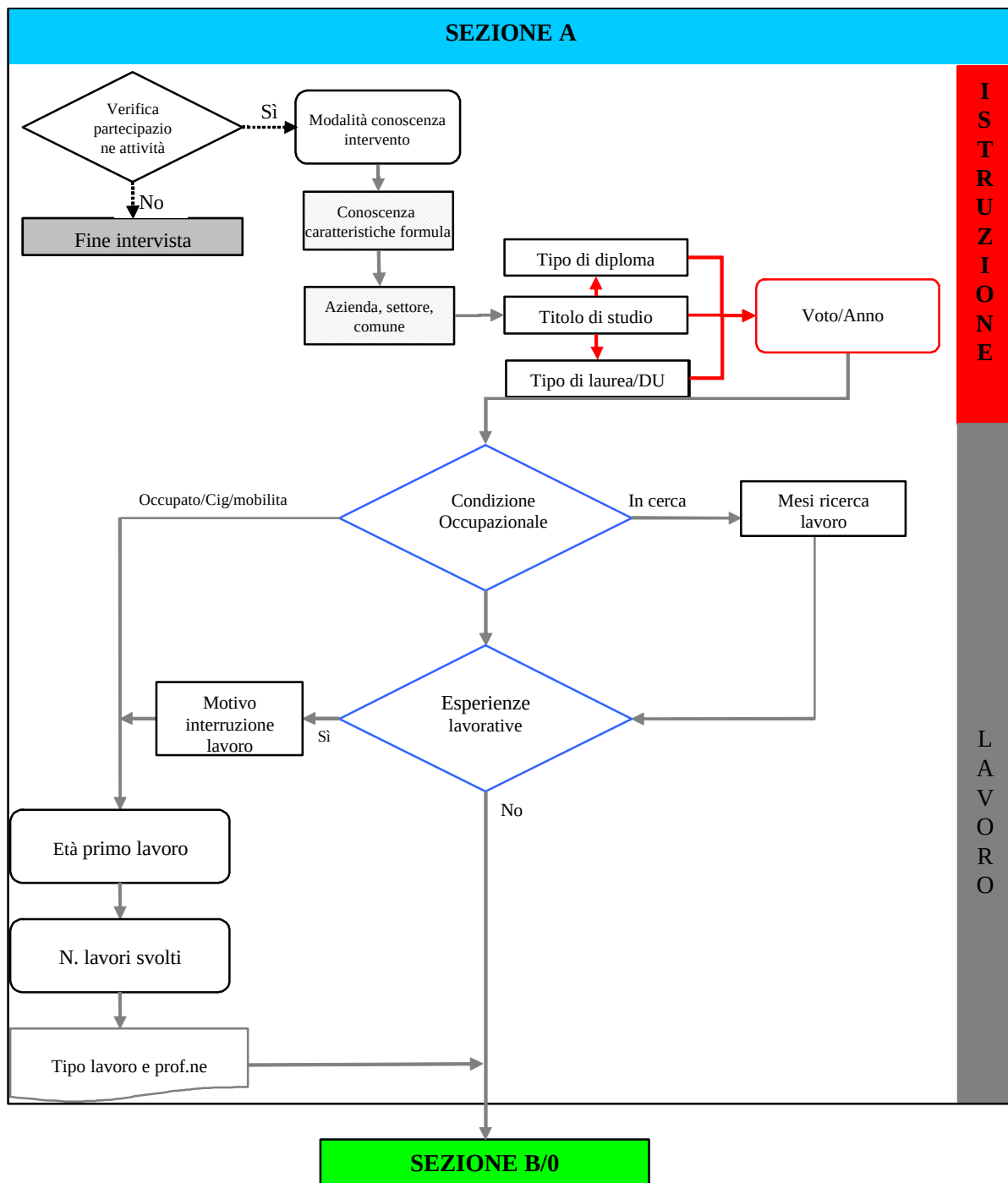
In definitiva, si può dire che il “finalizzato aziendale”, a parità di finanziamento, “produce” meno allievi ma più occupati e più valore aggiunto di un corso ordinario.

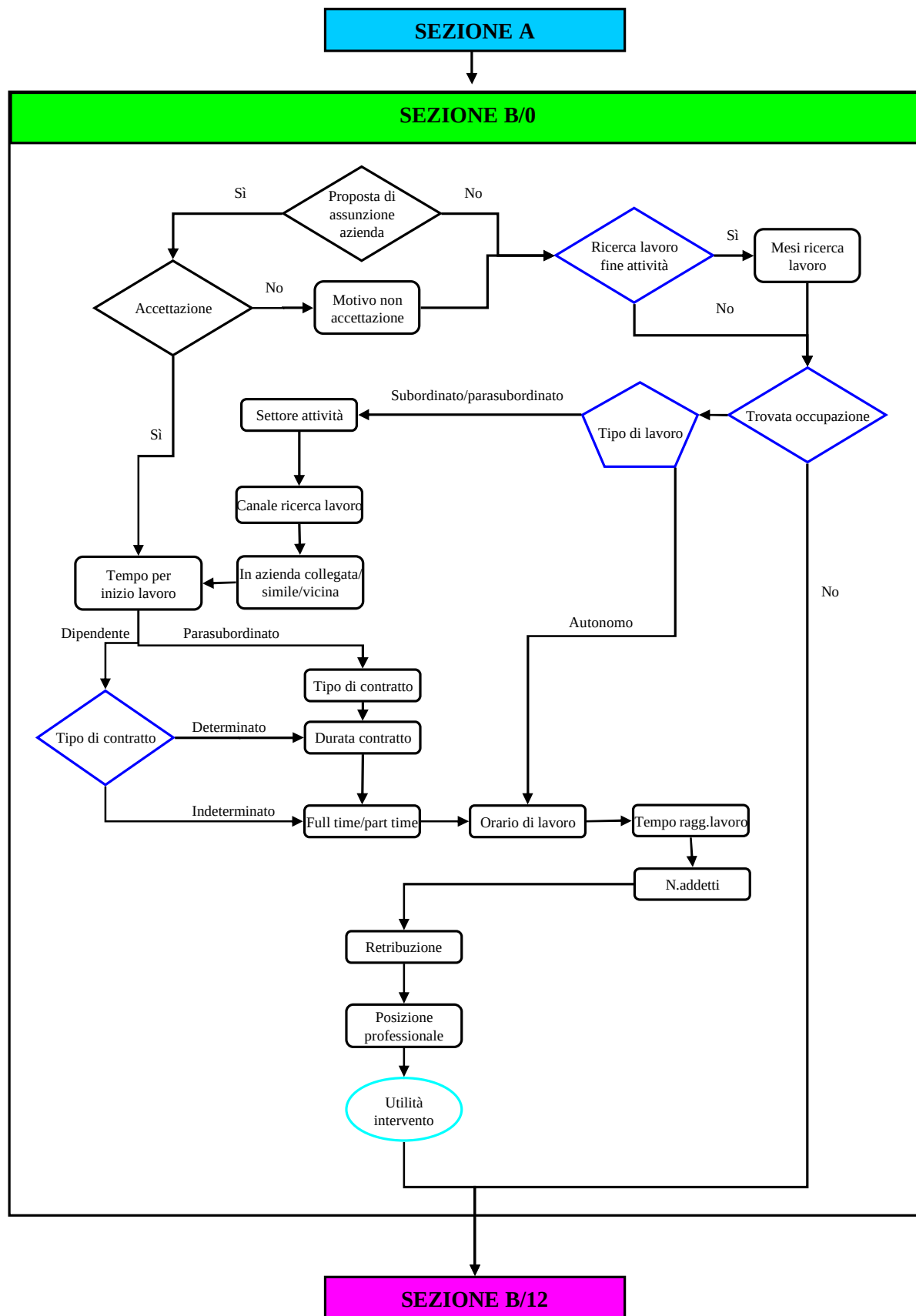
È infine opportuno accennare ad un risultato dell’indagine che non riguarda l’efficacia dello strumento, ma il ruolo dei diversi soggetti nell’informazione, orientamento e inserimento lavorativo. Si è osservato a più

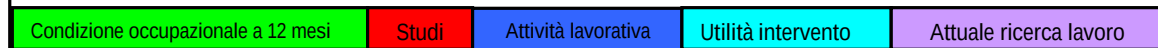
riprese come il ruolo degli operatori istituzionali in questi ambiti, ai diversi stadi, sia tuttora piuttosto marginale.

Al contrario, si rileva come il sistema della formazione (enti di formazione e aziende formatrici) abbia svolto una funzione significativa nell'inserimento lavorativo anche ad un anno di distanza dallo svolgimento dell'attività formativa.

ALLEGATO A – IL QUESTIONARIO







POR SARDEGNA 2000 – 2006

Questionario telefonico sul “finalizzato aziendale”

1. Buona sera, sono _____, chiamo per conto del Servizio di Valutazione Indipendente del POR Sardegna. Stiamo svolgendo un'indagine sugli effetti dell'attività di formazione svolta dalla Regione. Potrei parlare con _____? ALLA PERSONA DA INTERVISTARE A noi risulta che Lei ha frequentato il corso _____, e' esatto? REFERENTE Corazza Eugenio 06/86391126.

2. BENE, INIZIAMO CON LE DOMANDE.
In quale mese ha iniziato il corso? _____

3. E in quale anno ha iniziato il corso? _____

4. In quale mese ha concluso il corso? _____

5. E in quale anno ha concluso il corso? _____

6. PENSI AL MOMENTO DELL'ISCRIZIONE AL CORSO. COME ERA GIUNTO INIZIALMENTE A CONOSCENZA DELL'ESISTENZA DEL CORSO ?

da manifesti o depliant	1
da internet	2
dalla stampa quotidiana o spot radiotelevisivi	3
da centri Informagiovani e disoccupati	4
dal centro per l'impiego pubblico	5
dal centro per l'impiego privato	6
da informazioni acquisite presso la struttura che ha organizzato l'intervento	7
dagli uffici dell'Assessorato formazione e lavoro (Regione o Provincia)	8
dall'Agenzia del lavoro regionale	9
dagli insegnanti della scuola	10
da amici, parenti o conoscenti	11
dall'azienda presso cui lavoravo	12
Altro	13

7. POTREBBE SPECIFICARE MEGLIO? _____

8. LEI, ERA A CONOSCENZA CHE PER QUEL PROGETTO FORMATIVO ERA PREVISTO L'OBBLIGO DI ASSUMERE UNA QUOTA DI ALLIEVI?

Sì	1
No	2

9. COME SI CHIAMA L'AZIENDA CHE HA COLLABORATO ALLA REALIZZAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA?

10. IN QUALE COMUNE SI TROVA QUESTA AZIENDA? _____

11. QUANTI ADDETTI AVEVA?

da 1 a 9	1
da 10 a 19	2
da 20 a 49	3
da 50 a 99	4
da 100 a 249	5
250 addetti e più'	6

12. IN QUALE SETTORE DI ATTIVITA' OPERA?

agricoltura, caccia e silvicoltura, pesca, piscicoltura e servizi connessi	1
estrazioni minerali	2
industria manifatturiera	3
produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua ...	4
costruzioni	5

commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali per la casa.....	6
alberghi e ristoranti	7
trasporti, magazzino e comunicazioni	8
intermediazione monetaria e finanziaria	9
attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali e imprenditoriali	10
pubblica amministrazione e difesa, assicurazione sociale e obbligatoria	11
istruzione	12
sanità e altri servizi sociali	13
altri servizi pubblici, sociali e personali	14
servizi domestici presso famiglie e convivenze	15
organizzazione ed organismi extraterritoriali	16

13. POTREBBE SPECIFICARE IL TIPO DI INDUSTRIA MANIFATTURIERA?

industrie alimentari delle bevande e del tabacco	1
industria tessile e dell'abbigliamento	2
industrie conciarie, fabbricazione di prodotti di cuoio, pelli e similari	3
industria del legno e dei prodotti in legno	4
fabbricazione della pasta carta, della carta e dei prodotti di carta, stampa ed editoria	5
fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	6
fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	7
fabbricazione articoli in gomma e materie plastiche	8
fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	9
produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo	10
fabbricazione di macchine e di apparecchi meccanici, compresi l'installazione, il montaggio, la riparazione e la manutenz.	11
fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	12
fabbricazione di mezzi di trasporto	13
altre industrie manifatturiere	14

14. AL MOMENTO DELL'ISCRIZIONE AL CORSO QUAL ERA IL SUO TITOLO DI STUDIO?

Nessun titolo o licenza elementare	1
licenza media inferiore	2
qualifica professionale tramite istituto professionale	3
qualifica professionale attraverso corso di formazione reg...	4
qualifica professionale attraverso apprendistato	5
diploma di maturità e di scuola superiore	6
qualifica professionale post diploma	7
certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) ..	8
diploma universitario	9
laurea triennale	10
master post laurea triennale	11
laurea di durata superiore ai tre anni	12
master, dottorato o specializzazione post laurea	13

15. Ricorda il voto finale?

sufficiente	1
Discreto	2
Buono	3
Distinto	4
Ottimo	5

16. CHE TIPO DI DIPLOMA DI SCUOLA SECONDARIA HA CONSEGUITO?

liceo	1
-------------	---

- istituto professionale 2
 istituto tecnico 3
 scuole e istituti magistrali 4
 Istituti d'arte 5
17. POTREBBE SPECIFICARMI IL TIPO DI LICEO?
 Maturita' classica 1
 Maturita' scientifica 2
 Maturita' linguistica 3
 Maturita' artistica 4
18. POTREBBE SPECIFICARMI IL TIPO DI ISTITUTO PROFESSIONALE?
 Maturita' professionale industriale 1
 Maturita' professionale per i servizi commerciali e turistici 2
 Altra maturita' professionale 3
19. POTREBBE SPECIFICARMI IL TIPO DI ISTITUTO TECNICO?
 Maturita' tecnica per geometri 1
 Maturita' tecnica industriale 2
 Maturita' tecnica commerciale 3
 Altra maturita' tecnica 4
20. Che voto finale ha preso? [Si escludano le eventuali votazioni con lode]:

21. Su? _____
22. Può indicare a quale gruppo di disciplina appartiene la sua laurea o diploma universitario?
 Scientifico 1
 Chimico-farmaceutico 2
 Geo-biologico 3
 Medico 4
 Ingegneria 5
 Architettura 6
 Agrario 7
 Economico-Statistico 8
 Politico-Sociale 9
 Giuridico 10
 Letterario 11
 Linguistico 12
 Insegnamento 13
 Psicologico 14
 Educazione fisica 15
23. Ricorda il voto finale? [Si escludano le eventuali votazioni con lode]

24. Su? _____
25. RICORDA L'ANNO DEL CONSEGUIMENTO? _____
26. QUALE ERA LA SUA CONDIZIONE PROFESSIONALE PREVALENTE AL MOMENTO DELL'ISCRIZIONE AL CORSO?
 in cerca di occupazione 1
 occupato 2
 tirocinante non retribuito 3
 in cassa integrazione guadagni 4
 iscritto nelle liste di mobilità 5
 Studente 6
 In servizio di leva o in servizio civile sostitutivo 7
 Altro inattivo 8
27. RICORDA DA QUANTO TEMPO CERCAVA LAVORO?
 da meno di 6 mesi 1
 da 6 a 12 mesi 2
 da 1 anno a 2 anni 3
 da oltre 2 anni 4
28. PRIMA DI INIZIARE IL CORSO AVEVA MAI AVUTO ESPERIENZE LAVORATIVE?
 Sì 1
 No 2
29. QUAL ERA STATO IL MOTIVO DELL'INTERUZIONE DELL' ULTIMO RAPPORTO DI LAVORO?
 Licenziamento collettivo 1
- Licenziamento individuale 2
 Fine di un lavoro a tempo determinato 3
 Malattia o invalidita' 4
 Frequenza di corsi scolastici o di formazione 5
 Servizio civile o di leva 6
 Trattamento economico non adeguato 7
 NON LEGGERE Altro 8
30. POTREBBE SPECIFICARE? _____
31. SI RICORDA A CHE ETA' HA TROVATO IL SUO PRIMO LAVORO?

32. SI RICORDA QUANTI LAVORI HA AVUTO PRIMA DI INIZIARE IL CORSO?

33. PENSI AL SUO ULTIMO LAVORO PRIMA DELL'INIZIO DEL CORSO. LEI ERA?
 Alle dipendenze 1
 Lavoratore parasubordinato (co.co.co, prestatore d'opera occasionale; associato in contratti di associazione in partecipazione ecc..) 2
 Autonomo 3
34. QUAL ERA LA SUA POSIZIONE?
 dirigente 1
 direttivo, quadro 2
 impiegato-intermedio 3
 operaio, assimilati 4
 apprendista 5
 lavorante presso il proprio domicilio per conto di imprese 6
 lavorante socio di una cooperativa 7
 altro lavoratore dipendente 8
35. QUAL ERA LA SUA POSIZIONE?
 imprenditore 1
 libero professionista (avvocato, medico ..) 2
 lavoratore in proprio (commerciante, artigiano ..) 3
 socio di cooperativa 4
 coadiuvante familiare 5
 altro lavoratore autonomo 6
- Sì No
36. Pensi adesso alla conclusione del corso.
 L'azienda \$DENOAZI le ha offerto un'occupazione? 1 2
37. Ha accettato la proposta dell'azienda \$DENOAZI? 1 2
38. Per quale motivo non ha accettato la proposta?
 Retribuzione inadeguata 1
 Lavoro non interessante 2
 Ambiente di lavoro non gradito 3
 Difficoltà legate agli orari o agli spostamenti 4
 Altro motivo 5
- Sì No
39. Dopo la conclusione dell'attività organizzata dalla regione-provincia ha cercato attivamente lavoro? 1 2
40. Dopo la conclusione dell'attività formativa ha trovato un'occupazione? 1 2
41. Quanto tempo è passato dalla fine del corso all'inizio del lavoro?
 INDICARE I MESI _____
42. Di che tipo di lavoro si trattava?
 Dipendente 1
 Subordinato o parasubordinato 2
 Autonomo 3
43. IN QUALE SETTORE SVOLGEVA IL SUO LAVORO?
 agricoltura, caccia e silvicoltura, pesca, piscicoltura e servizi connessi 1

estrazioni minerali	2
industria manifatturiera	3
produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua .	4
costruzioni	5
commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali per la casa..	6
alberghi e ristoranti	7
trasporti, magazzino e comunicazioni	8
intermediazione monetaria e finanziaria	9
attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali e imprenditoriali	10
pubblica amministrazione e difesa, assicurazione sociale e obbligatoria	11
istruzione	12
sanità e altri servizi sociali	13
altri servizi pubblici, sociali e personali	14
servizi domestici presso famiglie e convivenze	15
organizzazione ed organismi extraterritoriali	16

44. POTREBBE SPECIFICARE IL TIPO DI INDUSTRIA MANIFATTURIERA?

industrie alimentari delle bevande e del tabacco	1
industria tessile e dell'abbigliamento	2
industrie conciarie, fabbricazione di prodotti di cuoio, pelli e similari	3
industria del legno e dei prodotti in legno	4
fabbricazione della pasta carta, della carta e dei prodotti di carta, stampa ed editoria	5
fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	6
fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	7
fabbricazione articoli in gomma e materie plastiche	8
fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	9
produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo	10
fabbricazione di macchine e di apparecchi meccanici, compresi l'installazione, il montaggio, la riparazione e la manutenz..	11
fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	12
fabbricazione di mezzi di trasporto	13
altre industrie manifatturiere	14

45. AVEVA DIPENDENTI O COLLABORATORI?

Sì	1
No	2

Questions 46 and 47 :

Meaning of the labels:

Per nulla	(1)
Poco	(2)
Molto	(3)

46. Rispetto all'azienda \$DENOAZI, l'attività da lei svolta autonomamente era

Simile (attività, prodotti-servizi, mercati) 1 2 3

47. Collegata funzionalmente (rapporti di fornitura consulenza acquisto ecc.)

1 2 3

48. In che modo lo ha trovato?

su segnalazione a datori di lavoro da parte di familiari, amici o conoscenti	1
con inserzioni su giornali o su internet	2
Rispondendo a offerte di lavoro pubblicate sui giornali o su internet	3
Inviando domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, ecc.)	4
Attraverso un servizio pubblico per l'impiego (ad esempio, uffici regionali o provinciali, servizi per l'impiego, ex uffici di collocamento)	5
Attraverso un centro di orientamento e informazione per giovani e disoccupati	6
per concorso pubblico	7
Tramite il centro di formazione presso cui ha svolto il corso (nel caso di attività corsuale)	8
Attraverso l'azienda presso cui ha svolto lo stage-tirocinio...	9

Tramite contatti acquisti nei lavori svolti precedentemente	10
Attraverso agenzie private di collocamento/selezione	11
Rivolgendosi ad un'agenzia di lavoro interinale	12
Altro	13

49. IN QUALE SETTORE DI ATTIVITÀ OPERAVA L'AZIENDA IN CUI LAVORAVA?

agricoltura, caccia e silvicoltura, pesca, piscicoltura e servizi connessi	1
estrazioni minerali	2
industria manifatturiera	3
produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua .	4
costruzioni	5
commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali per la casa...	6
alberghi e ristoranti	7
trasporti, magazzino e comunicazioni	8
intermediazione monetaria e finanziaria	9
attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali e imprenditoriali	10
pubblica amministrazione e difesa, assicurazione sociale e obbligatoria	11
istruzione	12
sanità e altri servizi sociali	13
altri servizi pubblici, sociali e personali	14
servizi domestici presso famiglie e convivenze	15
organizzazione ed organismi extraterritoriali	16

50. POTREBBE SPECIFICARE IL TIPO DI INDUSTRIA MANIFATTURIERA?

industrie alimentari delle bevande e del tabacco	1
industria tessile e dell'abbigliamento	2
industrie conciarie, fabbricazione di prodotti di cuoio, pelli e similari	3
industria del legno e dei prodotti in legno	4
fabbricazione della pasta carta, della carta e dei prodotti di carta, stampa ed editoria	5
fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	6
fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	7
fabbricazione articoli in gomma e materie plastiche	8
fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	9
produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo	10
fabbricazione di macchine e di apparecchi meccanici, compresi l'installazione, il montaggio, la riparazione e la manutenz. ..	11
fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	12
fabbricazione di mezzi di trasporto	13
altre industrie manifatturiere	14

51. QUANTI ADDETTI AVEVA L'AZIENDA, ENTE, ORGANISMO IN CUI LAVORAVA?

da 1 a 9	1
da 10 a 19	2
da 20 a 49	3
da 50 a 99	4
da 100 a 249	5
250 addetti e più	6

52. Rispetto all'azienda \$DENOAZI, l'azienda in cui ha trovato lavoro:

E' fisicamente vicina (stesso edificio, stessa area industriale, ecc)	
Sì	1
No	2

Questions 53 and 54 :

Meaning of the labels:

Per nulla	(1)
Poco	(2)
Molto	(3)

53. Svolge un'attività simile

1 2 3

54. E' collegata funzionalmente (fa parte dello stesso gruppo, ha rapporti di fornitura consulenza acquisto ecc.)

1 2 3

55. Che tipo di rapporto aveva con l'azienda?
 Alle dipendenze (inclusi praticante, tirocinante, stagista retribuito, Lsu ecc.) 1
 Parasubordinato (co.co.co, associato, prestatore d'opera occasionale ecc..) 2
56. Che tipo di contratto aveva?
 Contratto di lavoro a tempo indeterminato 1
 Contratto di lavoro con agenzia interinale 2
 Tirocinio professionale 3
 Contratto di tipo sovvenzionato (Piano di inserimento prof.le, Borsa Lavoro, tirocinio, Lsu, Lpu) 4
 Contratto a causa mista (formazione e lavoro, apprendistato, contratti di inserimento) 5
 Accordo informale che non prevede il pagamento dei contributi da parte del datore di lavoro 6
 Contratto di lavoro a tempo determinato 7
57. Che tipo di contratto aveva?
 Contratto di collaborazione coordinata e continuativa 1
 Contratto di associazione in partecipazione 2
 Contratto di lavoro a progetto 3
 Contratto di prestazione occasionale 4
 Altro 5
58. Potrebbe specificarmi il tipo di contratto? _____
59. Quale era la durata del contratto-rapporto di lavoro?
 Meno di un mese 1
 Da 1 a 3 mesi 2
 Da 4 a 6 mesi 3
 Da 7 mesi a un anno 4
 Da piu' di 1 anno a 2 anni 5
 Da piu' di 2 a 3 anni 6
 Piu' di 3 anni 7
 Durata non definita 8
60. Si trattava di un lavoro a:
 Tempo pieno 1
 Part time 2
61. Qual era l'orario abituale settimanale del Suo lavoro?
 INDICARE IL NUMERO DI ORE _____
62. Puo' indicare quanto impiegava mediamente per raggiungere la sua abituale sede di lavoro?
 fino a 30 minuti 1
 da 30 minuti a 60 minuti 2
 da 60 minuti a 90 minuti 3
 Oltre 90 minuti 4
 Non aveva una sede di lavoro prevalente 5
63. QUALE E' LA SUA ULTIMA RETRIBUZIONE NETTA MENSILE?
 fino a 450 euro 1
 da 450 a 650 euro 2
 da 650 a 850 euro 3
 da 850 a 1050 euro 4
 da 1050 a 1250 euro 5
 da 1250 a 1450 euro 6
 da 1450 a 1850 euro 7
 Piu' di 1850 euro 8
64. QUAL ERA LA SUA PROFESSIONE? _____
65. DUNQUE LA SUA POSIZIONE PROFESSIONALE ERA?
 imprenditore 1
 libero professionista (avvocato, medico ..) 2
 lavoratore in proprio (commerciante, artigiano ..) 3
 socio di cooperativa 4
 coadiuvante familiare 5
66. DUNQUE LA SUA POSIZIONE PROFESSIONALE ERA?
 dirigente 1
 direttivo, quadro 2
 impiegato-intermedio 3
 Capo operaio 4
- Operaio specializzato o qualificato 5
 Lavoratore senza qualificazione nell'agricolt. e nell'industria . 6
 Lavoratore senza qualificazione in altre attivita' 7
 Soldato (compresi i graduati fino al grado di caporal magg.) . 8
 apprendista 9
 lavorante presso il proprio domicilio per conto di imprese.. 10
67. Nello svolgimento del lavoro, quanto le e' stata utile l'attivita' formativa cui ha partecipato?
 Molto 1
 Abbastanza 2
 Poco 3
 Per niente utile 4
68. Rispetto alle mansioni che ha svolto e di cui abbiamo parlato adesso ritiene che il suo attestato di formazione professionale sia stato
 Eccessivo 1
 Adeguato 2
 Insufficiente 3
69. Nell'arco dei 12 mesi successivi alla fine del corso, Lei e' mai stato disoccupato?
 Si 1
 No 2
70. Quanto tempo e' rimasto disoccupato nell'arco dei 12 mesi successivi alla fine del corso _____
 Si No
71. Pensi adesso a 12 mesi dalla conclusione del corso, nel \$MESE \$ANNO Lei era ancora occupato? 1 2
72. Lei e' ancora un lavoratore autonomo?
 SE RISPONDE NO SIGNIFICA CHE SVOLGE UN LAVORO COME DIPENDENTE 1 2
73. Lei e' ancora un lavoratore dipendente o parasubordinato?
 SE RISPONDE NO SIGNIFICA CHE SVOLGE UN LAVORO COME AUTONOMO 1 2
74. Qual e' la sua condizione prevalente professionale a 12 mesi dalla fine del corso, \$MESE \$ANNO?
 Occupato (inclusi apprendisti e tirocinanti retribuiti) 1
 Tirocinante non retribuito 2
 Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione (inclusi gli iscritti alle liste di mobilita') 3
 In cerca di prima occupazione 4
 Aveva gia' un lavoro che sarebbe iniziato in futuro 5
 Studente 6
 In servizio di leva o in servizio civile sostitutivo 7
 Altro inattivo 8
75. Che tipo di studi sta frequentando?
 Corso di formazione professionale 1
 Scuola secondaria 2
 Corso IFTS (istruzione e formazione tecnica superiore) 3
 Scuola delle forze armate-polizia 4
 Corso universitario o equipollenti (Isef, conservatorio, accademia di belle arti) 5
 Dottorato, master o specializzazione post laurea 6
76. Perche' ha deciso di studiare?
 Per inserirsi nel primo lavoro 1
 Per tornare a lavoro dopo un periodo di assenza o di disoccupazione 2
 Per aggiornamento professionale 3
 Per crescita culturale 4
 Perche' l'attivita' regionale-provinciale seguita lo prevedeva 5
 Altro motivo 6
- Si No
77. Ha effettuato comunque una o piu' ore di lavoro nel mese di \$MESE dell'anno \$ANNO 1 2

78. Nel \$MESE \$ANNO cercava attivamente lavoro? 1 2
79. Nel \$MESE \$ANNO era immediatamente disponibile a lavorare?
1 2
80. Di che tipo di lavoro si tratta?
Dipendente 1
Parasubordinato 2
Autonomo 3
81. Che tipo di rapporto ha con la nuova azienda?
Alle dipendenze (inclusi praticante, tirocinante, stagista retribuito, Lsu ecc.) 1
Parasubordinato (co.co.co, associato, prestatore d'opera occasionale ecc.) 2
- Si No
82. Ha ancora un \$CONT? 1 2
83. Ma e' sempre con un contratto da dipendente? 1 2
84. Ha ancora un \$PARASU \$SPECCONT 1 2
85. Ma e' sempre con un contratto da subordinato o da parasubordinato? 1 2
86. Che tipo di contratto ha?
Contratto di lavoro a tempo indeterminato 1
Contratto di lavoro con agenzia interinale 2
Tirocinio professionale 3
Contratto di tipo sovvenzionato (Piano di inserimento prof.le, Borsa Lavoro, tirocinio, Lsu, Lpu) 4
Contratto a causa mista (formazione e lavoro, apprendistato, contratti di inserimento) 5
Accordo informale che non prevede il pagamento dei contributi da parte del datore di lavoro 6
Contratto di lavoro a tempo determinato 7
87. Che tipo di contratto ha?
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa 1
Contratto di associazione in partecipazione 2
Contratto di lavoro a progetto 3
Contratto di prestazione occasionale 4
Altro 5
88. Potrebbe specificarmi il tipo di contratto? _____
89. Quale e' la durata del contratto-rapporto di lavoro?
Meno di un mese 1
Da 1 a 3 mesi 2
Da 4 a 6 mesi 3
Da 7 mesi a un anno 4
Da piu' di 1 anno a 2 anni 5
Da piu' di 2 a 3 anni 6
Piu' di 3 anni 7
Durata non definita 8
90. Ha sempre un lavoro \$TIME?
Si 1
No 2
91. Si tratta di un lavoro a:
Tempo pieno 1
Part time 2
- Si No
92. Lei lavora ancora presso l'azienda \$DENOAZI ? 1 2
93. Svolge la stessa attivita' autonoma? 1 2
94. Lei lavora ancora presso la stessa azienda che ha trovato alla fine del corso? 1 2
95. In che modo lo ha trovato?
su segnalazione a datori di lavoro da parte di familiari, amici o

- conoscenti 1
con inserzioni su giornali o su internet 2
Rispondendo a offerte di lavoro pubblicate sui giornali o su internet 3
Inviando domande a datori di lavoro (presentandosi di persona, telefonando, inviando il curriculum, ecc.) 4
Attraverso un servizio pubblico per l'impiego (ad esempio, uffici regionali o provinciali, servizi per l'impiego, ex uffici di collocamento) 5
Attraverso un centro di orientamento e informazione per giovani e disoccupati 6
per concorso pubblico 7
Tramite il centro di formazione presso cui ha svolto il corso (nel caso di attivita' corsuale) 8
Attraverso l'azienda presso cui ha svolto lo stage-tirocinio.. 9
Tramite contatti acquisti nei lavori svolti precedentemente . 10
Attraverso agenzie private di collocamento-selezione 11
Rivolgendosi ad un'agenzia di lavoro interinale 12
Altro 13

96. QUAL E' IL SETTORE DI ATTIVITA' DELL'AZIENDA DOVE OPERA?
agricoltura, caccia e silvicoltura, pesca, piscicoltura e servizi connessi 1
estrazioni minerali 2
industria manifatturiera 3
produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua .. 4
costruzioni 5
commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali per la casa 6
alberghi e ristoranti 7
trasporti, magazzino e comunicazioni 8
intermediazione monetaria e finanziaria 9
attivita' immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attivita' professionali e imprenditoriali 10
pubblica amministrazione e difesa, assicurazione sociale e obbligatoria 11
istruzione 12
sanita' e altri servizi sociali 13
altri servizi pubblici, sociali e personali 14
servizi domestici presso famiglie e convivenze 15
organizzazione ed organismi extraterritoriali 16

97. POTREBBE SPECIFICARE IL TIPO DI INDUSTRIA MANIFATTURIERA?
industrie alimentari delle bevande e del tabacco 1
industria tessile e dell'abbigliamento 2
industrie conciarie, fabbricazione di prodotti di cuoio, pelli e similari 3
industria del legno e dei prodotti in legno 4
fabbricazione della pasta carta, della carta e dei prodotti di carta, stampa ed editoria 5
fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari 6
fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali 7
fabbricazione articoli in gomma e materie plastiche 8
fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi 9
produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo .10
fabbricazione di macchine e di apparecchi meccanici, compresi l'installazione, il montaggio, la riparazione e la manutenz... 11
fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche 12
fabbricazione di mezzi di trasporto 13
altre industrie manifatturiere 14

98. QUANTI ADDETTI HA L'AZIENDA, ENTE, ORGANISMO?
da 1 a 9 1
da 10 a 19 2
da 20 a 49 3
da 50 a 99 4
da 100 a 249 5
250 addetti e piu' 6

Si No

99. Ma e' la stessa azienda in cui ha fatto il corso? 1 2

100. Rispetto all'azienda \$DENOAZI, l'azienda in cui ha trovato lavoro:
E' fisicamente vicina (stesso edificio, stessa area industriale, ecc.) 1 2

Questions 101 and 102 :
Meaning of the labels:

Per nulla(1)
Poco(2)
Molto(3)

101. Svolge un'attività simile 1 2 3

102. E' collegata funzionalmente (fa parte dello stesso gruppo, ha rapporti di fornitura consulenza acquisto ecc.) 1 2 3

Si No

103. Lei ha dipendenti o collaboratori? 1 2

104. Ha ancora dipendenti o collaboratori? 1 2

Questions 105 and 106 :
Meaning of the labels:

Per nulla(1)
Poco(2)
Molto(3)

105. Rispetto all'azienda \$DENOAZI, l'attività da lei svolta autonomamente era
Simile (attività, prodotti-servizi, mercati) 1 2 3

106. Collegata funzionalmente (rapporti di fornitura consulenza acquisto ecc.) 1 2 3

107. Ha ancora lo stesso orario settimanale di lavoro?
Si 1
No 2

108. Qual e' l'orario abituale settimanale del Suo lavoro?
INDICARE IL NUMERO DI ORE _____

109. Può indicare quanto impiega mediamente per raggiungere la sua abituale sede di lavoro?
fino a 30 minuti 1
da 30 minuti a 60 minuti 2
da 60 minuti a 90 minuti 3
Oltre 90 minuti 4
Non aveva una sede di lavoro prevalente 5

110. In quale mese ha iniziato a svolgere tale lavoro? _____

111. E in quale anno? _____

112. Ha ancora la stessa retribuzione \$GUADA?
Si 1
No 2

113. QUALE E' LA SUA ULTIMA RETRIBUZIONE NETTA MENSILE?
fino a 450 euro 1
da 450 a 650 euro 2
da 650 a 850 euro 3
da 850 a 1050 euro 4
da 1050 a 1250 euro 5
da 1250 a 1450 euro 6
da 1450 a 1850 euro 7
Più di 1850 euro 8

114. Svolge la stessa professione?
Si 1
No 2

115. QUAL ERA LA SUA PROFESSIONE? _____

116. DUNQUE LA SUA POSIZIONE PROFESSIONALE ERA?
dirigente 1

direttivo, quadro 2
impiegato-intermedio 3
Capo operaio 4
Operaio specializzato o qualificato 5
Lavoratore senza qualificazione nell'agric. e nell'industria 6
Lavoratore senza qualificazione in altre attività 7
Soldato (compresi i graduati fino al grado di caporalmagg.) 8
apprendista 9
lavorante presso il proprio domicilio per conto di imprese. 10

117. QUAL ERA LA SUA PROFESSIONE? _____

118. DUNQUE LA SUA POSIZIONE PROFESSIONALE ERA?
imprenditore 1
libero professionista (avvocato, medico ..) 2
lavoratore in proprio (commerciante, artigiano ..) 3
socio di cooperativa 4
coadiuvante familiare 5

119. Ritiene che i contatti stabiliti durante l'attività regionale-provinciale Le siano stati utili nel trovare lavoro?
Molto 1
Abbastanza 2
Poco 3
Per niente utile 4

120. Adesso le chiedo quanto le e' stata utile l'attività formativa sotto diversi aspetti?
Le competenze specialistiche
Molto 1
Abbastanza 2
Poco 3
Per niente utili 4

121. La capacità di rapportarsi con gli altri
Molto 1
Abbastanza 2
Poco 3
Per niente utile 4

122. La cultura generale
Molto 1
Abbastanza 2
Poco 3
Per niente utile 4

123. L'uso di tecnologie informatiche (internet e software)
Molto 1
Abbastanza 2
Poco 3
Per niente utile 4

124. Rispetto alle ultime mansioni svolte di cui abbiamo parlato, ritiene che il suo titolo di studio o attestato di formazione professionale sia
Eccessivo 1
Adeguito 2
Insufficiente 3

125. Le ultime due domande a scopo statistico.
Mi può dire il suo comune di residenza? _____

126. E la provincia di residenza? _____

127. La ringrazio per la collaborazione, l'intervista e' terminata.
REFERENTE Corazza Eugenio 06/86391126.

Fine dell'intervista