



## **Attività di valutazione del Programma operativo FSE 2014-2020 della Provincia autonoma di Trento**

### **Linea 2 – Valutazione degli esiti occupazionali a favore dei giovani e dei disoccupati**

# **Rapporto tematico**

Versione 2.1

*Il presente rapporto è stato redatto da Carlo Miccadei (coordinatore), Francesco Pastore (analisi statistiche) e Marco Pompili (supporto metodologico e revisione).*

*Si ringraziano l'Autorità di Gestione del PO FSE, l'ufficio Servizio Lavoro e l'Agenzia del Lavoro provinciale della Provincia autonoma di Trento per il supporto e le informazioni fornite nel corso del lavoro.*

*Le informazioni e le analisi contenute nel rapporto sono il risultato del lavoro svolto dagli autori e non necessariamente riflettono le opinioni della Provincia autonoma di Trento. Gli autori restano i soli responsabili di eventuali errori od omissioni.*

## Indice

.....	1
Premessa .....	5
Executive summary.....	6
1. La formazione sulle <i>Key Competences</i> dei disoccupati.....	11
2. Domande e metodologia della valutazione.....	14
2.1. Le domande.....	14
2.2. La metodologia .....	14
3. La disoccupazione in provincia di Trento nel 2016-2019 .....	16
3.1. Primi effetti della crisi Covid-19 .....	21
4. I destinatari delle <i>Key Competences</i> .....	22
5. I risultati occupazionali dei destinatari: un'analisi dei fattori rilevanti.....	25
5.1. Analisi nel breve periodo (6 mesi) .....	25
5.2. Analisi nel medio periodo (12 mesi) .....	29
6. Attivazione dei destinatari nel mercato del lavoro: i risultati dell'indagine .....	33
6.1. I destinatari intervistati .....	33
6.2. Il gradimento per i corsi .....	35
6.3. Miglioramento delle competenze individuali .....	37
7. Conclusioni .....	45
Bibliografia .....	49
Questionario dell'indagine.....	50

## Indice delle tabelle

Tabella 1. Progetti e partecipanti dell'obiettivo specifico 8.5 per anno di avvio .....	12
Tabella 2. Percentuale di adulti 16-65 anni per livello di competenze linguistiche e matematiche.....	13
Tabella 3. Occupati e disoccupati (15 anni e più) per aree territoriali, valori assoluti in migliaia .....	17
Tabella 4. Occupati e disoccupati (15 anni e più) in provincia di Trento per sesso, valori assoluti in migliaia	18
Tabella 5. Disoccupati in provincia di Trento per condizione professionale e sesso .....	18
Tabella 6. Destinatari misura FSE, disoccupati e tassi di copertura .....	20
Tabella 7. Caratteristiche socio-demografiche dei destinatari della formazione sulle <i>Key Competences</i> .....	23
Tabella 8. Determinanti degli esiti occupazionali dei partecipanti a 6 mesi .....	26
Tabella 9. Tabella a doppia entrata fra occupati a 6 e a 12 mesi .....	30
Tabella 10. Determinanti degli esiti occupazionali dei partecipanti a 12 mesi .....	30
Tabella 11. Statistiche descrittive relative al campione dell'indagine .....	34
Tabella 12. Determinanti della soddisfazione nei confronti dei corsi .....	37
Tabella 13. Determinanti del voto sul rafforzamento delle competenze professionali per genere.....	39
Tabella 14. Determinanti del voto sul rafforzamento delle capacità e attitudini individuali per genere .....	40

## Indice delle figure

Figura 1. PIL e occupati in Italia e nella Provincia autonoma di Trento, variazione sul periodo precedente..	16
Figura 2. Titolo di studio dei disoccupati, medie del periodo 2016-2019 .....	19
Figura 3. Saldi annuali dei disoccupati rispetto al periodo precedente per titolo di studio.....	19
Figura 4. Tassi di disoccupazione giovanile (15-24 anni) e totale (15 anni e più) .....	20
Figura 5. Media di chi trova lavoro a 6 mesi per tipo di corso frequentato (in %*).....	28
Figura 6. Media degli esiti a 12 mesi per tipo di intervento (in %*) .....	31
Figura 7. Grado di soddisfazione per i corsi per genere e dimensioni (scala 1-10, voto medio) .....	35
Figura 8. Il gradimento per i corsi complessivo per genere (scala 1-10, frequenza voti).....	36
Figura 9. Percezione di un miglioramento delle competenze professionali per genere.....	38
Figura 10. Percezione di un miglioramento delle capacità ed attitudini individuale per genere.....	38
Figura 11. Contratto di lavoro degli occupati .....	41
Figura 12. Contributo dell'indagine nella ricerca del lavoro.....	42
Figura 13. Intensità della ricerca del lavoro .....	43
Figura 14. Tipo di attività di ricerca del lavoro .....	44

## Premessa

Il rapporto tematico di valutazione degli esiti occupazionali degli interventi FSE per i disoccupati rientra nell'ambito delle attività di valutazione del PO FSE 2014-2020 della Provincia autonoma di Trento. Il rapporto analizza, in linea con il Piano unitario della valutazione della Provincia autonoma di Trento<sup>1</sup>, gli interventi di formazione dell'asse 1 Occupazione del PO, rientranti nella PI 8i e finalizzati all'Obiettivo specifico 8.5, volto a favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei disoccupati di lunga durata e dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo, nonché a sostenere le persone a rischio di disoccupazione di lunga durata.

Gli interventi oggetto dell'analisi riguardano la formazione finalizzata allo sviluppo delle competenze chiave (*Key Competences*) per l'apprendimento permanente. Queste misure sono state definite dalla Provincia in applicazione dei livelli essenziali delle prestazioni contenuti nel d.lgs. n. 150/2015 con cui, nell'ambito del c.d. Jobs Act, sono stati riordinati i servizi per il lavoro e le politiche attive.

Il rapporto si propone di valutare il contributo di questo genere di formazione all'inserimento lavorativo analizzando con specifiche tecniche statistiche lo stato occupazionale dei destinatari dopo la conclusione degli interventi. Le analisi si basano sui dati di monitoraggio del PO, sulle Comunicazioni Obbligatorie (COB) e su informazioni primarie raccolte dal valutatore attraverso un'indagine diretta ai destinatari degli interventi.

Il rapporto è strutturato come segue. Il primo capitolo si focalizza sull'oggetto della valutazione illustrando il contesto di policy e le caratteristiche degli interventi. Il secondo capitolo presenta le domande di valutazione e l'approccio metodologico adottato. Il terzo e il quarto capitolo analizzano rispettivamente la disoccupazione in Provincia di Trento tra il 2016 e il 2019 e la platea di destinatari intercettata dagli interventi del PO. I capitoli cinque e sei contengono le analisi principali del rapporto, rispettivamente i risultati di analisi statistiche multivariate sulle determinanti che influenzano gli esiti occupazionali (a 6 e 12 mesi dalla fine del corso), e l'analisi dei risultati emersi dall'indagine diretta ai destinatari. Il settimo capitolo, infine, si apre con una sintesi dei risultati della valutazione e fornisce nella seconda parte le risposte alle domande di valutazione.

---

<sup>1</sup> Piano unitario della valutazione, p. 19.

## Executive summary

### Oggetto e obiettivi della valutazione

L'intervento oggetto dell'analisi riguarda la formazione delle competenze chiave (*Key Competences*), vale a dire quelle competenze "di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione" (Raccomandazione 2006/962/CE). Sono disponibili uno o più corsi di 60 ore ciascuno per ognuna delle otto competenze chiave, il cui accesso avviene con una procedura "a sportello" gestita perlopiù dai Centri per l'Impiego (CPI). Fino al 2019 sono stati realizzati 798 edizioni dei corsi alle quali hanno partecipato 11.607 destinatari. Gli italiani risultano avere competenze linguistiche e matematiche tra le più basse dei paesi OCSE e una stretta correlazione sussiste tra livello di competenze e livello d'istruzione, sia in Italia che nella maggior parte dei paesi. La formazione delle competenze chiave per disoccupati della Provincia autonoma di Trento rappresenta una scelta inedita nel panorama nazionale delle politiche attive del lavoro e costituisce un tassello importante del sistema provinciale delle politiche attive.

L'obiettivo del presente studio è comprendere come le competenze chiave contribuiscono all'inserimento e reinserimento lavorativo e come i risultati si colleghino alle caratteristiche individuali dei destinatari. In particolare, s'intende rispondere alle seguenti domande di valutazione:

- *D1 Quali sono gli effetti degli interventi sull'attivazione e l'occupabilità dei disoccupati coinvolti?*
- *D2 Quali sono i risultati occupazionali del PO e quali le differenze per segmenti di partecipanti?*
- *D3 Quali sono gli interventi che risultano maggiormente efficaci?*

Non essendoci le condizioni per un'analisi controfattuale, sono state utilizzate tecniche statistiche per individuare possibili correlazioni che spieghino i risultati. Le analisi si basano sui dati di monitoraggio, sulle Comunicazioni obbligatorie e su informazioni originali raccolte tramite interviste ai destinatari, per avere una rappresentazione articolata dei risultati unendo informazioni sullo stato occupazionale *ex post* e informazioni concernenti l'occupabilità e la "vicinanza" al mercato del lavoro dei destinatari. Si è infine fatto riferimento alla letteratura per interpretare i risultati delle analisi.

### La disoccupazione in provincia di Trento

Nel 2016-2018 è avvenuta la ripresa dell'economia dopo un decennio segnato dalla recessione, con una crescita del PIL maggiore sia rispetto all'Italia che all'area euro. Nel 2018-2019 si è anche consolidata la ripresa dell'occupazione e ad aver contribuito maggiormente all'occupazione sono state le donne, e poi, nel 2019, gli uomini. I disoccupati sono invece diminuiti del 25%, molto di più che in Italia e nel Nord Est, passando da 17 mila a 13 mila. Le donne disoccupate sono diminuite significativamente fino al 2019, quando si è verificata una vistosa inversione (+15%). Dopo tre anni in cui i disoccupati uomini sono stati maggiori o uguali alle disoccupate donne (a causa delle crisi dei settori caratterizzati da manodopera maschile), nel 2019 quest'ultime sono divenute la maggioranza delle persone in cerca di lavoro.

Oltre l'80% dei disoccupati sono ex-occupati ed ex-inattivi, la parte restante sono persone in cerca di prima occupazione (inoccupati). Sono diminuiti i disoccupati maschi di tutte le tipologie, tra le donne, invece, solo le ex-inattive. Tra i titoli di studio, il saldo dei laureati disoccupati è sempre negativo mentre per i titoli di studio bassi il saldo del 2019 è tornato di segno positivo dopo tre anni in cui diminuiva per le persone con la licenza media. I disoccupati di lungo periodo hanno ampiamente beneficiato della generale riduzione della disoccupazione avvenuta nel periodo considerato, ma adesso tornano ad allargare le fila dei disoccupati. Giovani e giovani adulti incidono sullo stock

di disoccupati per il 47%. Nel biennio 2017-2018 c'è stata una sorta di "staffetta" tra le femmine e i maschi nel contribuire al calo dei disoccupati giovani.

	2016	2017	2018	2019	Media
Destinatari Key Competences FSE	1862	3293	3057	3395	2901,75
Disoccupati provincia di Trento	16.975	14.316	11.936	12.732	13.989,75
<b>Tasso di copertura</b>	<b>11,0%</b>	<b>23,0%</b>	<b>25,6%</b>	<b>26,7%</b>	<b>20,7%</b>

Fonte: ns. elaborazioni su Istat, Rilevazione forze lavoro e monitoraggio PO FSE PAT

Come mostrato dalla tabella, la formazione sulle competenze chiave dei disoccupati ha raggiunto annualmente un numero di destinatari pari a un quinto dei disoccupati mediamente presenti in provincia. I tassi di copertura sono cresciuti costantemente raggiungendo il valore più alto nel 2019, anno in cui, come abbiamo visto, sono aumentati i disoccupati dopo il calo costante degli anni precedenti. Si tratta di valori importanti che mostrano l'alta capacità del PO di raggiungere i propri target di riferimento.

I primi effetti della crisi Covid-19 del 2020 mostrano un calo degli occupati nei primi sei mesi del 2020 dell'1,8%, un peggioramento lievemente superiore alla media nazionale.

### I destinatari delle Key Competences

Il campione di 11.607 persone (di cui il 2,9% ha partecipato a più corsi) è costituito per il 43,8 per cento da donne, meno della composizione di genere tipica della popolazione. L'età media è di circa 40 anni, con un campo di variazione fra 16 e 69 anni, quindi comprensivo non solo di giovani, ma anche di adulti. Il livello medio di istruzione è piuttosto basso, molto inferiore a quello della popolazione di riferimento; l'età media, al contrario, è molto maggiore rispetto alla popolazione trentina di riferimento. Per quanto riguarda le caratteristiche di occupabilità all'entrata, si tratta di un gruppo di disoccupati piuttosto recenti, diversamente dalla composizione media della disoccupazione a livello nazionale.

Circa il 31,7% trova lavoro entro sei mesi e il 38,9% entro un anno. Si tratta di valori lordi del tasso di *job finding* piuttosto significativi, considerato che, a livello nazionale, la probabilità di trovare lavoro in un anno per un disoccupato è inferiore al 30%. Le donne hanno maggiore successo nella ricerca del lavoro sia nel breve che nel lungo periodo: 35,4% contro il 28,9% degli uomini entro sei mesi; 42,1% contro il 36,3% degli uomini entro un anno. Questo risultato è piuttosto interessante considerato che le donne presenti nel programma sono meno istruite dei maschi.

### I risultati occupazionali dei destinatari: un'analisi dei fattori rilevanti

Il capitolo verifica la possibile associazione fra la partecipazione ai programmi di formazione e gli esiti occupazionali a 6 e 12 mesi (cd. "effetto lordo"). Le determinanti occupazionali sono analizzate tramite stime logit per cui i valori rappresentano rapporti di rischio relativi.

Per quanto riguarda l'**occupazione a 6 mesi**, le donne hanno una probabilità maggiore degli uomini di essere occupate di circa il 35%. Due fattori possono spiegare questo dato: una maggiore motivazione delle donne e, come mostrato da un'ampia letteratura, nuove occasioni di lavoro soprattutto nel settore terziario ad alta femminilizzazione. All'aumentare dell'età, la probabilità di trovare lavoro tende a ridursi: di circa l'1,6% per ogni anno di età. Anche questo risultato è ampiamente spiegato in letteratura con il maggiore dinamismo dei giovani che si muovono tra un'occupazione e un'altra in cerca di quella più adatta alle loro caratteristiche (cd. *job shopping*). Il titolo di studio ha una certa influenza, ma minore di quanto ci si sarebbe aspettati. Ciò dipende dal fatto che ormai si tratta di titoli di studio molto comuni ed in un certo senso inflazionati: ad esempio un recente studio (Pastore et al. (2021)) dimostra che la durata della transizione scuola-lavoro è comunque simile tra chi ha un livello di istruzione medio e chi ne ha uno basso. Significativa, invece, risulta l'influenza positiva dei diplomi ITS e IFTS. La laurea di primo e secondo livello incide positivamente, ma solo sugli uomini. Non il tipo di corso frequentato, bensì l'aver seguito più corsi si associa a un effetto positivo sugli esiti occupazionali a 6 mesi: +60% di probabilità per gli uomini e +56% per le donne. Ciò

suggerisce che sia una strategia corretta quella di consentire ai partecipanti di seguire più corsi di formazione di base. Altri fattori che pesano negativamente sull'occupazione a 6 mesi sono: l'essere immigrati rispetto agli italiani (-20%), spiegabile con le eventuali barriere linguistiche che devono affrontare gli stranieri; avere una pregressa esperienza di disoccupazione di lunga durata (-45%), soprattutto nel caso degli uomini, spiegato in letteratura con il fenomeno dello *scarring effect* (effetto ferita) e con la probabile riduzione dell'abilità nel ricercare lavoro all'aumentare degli episodi di disoccupazione, nel caso degli adulti. Per quanto riguarda gli anni trascorsi dal corso, quelli successivi al primo sembrano portare con sé un miglioramento degli esiti occupazionali a breve: ciò sembra cogliere un effetto a distanza della crisi economica e finanziaria del 2008, ossia più ci si allontana da quell'anno di crisi, migliore è la performance occupazionale, poiché gli effetti della crisi tendono viepiù a scemare.

L'ipotesi di fondo del modello proposto è che possano esserci effetti a più lungo termine diversi da quelli immediati a 6 mesi. Per esempio, nel caso dei giovani, alcuni osservatori notano un processo di "*learning by searching*", ovvero sviluppano un'abilità nel cercare lavoro che si può manifestare in un aumento delle *chance* occupazionali. Prima, però, notiamo che c'è un certo *turnover* nel corso dei 6 mesi: solo alcuni che hanno trovato occupazione a 6 mesi la mantengono nei 12 mesi, viceversa altri che non erano occupati a 6 mesi trovano lavoro entro i 12 mesi. Perciò, trattandosi di gruppi diversi, è interessante confrontare le determinanti dell'occupazione nei due periodi.

Per quanto riguarda l'**occupazione a 12 mesi**, le donne hanno ancora un vantaggio rispetto agli uomini (+30%) e l'età mantiene un effetto negativo. Le differenze fra tipo di diploma di scuola secondaria superiore incidono più per gli uomini che per le donne. La laurea ha un impatto notevole per gli uomini (+80% I livello, e +44.5% II livello), ma non per le donne il cui impatto, ancorché positivo, non è statisticamente significativo. La probabilità di chi trova lavoro ad un anno non differisce in modo importante da un tipo di programma all'altro, sebbene alcuni tipi di corso (civismo, in particolare) sembrano associati ad una media di esiti occupazionali positivi più bassa. L'effetto di una partecipazione a più corsi, anche se sempre positivo, sembra svanire quando si guarda all'occupabilità a 12 mesi: probabilmente c'è una interazione fra la partecipazione a più corsi ed altre caratteristiche individuali. Anche lo svantaggio tipico dei lavoratori di nazionalità non italiana che si è osservato guardando all'occupabilità a breve, sembra non essere più significativo nel più lungo periodo. Avere un'esperienza di disoccupazione pre-programma di lunga durata sembra generare un effetto negativo e statisticamente significativo sull'occupabilità a 12 mesi, analogamente a quella a 6 mesi. L'effetto è notevole e statisticamente significativo soprattutto per gli uomini. Infine, per quanto riguarda gli anni in cui finiscono i corsi, il vantaggio degli anni più recenti rispetto al 2016 sembra ridursi: ancora, gli iscritti nel 2017 e 2018, sembrano avere maggiori chance di quelli iscritti nel 2016, ma il livello di significatività è diventato più basso, assieme al coefficiente.

#### Attivazione dei destinatari nel mercato del lavoro: i risultati dell'indagine

2024 partecipanti, pari al 17,97% del totale, hanno aderito all'indagine campionaria, rispondendo al questionario. Quando l'indagine viene effettuata (dicembre 2020), risultano occupati il 53% degli intervistati, un aumento dell'11 per cento rispetto al dato degli occupati a 12 mesi dalla fine del corso e del 18% circa rispetto a quello degli occupati a 6 mesi. Nel complesso, hanno risposto all'indagine in prevalenza maschi giovani con livello di istruzione più alto della media, di nazionalità italiana, che ha partecipato più di recente ai corsi.

Gli intervistati tendono a dare un voto simile su ogni dimensione dei corsi proposta (scala da 1 a 10), come spesso accade in questo tipo d'indagini. In ogni caso, il **grado di soddisfazione per i corsi** è piuttosto elevato, attestandosi complessivamente intorno a 7. La maggior parte delle dimensioni della qualità dei corsi ricevono un voto pari a 7 in media o poco più, ma più alto ancora è il gradimento per la qualità e la disponibilità dei docenti. Ciò consente di poter dire che i partecipanti ai corsi, almeno quelli che hanno

risposto e che probabilmente hanno anche una maggiore esperienza di didattica e di corsi seguiti, apprezzano i corsi e li considerano di qualità elevata. Del resto, la soddisfazione nei confronti dei corsi risente anche dello status occupazionale e il fatto che una percentuale relativamente alta dei partecipanti trovi lavoro dopo aver seguito i corsi suggerisce che i partecipanti siano molto soddisfatti. Le stime sui fattori della soddisfazione dei corsi sono prevedibilmente non significative. L'unica variabile che incide in modo statisticamente significativo è l'aver trovato lavoro a 12 mesi dalla fine dei corsi. Significativo, ma in negativo, è anche il possesso della laurea: probabilmente il maggiore livello culturale dei partecipanti rende i corsi sulle conoscenze di base meno urgenti e importanti.

Il giudizio modale sul **miglioramento delle competenze individuali** si attesta sul 7; tuttavia un 23% circa del totale riporta una votazione bassa, compresa fra 1 e 4. Il voto sul miglioramento delle capacità ed attitudini individuali è leggermente più basso soprattutto per il giudizio più basso dato dagli uomini (valore modale 6). La percentuale degli "insoddisfatti" è ancora pari al 23% e conferma che si tratta di un nucleo piuttosto stabile di partecipanti che era insoddisfatto. La regressione con variabile dipendente rappresentata dal voto sul grado di rafforzamento delle competenze professionali conseguito grazie alla partecipazione al programma, suggerisce che gli effetti dei corsi sulle competenze sono leggermente inferiori a quelli attesi in base alla qualità percepita dei corsi. Sono soprattutto gli stranieri a percepire l'utilità dei corsi sulle competenze di base. Da un secondo esercizio di analisi emerge che la media dei voti si attesta intorno alla sufficienza per il miglioramento delle attitudini individuali: si tratta di elementi che, come tali, sono difficilmente migliorabili con corsi di breve durata come quelli in discussione. Di nuovo, le variabili che influenzano positivamente il voto sono l'aver trovato lavoro a 12 mesi dalla fine dei corsi.

Il 43,7% di chi risponde all'indagine risulta occupato, una percentuale leggermente più alta degli occupati in base alle Comunicazioni obbligatorie: è senz'altro una percentuale molto elevata per un campione di disoccupati con le caratteristiche che abbiamo detto di bassa qualifica professionale, ma anche un segno evidente del buon dinamismo del mercato del lavoro trentino. I risultati occupazionali lordi sono lusinghieri: il 41% circa degli uomini e ben il 45% delle donne hanno trovato lavoro a tempo indeterminato; il 43,6% degli uomini e il 34% delle donne a tempo determinato. Il resto ha trovato lavoro con contratto a progetto (4,5%), apprendistato (5,6%), come lavoratore autonomo (5,9%) e come imprenditore (1,7%). La qualità del lavoro trovato è confermata dalla soddisfazione degli intervistati occupati che esprimono un voto medio elevato e pari a 7,7.

Il 35% giudica positiva la capacità dei corsi non solo di formare competenze di base, ma anche di aiutare nella ricerca del lavoro. L'intensificazione nella ricerca di un lavoro è un fattore ulteriore di valutazione della efficacia e qualità dei corsi. I partecipanti ai corsi hanno un tasso altissimo di partecipazione al mercato del lavoro: il 70% di individui cerca attivamente il lavoro e il 15,7% degli uomini e il 18,5% delle donne non lo cercano poiché lo hanno trovato subito dopo il corso. Lo strumento di ricerca attiva del lavoro più frequente per gli uomini sono i contatti diretti con i datori di lavoro; per le donne, invece, la risposta modale è la consultazione degli annunci di lavoro. Solo l'8% circa degli uomini e il 9% delle donne ricorre all'aiuto di parenti ed amici: questo dato è in controtendenza rispetto al livello nazionale, dove, invece, oltre il 40% ricorre al network di amici e parenti.

## Conclusioni

Esiste sicuramente una componente maschile importante, probabilmente con livelli di istruzione bassi, che ha perso il lavoro e che non riesce a trovare o mantenere un nuovo impiego. L'evoluzione della domanda di lavoro (espansione del terziario e "femminilizzazione" del lavoro) ha privilegiato le donne. In linea con ciò, le donne destinatarie delle *Key Competences* hanno più probabilità di trovare lavoro dei destinatari maschi, nonostante siano meno istruite. Un'esperienza pregressa di disoccupazione di almeno 12 mesi incide negativamente sull'occupabilità sia nel breve

che nel lungo periodo, ma, ancora una volta, il peso di tale fattore è statisticamente significativo per gli uomini ma non per le donne. L'età è un fattore importante, per ogni anno in più la probabilità di trovare lavoro si riduce dell'1,6% e l'effetto si mantiene anche sull'occupazione a 12 mesi. L'aver seguito più corsi si associa ad affetti statisticamente positivi: è ragionevole supporre che l'affrontare le carenze nelle competenze basilari nel loro complesso, piuttosto che singolarmente, sia di gran lunga più efficace. Gli intervistati nell'indagine risultano apprezzare la formazione ricevuta e la considerano di qualità elevata e l'aver trovato lavoro incide solo limitatamente sul giudizio espresso. Tuttavia, c'è un nucleo di quasi un quarto degli intervistati che rimane stabilmente insoddisfatto, sia dei corsi che della crescita delle competenze personali. Ben il 35% degli intervistati ritiene positivo il contributo della formazione e tra questi vi sono anche coloro che non hanno trovato lavoro. Si tratta di un risultato lusinghiero, sia pure basato su delle percezioni personali, soprattutto se si considera che la formazione riguarda competenze di base. A rafforzare questo risultato è il fatto che gli intervistati avrebbero un tasso altissimo di attivazione nel mercato del lavoro, pari al 70%. In sintesi, in merito alle domande di valutazione lo studio conclude che:

- la formazione sulle *Key Competences* mostra un risultato positivo e significativo sia sull'occupabilità che sull'attivazione dei destinatari (**domanda D1**);
- i corsi hanno positivamente accompagnato la fase di ripresa del mercato del lavoro provinciale e la scelta originale di puntare sulle competenze di base ha contribuito a migliorare l'auto-efficacia dei destinatari e quelle capacità e attitudini rilevanti soprattutto nella ricerca del lavoro. La formazione, tuttavia, tende ad essere meno efficace per gli uomini. Infine, il 41% degli uomini e il 45% delle donne intervistati dichiara di essere occupato a tempo indeterminato ed esprime un gradimento medio sul lavoro trovato pari a 7,7: sono valori lusinghieri che confermano come la formazione sulle competenze chiave possa dare un valore aggiunto in un mercato del lavoro dinamico come quello della provincia di Trento (**domanda D2**);
- Le diverse analisi convergono nel mostrare che non vi sia una differenza di efficacia apprezzabile tra le diverse tipologie di corso. Sembra invece un fattore rilevante per l'occupazione aver frequentato più corsi sulle diverse competenze base. Data la funzione di questi corsi nel fornire un bagaglio spendibile più nella ricerca del lavoro che in specifiche occupazioni, questo risultato appare ragionevole e importante. Ciò porta a ritenere che sarebbe opportuno indirizzare gli utenti a partire da un'analisi globale delle debolezze sulle *Key Competences* e favorire, ove necessario, la frequentazione di più corsi (**domanda D3**).

# 1. La formazione sulle *Key Competences* dei disoccupati

Le competenze chiave (*Key Competences*) per l'apprendimento permanente sono state definite dalla Raccomandazione europea 2006/962/CE come quelle competenze "di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione"<sup>2</sup>. Come mostrato nella tabella, le competenze chiave del quadro europeo per l'apprendimento permanente sono otto. Per ognuna di esse il PO finanzia un percorso formativo specifico, tranne per le competenze digitali (K4) per le quali sono previsti tre tipi di offerta e per l'imprenditoria (K7) che prevede un livello base e uno avanzato, per un totale di 12 tipi di percorsi formativi.

Competenza Chiave	Tipologia di intervento – Percorsi formativi
1) K1 Comunicazione nella madrelingua/lingua italiana	K1 Comunicazione efficace
2) K2 Comunicazione nelle lingue straniere (lingua inglese)	K2A Comunicare tra culture usando l'inglese
3) K2 Comunicazione nelle lingue straniere (lingua tedesca)	K2B Comunicare tra culture usando il tedesco
4) K3 Competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia	K3 La matematica e la scienza di tutti i giorni
5) K4 Competenza digitale	K4A .Il computer per informarsi: Office Automation
6) K4 Competenza digitale	K4B Il computer per comunicare: Internet, posta elettronica e reti
7) K4 Competenza digitale	K4C Il computer per lavorare: Office Automation avanzato
8) K5 Imparare a Imparare	K5 Apprendere con metodo
9) K6 Competenze sociali e civiche	K6 Regole di cittadinanza e partecipazione sociale
10) K7 Spirito di Iniziativa e Imprenditorialità	K7A Dall'idea all'impresa base
11) K7 Spirito di Iniziativa e Imprenditorialità	K7B Dall'idea all'impresa avanzato
12) K8 Consapevolezza ed espressione culturale	K8 Comunicazione e creatività

I corsi vengono erogati da enti di formazione (14 in tutto) selezionati tramite due avvisi emanati nel 2016 e nel 2018 e aventi un budget rispettivamente di 5 e 3,5 milioni di euro. L'accesso alla misura avviene con una procedura "a sportello" gestita dai Centri per l'Impiego (CPI); solo a partire dal secondo avviso le persone in cassa integrazione e i lavoratori sospesi, tramite autocertificazione, potevano essere selezionati anche dagli enti di formazione erogatori.

I corsi prevedono una durata di 60 ore e per essere attivati devono avere almeno 10 partecipanti, fino a un massimo di 25. 16 ore sono dedicate alla ricerca attiva del lavoro, ad elementi di informatica e alla salute e sicurezza sul lavoro, mentre 44 ore riguardano in senso stretto una delle otto competenze chiave. La reiterazione dei corsi avviene secondo modalità prestabilite dagli avvisi che fissano un numero di edizioni mensili per ognuna delle dodici circoscrizioni dei centri per l'impiego in cui è diviso il territorio provinciale<sup>3</sup>.

Le prime attività sono partite a maggio 2016 e fino a dicembre 2019 sono stati realizzati 798 edizioni dei corsi alle quali hanno partecipato 11.607 destinatari (tabella successiva). Sono disponibili un massimo di 500 opportunità formative mensili, ma la media degli iscritti è pari a 400 ogni mese; sono impegnate mediamente 200.000 euro ogni mese con un costo individuale per corsista di 500 euro<sup>4</sup>.

2 2006/962/CE, allegato "Competenze chiave per l'apprendimento permanente – Un quadro di riferimento europeo".

3 Nel primo avviso: 5 edizioni nella circoscrizione del CPI di Trento, 5 in quella del CPI di Rovereto e una in ognuna delle 10 circoscrizioni dei CPI restanti. Nel secondo avviso questi parametri sono stati leggermente modificati.

4 Dati presentati dall'Agenzia provinciale del lavoro di Trento nell'ambito del progetto *E.Q.U.A.L. - Enhancing Qualification of Adult Learners through the implementation of Upskilling pathways*, finanziato dalla Commissione con il programma EaSI.

**Tabella 1. Progetti e partecipanti dell'obiettivo specifico 8.5 per anno di avvio**

Titolo progetto	2016	2017	2018	2019	Totale
K1 Comunicazione efficace	208	308	294	263	1073
K2A Comunicare tra culture usando l'inglese	218	349	343	345	1255
K2B Comunicare tra culture usando il tedesco	214	310	290	324	1138
K3 La matematica di tutti i giorni	88	324	141		553
K3 La matematica e la scienza di tutti i giorni			96	237	333
K4A Il computer per informarsi: Office Automation	230	364	345	319	1258
K4B Il computer per comunicare: internet, posta elettronica e reti	212	353	352	365	1282
K4C Il computer per lavorare: Office Automation avanzato			108	359	467
K5 Apprendere con metodo	89	395	251	243	978
K6 Regole di cittadinanza e partecipazione sociale	199	275	263	284	1021
K7 Dall'idea all'impresa	222	325	187		734
K7A Dall'idea all'impresa			88	310	398
K7B Dall'idea all'impresa avanzato				74	74
K8 Comunicazione e creatività	182	290	299	272	1043
Totale per anno	1862	3293	3057	3395	11607

Fonte: ns. elaborazioni su monitoraggio del PO FSE della PAT

Il Parlamento europeo e il Consiglio dell'Unione europea hanno introdotto per la prima volta il concetto di competenze chiave con la Raccomandazione del 2006, citata in premessa, con la quale sono state gettate le basi del Quadro di riferimento europeo per l'apprendimento permanente. La Raccomandazione si basa sull'assunzione che di fronte a un mondo in costante e rapido mutamento e caratterizzato sempre più dall'interconnessione quale è quello attuale, i cittadini necessitano di una gamma di competenze chiave per adattarsi in modo flessibile ai cambiamenti. Con la Nuova Agenda Europea per le competenze (2016) della Commissione, finalizzata a promuovere il riconoscimento e l'impiego delle competenze, è stato inoltre innovato il Quadro europeo con riferimento alle otto competenze chiave. Infine, la nuova Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 (2018/C189/01) ha sostituito quella del 2006 definendo un nuovo Quadro di riferimento che rafforza la centralità delle competenze chiave (o di base) e ne rileva la crescente importanza in relazione al ruolo sempre maggiore delle tecnologie in tutti gli ambiti del lavoro e della vita quotidiana, che richiede competenze imprenditoriali, sociali e civiche "per assicurare resilienza e capacità di adattarsi ai cambiamenti". In questo senso, la misura del PO, che si ricorda è partita nel 2016, ha in qualche modo anticipato questa tendenza focalizzandosi sull'introduzione delle competenze chiave nella formazione degli adulti inoccupati. A ulteriore conferma di ciò, è importante infine ricordare che tra gli obiettivi specifici del FSE+ nel 2021-2027 è previsto quello di "migliorare la qualità, l'efficacia e la rilevanza per il mercato del lavoro dei sistemi di istruzione e di formazione, per sostenere l'acquisizione delle competenze chiave, comprese le competenze digitali"<sup>5</sup>.

Come chiarisce il Cedefop, le competenze chiave sono da intendere come quelle competenze non direttamente collegate a specifiche qualifiche ma che possono essere utilizzate in modo flessibile in diverse condizioni, sia per accedere a ulteriori percorsi di apprendimento, sia nell'ambito del mercato del lavoro. Come è noto, dall'indagine sulle competenze degli adulti (PIAAC) gli italiani risultano avere competenze linguistiche e matematiche tra le più basse dei paesi OCSE (tabella successiva), senza distinzioni tra fasce di età<sup>6</sup>. Un secondo elemento che era emerso dai primi risultati dell'indagine PIAAC (2013) riguarda la forte correlazione esistente tra livello di competenze e livello d'istruzione, sia in Italia che nella maggior parte dei paesi. Tuttavia, se da un lato le competenze linguistiche e matematiche influiscono sulla riuscita nel mercato del lavoro e sulla vita sociale, dall'altro era emerso anche che in Italia gli effetti sul salario di tali competenze, così come del livello di istruzione, "sono più limitati che in altri paesi a causa del sistema salariale relativamente rigido"<sup>7</sup>.

5 Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo al FSE+ (SEC(2018) 273 final)

6 OECD (2019), *Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies.

7 OECD (2013), *Inchiesta sulle competenze degli adulti – Primi risultati*, Nota Paese Italia.

**Tabella 2. Percentuale di adulti 16-65 anni per livello di competenze linguistiche e matematiche**

	Meno del livello 1	Livello 1	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5	Dati mancanti
<b>Competenze linguistiche</b>							
Italia	5,5	22,2	42,0	26,4	3,3	0,1	0,7
Media OECD	4,8	15,0	34,3	34,6	9,5	0,5	1,5
<b>Competenze matematiche</b>							
Italia	8,0	23,7	38,8	24,4	4,3	0,2	0,7
Media OECD	7,1	16,4	33,0	31,2	10,0	1,0	1,5

Fonte: OECD (2019), Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies

Dalla prima raccomandazione europea del 2006 l'Italia ha compiuto notevoli sforzi per collegare i percorsi di apprendimento alle competenze chiave, ma concentrandosi sull'istruzione del primo e secondo ciclo superiore e sull'istruzione e formazione professionale (IeFP), mentre nella formazione per l'occupazione sono state individuate nuove categorie di competenze solo nell'ambito della riforma del sistema di apprendistato (d.lgs. 81/2015) collegata al Jobs Act<sup>8</sup>. Un primo elemento di rilievo è dunque dato dal fatto che la formazione per disoccupati basata sulle competenze chiave realizzata dalla PAT rappresenta una scelta inedita nel panorama nazionale delle politiche attive del lavoro. Essa rientra nel complesso delle misure che nel periodo 2015-2020 sono state definite dalla PAT e dall'Agenzia del lavoro per dare attuazione ai Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) di politica attiva del lavoro, definiti dai decreti attuativi del Jobs Act, nel quadro del rilancio del ruolo e della centralità dei Centri per l'impiego provinciali<sup>9</sup>. Tale scelta è inoltre ribadita nella Sfida n. 5 "Creare le condizioni per un lavoro di maggiore qualità e benessere" individuata nel programma della XVI legislatura provinciale per le politiche attive del lavoro (2020)<sup>10</sup>, in cui si richiama la continuità delle politiche provinciali della formazione basata sulle competenze chiave soprattutto per le persone espulse dal mercato del lavoro dopo anni di continuità lavorativa e con un *background* formativo fragile, ma enfatizzando l'importanza delle cosiddette competenze *soft* quali l'informatica e l'alfabetizzazione linguistica, in linea con l'evoluzione degli indirizzi europei vista precedentemente.

Dalle analisi realizzate dall'Agenzia provinciale per il lavoro nel già citato progetto E.QU.A.L., sono emersi i seguenti risultati in merito alla formazione sulle competenze chiave dei disoccupati<sup>11</sup>:

- Punti di forza:
  - fruibilità su tutto il territorio, comprese le aree periferiche,
  - gradimento del modulo sulla ricerca attiva del lavoro (16 ore su 60),
  - potenziamento motivazionale,
- Punti di debolezza:
  - corsisti con caratteristiche ed esperienze molto diverse,
  - basso numero di ore sulla competenza chiave specifica,
  - insufficiente orientamento in fase di scelta del corso,
  - assenza di certificazione finale delle competenze.

In sintesi, la formazione sulle competenze chiave dei disoccupati rappresenta un tassello importante e innovativo del sistema provinciale delle politiche attive implementato in coincidenza con il periodo di programmazione 2014-2020. A circa quattro anni dall'avvio di queste politiche sostenute dal FSE, è importante comprendere se e come le competenze chiave contribuiscano all'inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro e come i risultati siano collegati alle caratteristiche dei disoccupati.

8 Bonacci M., Santanicchia M. (2016). *Key competences in vocational education and training – Italy*. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet\\_IT\\_KC.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_IT_KC.pdf).

9 Agenzia del Lavoro provinciale, Documento degli interventi di politica attiva del lavoro 2015-2018, DGP 1945/2015 e ss.mm.ii.

10 PAT, Documento degli interventi di politica attiva del lavoro della XVI legislatura, DGP n. 75/2020.

11 Ghirotti M., La Formazione al lavoro e sul lavoro dell'Agenzia del lavoro di Trento, Intervento alla "Conferenza finale E.QU.A.L.", Roma, 30 ottobre 2019, <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/123456789/541>.

## 2. Domande e metodologia della valutazione

### 2.1. Le domande

Alla luce delle suddette finalità, l'obiettivo del presente rapporto è quello di rispondere alle seguenti domande di valutazione<sup>12</sup>:

- **D1 - Quali sono gli effetti degli interventi sull'attivazione e l'occupabilità dei disoccupati coinvolti?**  
Il primo quesito riguarda tematiche concernenti l'*empowerment* individuale e intende rilevare come è cambiata l'occupabilità delle persone trattate dopo la formazione ricevuta. Le informazioni necessarie a rispondere a questa domanda riguardano sia l'auto-percezione del destinatario sia elementi oggettivi, come per esempio l'intensificazione della ricerca di lavoro. In sintesi, la risposta a questa domanda si baserà sui cambiamenti rilevati nel grado di occupabilità intesa come maggiore potenzialità di successo nel trovare un impiego.
- **D2 - Quali sono i risultati occupazionali del PO e quali le differenze per segmenti di partecipanti?**  
Per rispondere a questo quesito è stato analizzato lo stato occupazionale dopo la conclusione degli interventi (a 6 e 12 mesi) e si è tentato di capire la misura in cui i risultati occupazionali, anche negativi, siano collegati agli interventi FSE. Data l'articolata platea supportata dall'OS 8.5 e le differenze, anche significative, che vi possono essere in termini di occupabilità tra le categorie di soggetti interessati (ad esempio tra un disoccupato di lungo periodo e un lavoratore in cassa integrazione), i risultati sono stati analizzati in rapporto alle caratteristiche dei partecipanti per verificare la sussistenza di differenze significative in termini di probabilità di trovare una occupazione.
- **D3 - Quali sono gli interventi che risultano maggiormente efficaci?** Con il terzo quesito si analizzeranno, infine, le relazioni sussistenti tra i risultati emersi e il tipo di percorso formativo frequentato, al fine di verificare in che misura sia la tipologia d'intervento che l'intensità del supporto (es. ore di formazione effettive) influiscono sui risultati.

### 2.2. La metodologia

La scelta dell'approccio è avvenuta a partire dalle domande di valutazione e dopo una verifica approfondita delle informazioni disponibili e delle condizioni di valutabilità. Nel Piano di lavoro era stato ipotizzato di seguire un approccio controfattuale. Tuttavia, se da un lato la qualità dei dati avrebbe permesso l'applicazione delle possibili tecniche econometriche coerenti con questo approccio, dall'altro le caratteristiche della politica realizzata dal PO rendevano problematica l'individuazione di un gruppo di controllo, vale a dire di un insieme di disoccupati non trattati dalle misure FSE. Infatti, dal confronto con l'Agenzia del Lavoro provinciale è emerso che sarebbe stato molto alto il rischio che i non trattati fossero pochi e poco confrontabili con la vasta platea costituita dai destinatari FSE, dal momento che, da un lato, l'OS 8.5 e altre misure del PO hanno raggiunto una quota molto elevata della popolazione di disoccupati mediamente presenti in provincia di Trento e, dall'altro, la PAT assicura comunque con risorse proprie un'alta copertura dei disoccupati con percorsi di politica attiva del lavoro.

In alternativa all'approccio controfattuale è stata quindi scelta un'analisi basata su tecniche statistiche utilizzando, oltre ai dati di monitoraggio e delle Comunicazioni obbligatorie, anche informazioni originali raccolte dal valutatore con interviste ai destinatari. Questo disegno della ricerca ha inteso prendere in considerazione una rappresentazione articolata dei risultati unendo informazioni sullo stato occupazionale *ex post* a informazioni concernenti l'occupabilità e la "vicinanza" al mercato del lavoro della persona trattata. Infine, tramite l'indagine diretta è stata rilevata anche l'occupazione autonoma che non sarebbe stato possibile individuare con le sole comunicazioni obbligatorie.

I **dati degli archivi amministrativi** (monitoraggio del PO e Comunicazioni obbligatorie) sono stati acquisiti dall'AdG e dall'Agenzia del lavoro provinciale concordando con esse un tracciato record per l'estrazione dei

---

<sup>12</sup> Queste domande corrispondono alle domande n. 5, 6 e 7 dell'elenco contenuto nel Piano di lavoro.

dati e le modalità di aggancio tra i diversi dataset. Sulla base di questi dataset è stato quindi creato il **database dei destinatari** che unisce le fonti amministrative con i dati primari derivanti dall'indagine condotta dal valutatore e rivolta ai destinatari. Il campione così ricavato è pari a 11.607 record, di cui 343 sono record doppi in quanto relativi a destinatari che hanno partecipato a due corsi di formazione. Pertanto, le osservazioni (singole persone) sono pari 11.264.

L'**indagine** è stata realizzata con metodologia CAWI ed hanno risposto 2.030 destinatari su 6.905 di cui si disponeva di un indirizzo utile. Il tasso di risposta è quindi pari al 33% e, data la struttura dell'indagine, prevalentemente basata su risposte multiple o dicotomiche, esso garantisce una buona rappresentatività. Il questionario (vedi allegato) conteneva in particolare 17 domande sui seguenti temi:

- Gradimento dei percorsi frequentati;
- Stato occupazionale al momento dell'intervista, tipologia di contratto e soddisfazione per il tipo d'impiego;
- Auto-percezione del miglioramento dell'occupabilità, in particolare per definire questo aspetto si è fatto riferimento alla metodologia di INAPP per la profilazione delle persone inoccupate;
- Attivazione del destinatario e azioni positive compiute per la ricerca del lavoro.

I temi delle analisi sono stati principalmente i seguenti:

- caratteristiche dei partecipanti e degli interventi di cui hanno usufruito e loro confronto con il contesto (caratteristiche della disoccupazione nella provincia di Trento);
- risultati occupazionali e, per il solo sottogruppo di intervistati nella survey, risultati auto-percepiti sull'occupabilità;
- individuazione dei fattori che si associano ai risultati tramite analisi econometriche multivariate (tipo regressioni logistiche).

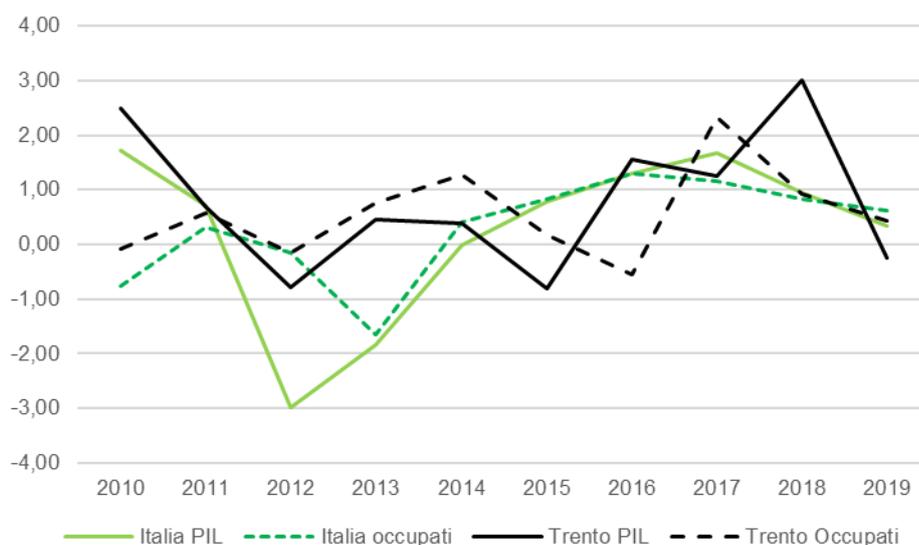
I risultati delle analisi sono stati confrontati, quando opportuno, con la letteratura di riferimento.

### 3. La disoccupazione in provincia di Trento nel 2016-2019

In questa prima parte del capitolo sono analizzate le caratteristiche della disoccupazione provinciale allo scopo di metterle a confronto con la platea raggiunta dalla formazione sulle competenze chiave dei disoccupati del PO FSE. Dato che la valutazione della misura riguarda il periodo che va dal suo avvio nel 2016 a dicembre 2019, l'analisi del mercato del lavoro non comprende gli effetti della pandemia Covid-19 nel 2020. Quest'ultimi vengono solo brevemente analizzati nella seconda parte dell'analisi sulla base dei dati e degli studi ad oggi disponibili, allo scopo di individuare le nuove sfide che si presentano per le politiche attive del PO.

Il periodo 2016-2018 è stato caratterizzato in provincia di Trento da una fase di ripresa dell'economia dopo un decennio segnato dalla recessione del 2007-2008, analogamente a quanto avvenuto a livello nazionale, ma con la differenza che il PIL della provincia è cresciuto nel 2018 del 3%, mentre sia l'area euro che, soprattutto, l'Italia hanno registrato una crescita ben al di sotto delle previsioni<sup>13</sup>. Nel primo trimestre 2019, tuttavia, l'attività economica in provincia di Trento ha visto un rallentamento, dovuto al ridimensionamento della domanda estera e degli investimenti delle imprese<sup>14</sup>. Su base annua la crescita del PIL è risultata negativa (-0,2%), mentre è stata positiva, seppur debole, a livello nazionale (+0,3%) e del Nord Est (+0,5%). Per quanto riguarda il mercato del lavoro, nel 2018 si è assistito al consolidamento della ripresa dell'occupazione che si era già manifestato nel 2017, e anche nel 2019 le condizioni occupazionali della provincia sono ulteriormente migliorate, ancorché di poco, nonostante la retrocessione del prodotto interno lordo.

**Figura 1. PIL e occupati in Italia e nella Provincia autonoma di Trento, variazione sul periodo precedente**



Fonte: ns. elaborazioni su Istat, Conti economici e Rilevazione forze lavoro

Come mostrato nella tabella successiva, vi è stata nel periodo in esame una generale e costante tendenza al rialzo degli occupati, alla quale si è accompagnata una altrettanto costante diminuzione dei disoccupati sino al 2018. Come rilevato dall'Agenzia per il lavoro di Trento, sulla base dei saldi tra i diversi stock del mercato del lavoro, l'aumento degli occupati a Trento è attribuibile in larga misura alla diminuzione dei disoccupati nel 2017, mentre nel 2018 all'apporto degli "ex inattivi"<sup>15</sup>. Nel 2019, invece, i disoccupati trentini sono tornati a

13 Agenzia del lavoro Provincia autonoma di Trento, Osservatorio del mercato del lavoro n. 34

14 Banca d'Italia, Economie regionali - L'economia delle Province autonome di Trento e di Bolzano - Aggiornamento congiunturale, novembre 2019.

15 Agenzia del lavoro Provincia autonoma di Trento, Osservatorio del mercato del lavoro n. 34, 54.

crescere diversamente da quanto avvenuto per l'Italia e il Nord Est dove si è continuato a registrare un andamento negativo. Tuttavia, occorre considerare che nel quadriennio in esame la decrescita dei disoccupati è stata molto più marcata a Trento che nelle altre aree, con il risultato che la provincia ha visto diminuire i propri disoccupati del 25%, mentre per l'Italia e il Nord Est la diminuzione è stata rispettivamente di 17 e 14 punti percentuali.

**Tabella 3. Occupati e disoccupati (15 anni e più) per aree territoriali, valori assoluti in migliaia**

	2016	Var 16/15	2017	Var 17/16	2018	Var 18/17	2019	Var 19/18	Var 19/16
<b>Occupati</b>									
Trento	231	-0,6	237	+2,3	239	+0,9	240	+0,4	<b>+3,7</b>
Nord-Est	5.028	+1,7	5.094	+1,3	5.150	+1,1	5.210	+1,2	<b>+3,6</b>
Italia	22.758	+1,3	23.023	+1,2	23.215	+0,8	23.360	+0,6	<b>+2,6</b>
<b>Disoccupati</b>									
Trento	17	-0,1	14	-15,7	12	-16,6	13	+6,7	<b>-25,0</b>
Nord-Est	365	-5,7	340	-6,8	328	-3,5	303	-7,7	<b>-17,1</b>
Italia	3.012	-0,7	2.907	-3,5	2.755	-5,2	2.582	-6,3	<b>-14,3</b>

Fonte: ns. elaborazioni su Istat, Rilevazione forze lavoro

Grazie all'andamento complessivamente positivo del mercato del lavoro, lo stock di occupati provinciali è passato da 231 mila nel 2016 a 240 mila nel 2019, pari a un incremento di 9 mila unità. Come mostra la tabella successiva, ad aver contribuito maggiormente alla crescita dell'occupazione sono state le donne, le quali sono aumentate di 6 mila unità tra il 2016 e il 2019. Il contributo femminile si deve prevalentemente all'annualità 2017, solo in quell'anno infatti le occupate sono cresciute di 5 mila unità, pari a +5,1% rispetto al periodo precedente. Gli uomini occupati sono rimasti invece pressoché costanti fino al 2018, anno in cui sono aumentati del 2,2%. Nel quadriennio, il saldo degli occupati è positivo per entrambi i sessi, ma la crescita femminile è pari a due volte e mezza quella maschile.

Per quanto riguarda i disoccupati, **tra il 2016 e il 2019 la diminuzione è stata pari a 4 mila unità, passando da 17 mila a 13 mila**. In questo caso, il decremento delle donne è stato costante fino al 2018, mentre nel 2019 si è registrato un nuovo e significativo aumento delle disoccupate di +15,6%. Al contrario i disoccupati uomini, dopo l'aumento sostanziale avvenuto tra il 2015 e il 2016, sono diminuiti in tutti gli anni successivi con un picco negativo di -25% nel 2018 rispetto al 2017.

Queste tenenze sembrano dunque mostrare che in provincia di Trento, dopo l'apporto prevalentemente femminile al miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro negli anni recenti, siano ora gli uomini a spingere di nuovo verso l'alto il mercato del lavoro. A conferma di ciò vi è il cambiamento verificatosi nella struttura della disoccupazione, poiché dopo tre anni in cui i disoccupati uomini sono stati maggiori o uguali alle disoccupate donne, quest'ultime nel 2019 costituiscono la maggioranza della platea delle persone in cerca di lavoro. Come ha rilevato l'Ispat analizzando gli anni 2008-2017, ad influire sull'espansione della disoccupazione maschile erano state le crisi settoriali particolarmente acute che in quegli anni hanno interessato la provincia, come ad esempio l'edilizia in cui maggiore è l'impiego della manodopera maschile<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Ispat, Le caratteristiche del mercato del lavoro in Trentino – Anno 2017, luglio 2019.

**Tabella 4. Occupati e disoccupati (15 anni e più) in provincia di Trento per sesso, valori assoluti in migliaia**

	2016	Var % 2016/15	2017	Var % 2017/16	2018	Var % 2018/17	2019	Var % 2019/18	Var % 2019/16
<b>Occupati</b>									
Maschi	129	+0,2	129	+0,1	132	+2,2	132	+0,1	<b>+2,3</b>
Femmine	102	-1,5	107	+5,1	107	-0,6	108	+0,9	<b>+5,5</b>
Totale	231	-0,6	237	+2,3	239	+0,9	240	+0,4	<b>+3,7</b>
<b>Disoccupati</b>									
Maschi	9	+4,3	8	-14,7	6	-25,6	6	-2,7	<b>-38,3</b>
Femmine	8	-4,7	6	-16,8	6	-5,8	7	+15,6	<b>-9,4</b>
Totale	17	-0,1	14	-15,7	12	-16,6	13	+6,7	<b>-25,0</b>

Fonte: ns. elaborazioni su Istat, Rilevazione forze lavoro

Di seguito si approfondiscono le caratteristiche e la struttura della popolazione disoccupata della provincia di Trento e la sua evoluzione nel quadriennio interessato dall'attuazione della misura FSE.

Considerando la condizione occupazionale dei disoccupati, si nota che nel periodo esaminato la platea è composta per oltre l'80% da disoccupati in senso stretto, vale a dire ex-occupati e coloro i quali hanno ripreso la ricerca di lavoro dopo un periodo di inattività (ex-inattivi), che rappresentano oltre l'80%; mentre la parte restante sono persone in cerca di prima occupazione (inoccupati). L'Agenzia del lavoro sottolinea che si tratta di una caratteristica in continuità con il passato<sup>17</sup>. In totale, tutti i gruppi si riducono in modo analogo, tra -22,8% degli ex occupati e -29,3% degli ex-inattivi. La dinamica dei singoli gruppi articolati per sesso rivela però degli aspetti interessanti. **I disoccupati maschi sono tutti indistintamente diminuiti, anche se con il tempo aumenta l'incidenza degli ex-occupati** in quanto diminuiscono meno degli altri (-32% contro la media di -38%). Tra le donne, invece, a determinare la dinamica al ribasso della disoccupazione sono le disoccupate ex-inattive: -17,2% contro una media di -9,4%; **mentre le donne inoccupate, seppur minoritarie, rimangono stabili nel tempo**. Queste informazioni sono importanti nella misura in cui forniscono delle indicazioni sui sotto-gruppi dei disoccupati che probabilmente mostrano un maggiore bisogno di supporto da parte delle politiche.

**Tabella 5. Disoccupati in provincia di Trento per condizione professionale e sesso**

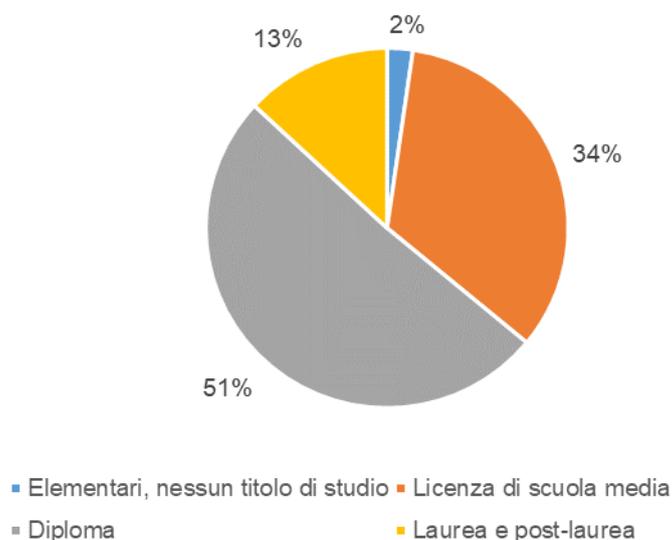
	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%	Var 19/16
<b>Maschi</b>									
disoccupati ex-occupati	5.949	65%	3.597	46%	3.368	58%	3.972	70%	-33,2
disoccupati ex-inattivi	2.103	23%	2.827	36%	1.331	23%	1.063	19%	-49,5
Inoccupati	1.127	12%	1.406	18%	1.124	19%	632	11%	-43,9
Totale	9.179	100%	7.830	100%	5.823	100%	5.666	100%	-38,3
<b>Femmine</b>									
disoccupati ex-occupati	3.236	42%	2.512	39%	3.053	50%	3.117	44%	-3,7
disoccupati ex-inattivi	3.481	45%	2.975	46%	2.099	34%	2.884	41%	-17,2
Inoccupati	1.079	14%	999	15%	961	16%	1.065	15%	-1,3
Totale	7.796	100%	6.486	100%	6.113	100%	7.065	100%	-9,4
<b>Totale</b>									
disoccupati ex-occupati	9.185	54%	6.109	43%	6.421	54%	7.089	56%	-22,8
disoccupati ex-inattivi	5.584	33%	5.802	41%	3.430	29%	3.947	31%	-29,3
Inoccupati	2.206	13%	2.405	17%	2.085	17%	1.696	13%	-23,1
Totale	16.975	100%	14.316	100%	11.936	100%	12.732	100%	-25,0

Fonte: ns. elaborazioni su Istat, Rilevazione forze lavoro

Il grafico successivo mostra la composizione degli occupati per titolo di studio come media degli anni 2016-2019. La maggioranza assoluta è costituita da diplomati mentre il 34% sono persone in possesso del titolo di licenza media.

<sup>17</sup> Agenzia del lavoro Provincia autonoma di Trento, Osservatorio del mercato del lavoro n. 34, pp. 54-55.

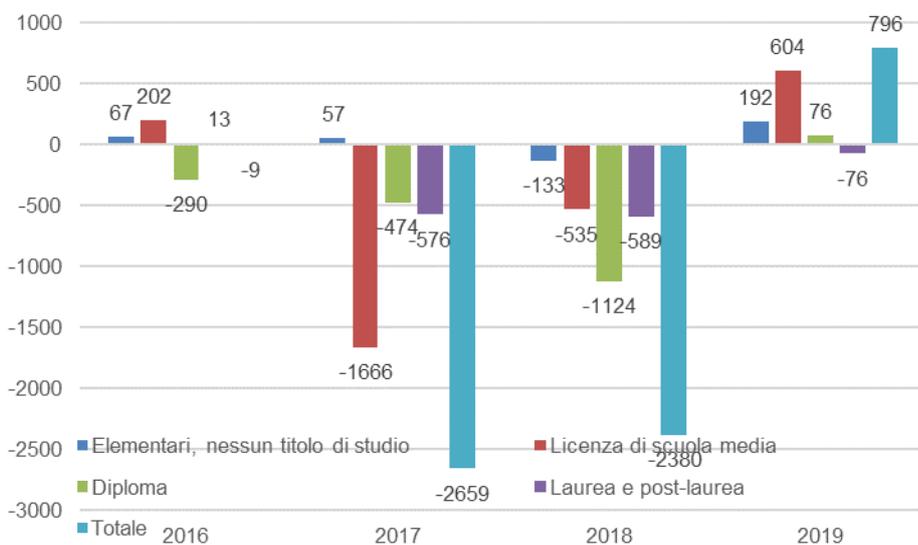
**Figura 2. Titolo di studio dei disoccupati, medie del periodo 2016-2019**



Fonte: ns. elaborazioni su Istat, Rilevazione forze lavoro

È tuttavia utile analizzare la dinamica della composizione della platea di disoccupati per titolo di studio (grafico successivo), ovvero come i diversi livelli di istruzione abbiano contribuito alla variazione complessiva dei disoccupati. Se si considerano gli anni 2017 e 2018 in cui, come abbiamo visto, decisamente elevata è stata la riduzione del numero di disoccupati, emerge che nel primo anno tale riduzione è dipesa in larga parte dalla diminuzione delle persone con licenza media, pari -1666 unità sul totale di -2659. L'anno successivo, invece, quasi la metà della riduzione dei disoccupati (-2380) è riconducibile ai diplomati (-1124). Al contrario, nel 2019, anno in cui le persone in cerca di lavoro sono tornate ad aumentare, gran parte dell'incremento (+796 unità) è legato all'aumento dei disoccupati con licenza media (+604) e in misura minore alle persone con nessun titolo o con la licenza media. Quest'ultime costituiscono in media solo il 2% della platea (grafico precedente) e, con la sola eccezione del 2018, il loro numero è in aumento tutti gli anni. Di contro, i laureati che rappresentano il 13% del totale, sono diminuiti in tutti gli anni considerati, e anche nel 2019 quando lo stock di disoccupati provinciale è tornato a crescere.

**Figura 3. Saldi annuali dei disoccupati rispetto al periodo precedente per titolo di studio**

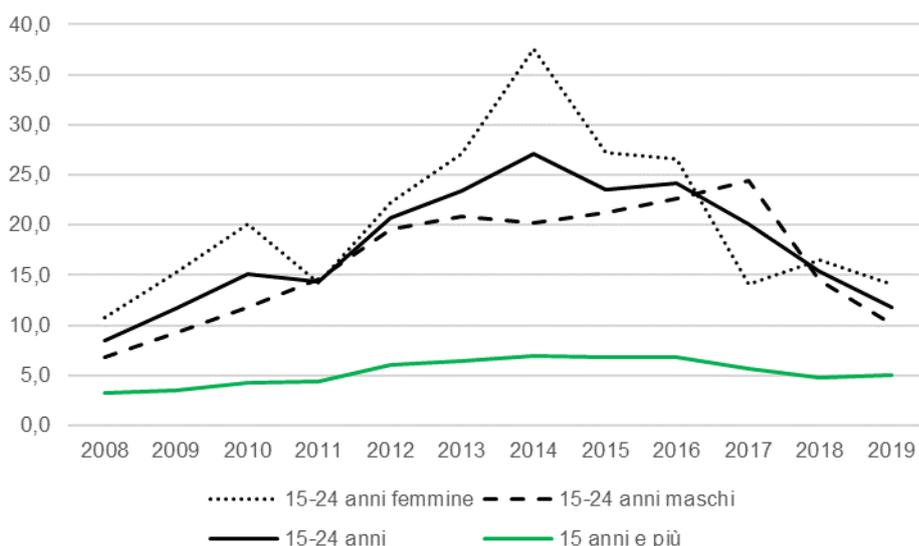


Fonte: ns. elaborazioni su Istat, Rilevazione forze lavoro

Per quanto riguarda la durata della disoccupazione, tra il 2016 e il 2018 **la quota di disoccupati da 0 a 11 mesi è passata dal 63 al 71%, mentre quella dei disoccupati da oltre 12 mesi è passata dal 37 al 29%**. I disoccupati di lunga durata erano cresciuti costantemente del 2008 al 2016, per scendere bruscamente nel 2017 (-16%) e ancora nel 2018 (-17%). Tuttavia, l'ulteriore calo della loro incidenza registrato anche nel 2019 è stato dovuto all'allargamento delle forze lavoro, poiché il loro valore assoluto è aumentato del 7% rispetto al 2018. Ne deriva, pertanto, che anche i disoccupati da più lungo tempo hanno ampiamente beneficiato della generale riduzione della disoccupazione avvenuta nel periodo considerato, ma adesso tornano ad allargare le fila dei disoccupati.

In totale, **i giovani e giovani adulti (15-34 anni) incidono sullo stock di disoccupati per il 47% nel 2018**. La componente giovanile (15-24 anni) della disoccupazione segue l'andamento generale almeno fino al 2018 (grafico successivo), come risulta dalle analisi dell'Agenzia del lavoro: tra il 2008-2014, fase ascendente della disoccupazione, sono aumentati di 5.500 unità (+143%), mentre nel 2015-2018 lo stock si è ridimensionato di 3.700 unità (-39,6%). La differenza rispetto all'andamento generale è che per la componente giovanile tutti gli anni dal 2016 al 2018 sono contraddistinti da una riduzione della disoccupazione, con la riduzione massima registrata nel 2017 (-22,7%).

**Figura 4. Tassi di disoccupazione giovanile (15-24 anni) e totale (15 anni e più)**



Fonte: ns. elaborazioni su Istat, Rilevazione forze lavoro

Sempre l'Agenzia del lavoro rileva, inoltre, come nel biennio 2017-2018 ci sia stata una sorta di "staffetta" tra le femmine e i maschi di 15-34 anni nel contribuire al calo dei disoccupati. Nel primo anno sono diminuite le prime e sono aumentati i secondi, nel secondo anno le femmine hanno mantenuto la posizione ma sono calati i maschi. Questo ha portato nel 2018 a un riequilibrio di genere nella platea dei disoccupati tra 15 e 34 anni: 2900 maschi e 2800 femmine.

A conclusione dell'analisi del contesto della disoccupazione, proponiamo un raffronto tra le dimensioni della platea di disoccupati e i destinatari raggiunti dalla misura del PO tra il 2016 e il 2019 (tabella successiva), mentre nel capitolo successivo proponiamo un raffronto puntuale delle due platee per specifiche caratteristiche.

**Tabella 6. Destinatari misura FSE, disoccupati e tassi di copertura**

	2016	2017	2018	2019	Media
Destinatari Key Competences	1862	3293	3057	3395	2901,75
Disoccupati	16.975	14.316	11.936	12.732	13.989,75
<b>Tasso di copertura</b>	<b>11,0%</b>	<b>23,0%</b>	<b>25,6%</b>	<b>26,7%</b>	<b>20,7%</b>

Fonte: ns. elaborazioni su Istat, Rilevazione forze lavoro e monitoraggio PO FSE PAT

La formazione sulle competenze chiave dei disoccupati ha raggiunto annualmente un numero di destinatari pari a un quinto dei disoccupati mediamente presenti in provincia. Il valore più basso del 2016 è dovuto al fatto che la misura è partita nel corso dell'anno. Negli anni successivi i tassi di copertura sono cresciuti costantemente raggiungendo il valore più alto nel 2019, che è anche l'anno, come abbiamo visto, in cui si è registrato un incremento della platea di disoccupati dopo un loro costante calo negli anni precedenti. Si tratta di valori importanti in quanto mostrano un'alta capacità del PO di raggiungere i propri target. Questo grazie alle caratteristiche della misura che, attraverso un'offerta mensile costante di corsi, l'accesso tramite i Centri per l'impiego diffusi su tutto il territorio e costi unitari contenuti (vedi sopra), riesce a garantire un supporto costante e continuativo ai disoccupati della provincia di Trento. Questi risultati confermano quanto già rilevato dall'Agenzia del Lavoro sull'attuazione della misura che abbiamo riportato nel capitolo precedente, e in particolare il fatto che riesce a raggiungere uniformemente anche i territori più periferici.

### 3.1. Primi effetti della crisi Covid-19

Il periodo di attuazione della misura che analizzeremo oltre si ferma al 2019, ma è opportuno concludere l'analisi del contesto con i primi effetti della crisi Covid-19 del 2020 al fine di comprendere come dovrebbe orientarsi in futuro questo intervento. Secondo l'aggiornamento congiunturale 2020 della Banca d'Italia, gli occupati in provincia di Trento sono calati nei primi sei mesi dell'1,8%, registrando un peggioramento lievemente superiore alla media nazionale. Per via del blocco dei licenziamenti, ad essere interessati dal calo sono stati principalmente i lavoratori dipendenti a tempo determinato e gli autonomi. Il tasso di occupazione si è ridotto dal 68,5% del 2019 al 66,7%. Le posizioni lavorative (sulla base delle comunicazioni obbligatorie) si sono ridotte di 4 mila unità rispetto allo stesso periodo del 2019. Sebbene le posizioni lavorative rappresentino un indicatore diverso dal numero di occupati, il confronto tra i due indicatori è comunque utile per comprendere la rilevanza della tendenza congiunturale. La contrazione delle posizioni lavorative nei primi otto mesi del 2020 è stata di 4.000 unità, pari al 44% del numero di occupati "guadagnati" tra il 2016 e il 2019 (9 mila unità, vedi sopra), ed è stata guidata dal settore turistico. A risentirne maggiormente sono stati i giovani (15-24 anni), che sono più presenti negli impieghi stagionali del turismo e interessati da contratti a termine. Tuttavia, la fase di ripresa da giugno ad agosto, oltre ad interessare tutte le fasce di età, è stata marcatamente maggiore per i giovani. D'altra parte, è calato il tasso di disoccupazione nei primi due trimestri del 2020 rispetto al periodo corrispondente del 2019 (-0,5%, passando dal 5,7% al 5,2%), ma soprattutto per via della riduzione degli attivi a causa delle misure di *lockdown* che hanno scoraggiato la partecipazione al mercato del lavoro. Da rilevare, infine, l'aumento delle persone che non cercano attivamente lavoro ma che desidererebbero lavorare, soprattutto tra le donne e i giovani.

## 4. I destinatari delle Key Competences

Il campione di 11.607<sup>18</sup> persone è costituito per il 43,8 per cento da donne, meno della composizione di genere tipica della popolazione. L'età media è di circa 40 anni, con un campo di variazione fra 16 e 69 anni, quindi comprensivo non solo di giovani, ma anche di adulti.

Nella Tabella 7, in fondo, sono sintetizzate le caratteristiche socio-demografiche dei destinatari. Come era prevedibile per un tipo di corso che è finalizzato allo sviluppo delle competenze di base, il livello medio di istruzione del campione è piuttosto basso, molto inferiore a quello della popolazione di riferimento. Ad esempio, i laureati di primo e di secondo livello sono il 3,6% ed il 5,3%, rispettivamente, mentre il livello medio di laureati complessivamente supera il 25% nella coorte di età fra i 25 e i 34 anni. Inoltre, va considerato che il campione in considerazione è di età media molto maggiore rispetto alla popolazione trentina di riferimento e che la percentuale dei laureati è aumentata soprattutto negli ultimi 15-20 anni. I partecipanti con titolo di studio post-laurea sono pochissimi, meno dello 0,5%.

È interessante notare che c'è una quota significativa del 2,1% di partecipanti con diploma IFTS e del 2,1% con il diploma ITS. I diplomati della scuola secondaria superiore e di quella professionale sono rispettivamente il 21,1% ed il 16,2%. Anche questa percentuale è inferiore alla media nazionale.

Il 2,9% ha partecipato a più programmi di formazione, ciò che non deve stupire poiché era previsto che i partecipanti potessero iscriversi a più programmi.

Per quanto riguarda le caratteristiche di occupabilità all'entrata, il 92% aveva esperienze di disoccupazione di meno di 6 mesi, il 3% fra 6 e 12 mesi ed il 5,1% erano disoccupati di lunga durata (più di 12 mesi). Si tratta di un gruppo di disoccupati piuttosto recenti, diversamente da quanto accade a livello nazionale. Nella provincia di Trento, tradizionalmente la disoccupazione è relativamente bassa rispetto alla media nazionale e di durata media molto inferiore a quella nazionale. Si sa che la disoccupazione nazionale è superiore all'11% e, secondo i calcoli di uno studio recente svolti su dati EU-SILC (Pastore et al., 2020), la durata media è di 2,88 anni (34,6 mesi). La percentuale di disoccupati di lunga durata sul totale è intorno al 58% a livello nazionale.

La distribuzione del campione per data di inizio è piuttosto costante negli anni di svolgimento del programma dal 2016 al 2019. Solo nel primo anno la percentuale è più bassa poiché il programma inizia a maggio 2016. Negli anni successivi, la quota sale al 28,4%, al 26,3% ed al 29,3%.

Dei partecipanti al corso, **circa il 31,7% trova lavoro entro sei mesi e il 38,9% entro un anno**. Si tratta di valori lordi del tasso di *job finding* piuttosto significativi, considerato che, **a livello nazionale, la probabilità di trovare lavoro in un anno per un disoccupato è inferiore al 30%**. Tuttavia, va anche detto che tale quota è leggermente superiore in media a Trento. Ma nel caso in considerazione, si tratta di un gruppo particolarmente debole per caratteristiche di livello d'istruzione. Pertanto, una prima valutazione descrittiva dell'impatto del programma, ancorché lordo, è piuttosto favorevole e positiva.

Veniamo ora alle differenze di genere. Le donne sono leggermente più giovani della media di circa 1,3 anni. La loro età media, infatti, è pari a 29,3 anni.

Il livello medio d'istruzione del campione dei partecipanti di sesso femminile è generalmente più basso di quello maschile. Le donne laureate con laurea di I e di II livello sono rispettivamente il 2,3% ed il 4,8% contro quote maschili di 4,5% e 5,7%. Anche le donne diplomate con diploma di scuola secondaria superiore e professionale sono inferiori per le donne (15,9% e 19,8%) rispetto agli uomini (16,5% e 22,2%). Le donne con diploma IFTS e ITS sono leggermente maggiori degli uomini.

Le donne hanno una durata media della disoccupazione leggermente più bassa degli uomini. Infatti, le donne hanno percentuali più alte di disoccupazione di brevissima durata (meno di 6 mesi) e quindi più basse di disoccupazione di durata maggiore, vale a dire più di 6 e più di 12 mesi. Le donne con durata della

---

<sup>18</sup> In linea con i criteri europei del monitoraggio FSE, per questa prima analisi viene considerato l'intero campione, quindi anche i 343 eventi di seconda partecipazione alla misura.

disoccupazione inferiore ai 6 mesi sono il 92,6% mentre la quota corrispondente per gli uomini è pari al 91,3%, una differenza modesta di circa l'1,3%.

Le donne provengono in misura leggermente inferiore agli uomini dalle aree rurali: il 70% contro il 73,6%. Invece la distribuzione nella provincia di Trento per genere non cambia.

Da ultimo, ma non per ultimo, va notato che le donne hanno maggiore successo nella ricerca del lavoro sia nel tempo breve che in quello più lungo. **Le donne che trovano lavoro entro sei mesi dalla conclusione del programma sono il 35,4% contro il 28,9% degli uomini. Le donne che trovano lavoro entro l'anno dalla conclusione del programma sono il 42,1% contro il 36,3% degli uomini.**

Quest'ultimo risultato è piuttosto interessante considerato che le donne presenti nel programma sono meno istruite e provengono da un background più debole. Anche la riduzione della disoccupazione avvenuta in questi anni ha privilegiato le persone meno istruite (vedi sopra Figura 3), ma la situazione di questo gruppo è però drasticamente peggiorata nel 2019. Per quanto riguarda poi il genere, la riduzione dei disoccupati è stata più netta tra gli uomini (tutte le tipologie di disoccupati) che tra le donne (prevalentemente le ex inattive). Pertanto, i dati occupazionali associati agli ex destinatari delle *Key Competences* sarebbero quindi in positiva controtendenza rispetto all'andamento generale della disoccupazione. Si tratta di una evidenza importante considerato che la platea di destinatari del PO rappresenta un quinto dello stock di disoccupati medi provinciali (vedi Tabella 6). La differenza di genere favorevole alle donne può dipendere da un diverso grado di motivazione delle donne, se pensiamo al lato dell'offerta, ovvero ad una maggiore espansione dell'occupazione nel settore dei servizi che sono in genere più femminilizzati, se pensiamo al lato della domanda, ma quanto osservato indica anche un possibile effetto positivo o aggiuntivo del percorso seguito, che analizziamo nel prossimo capitolo.

**Tabella 7. Caratteristiche socio-demografiche dei destinatari della formazione sulle *Key Competences***

VARIABLE	TOTALE			DONNE			UOMINI		
	Casi	Media	Dev. Stand.	Casi	Media	Dev. Stand.	Casi	Media	Dev. Stand.
OCCUPATO DOPO 6 MESI	11.607	0,3174	0,4655	5.080	0,3543	0,4784	6.527	0,2886	0,4532
OCCUPATO DOPO 12 MESI	10.842	0,3888	0,4875	4.773	0,4211	0,4938	6.069	0,3633	0,4810
DONNE	11.607	0,4377	0,4961	5.080			6.527		
ETÀ	11.607	40,1952	12,6507	5.080	39,2927	12,8021	6.527	40,7898	12,4875
SCUOLA SECONDARIA PROFESSIONALE	11.607	0,1620	0,3684	5.080	0,1587	0,3654	6.527	0,1645	0,3708
SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	11.607	0,2115	0,4084	5.080	0,1976	0,3983	6.527	0,2223	0,4158
ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE (IFTS)	11.607	0,0218	0,1460	5.080	0,0236	0,1519	6.527	0,0204	0,1413
ISTRUZIONE TECNICA SUPERIORE (ITS)	11.607	0,0208	0,1429	5.080	0,0281	0,1654	6.527	0,0152	0,1222
LAUREA DI I LIVELLO	11.607	0,0358	0,1857	5.080	0,0234	0,1513	6.527	0,0454	0,2081
LAUREA DI II LIVELLO	11.607	0,0527	0,2235	5.080	0,0478	0,2134	6.527	0,0565	0,2310
STUDI POST-LAUREA	11.607	0,0032	0,0564	5.080	0,0031	0,0560	6.527	0,0032	0,0566
PARTECIPAZIONE A PIÙ PROGRAMMI	11.607	0,0296	0,1694	5.080	0,0291	0,1682	6.527	0,0299	0,1703
NON-ITALIANO	11.607	0,2922	0,4548	5.080	0,2575	0,4373	6.527	0,3193	0,4662
DURATA DISOCCUPAZIONE SOTTO I 6 MESI	11.607	0,9185	0,2736	5.080	0,9258	0,2621	6.527	0,9128	0,2821
DURATA DELLA DISOCCUPAZIONE FRA 6 E 12 MESI	11.607	0,0302	0,1710	5.080	0,0313	0,1741	6.527	0,0293	0,1686
DURATA DELLA DISOCCUPAZIONE SUPERIORE A 12 MESI	11.607	0,0506	0,2191	5.080	0,0415	0,1995	6.527	0,0576	0,2330
PROVIENE DA FAMIGLIA SENZA LAVORO	11.607	0,0907	0,2872	5.080	0,1075	0,3098	6.527	0,0777	0,2677
PROVIENE DA FAMIGLIA SENZA LAVORO E CON FIGLI	11.607	0,0855	0,2796	5.080	0,1061	0,3080	6.527	0,0694	0,2542

RISIEDE A TRENTO	11.607	0,9711	0,1677	5.080	0,9701	0,1704	6.527	0,9718	0,1655
ANNO 2016	11.607	0,1604	0,3670	5.080	0,1752	0,3802	6.527	0,1489	0,3560
ANNO 2017	11.607	0,2837	0,4508	5.080	0,2909	0,4542	6.527	0,2781	0,4481
ANNO 2018	11.607	0,2634	0,4405	5.080	0,2559	0,4364	6.527	0,2692	0,4436
ANNO 2019	11.607	0,2925	0,4549	5.080	0,2780	0,4480	6.527	0,3038	0,4599

Fonte: ns. elaborazioni su monitoraggio del PO FSE della PAT

## 5. I risultati occupazionali dei destinatari: un'analisi dei fattori rilevanti

In questo capitolo ci proponiamo di verificare la possibile associazione fra la partecipazione ai programmi di formazione e gli esiti occupazionali a 6 e 12 mesi. In altri termini, tentiamo di analizzare le determinanti dell'occupazione ad una certa distanza di tempo dal completamento del programma fra i partecipanti. Le domande che affrontiamo articolano le domande di valutazione D1 e D2 viste in premessa e sono: Quali individui hanno avuto più successo fra i partecipanti ai programmi: uomini o donne? I meno o i più istruiti? Quale diploma è associato ad una migliore performance occupazionale? Fra i corsi forniti, quale ha avuto maggiore successo, vale a dire i partecipanti di quali di questi corsi hanno trovato più facilmente occupazione? Quali fattori di svantaggio hanno inciso positivamente, magari riducendo il salario di riserva e spingendo ad accettare più facilmente un lavoro, ovvero avendo più difficoltà a trovare occupazione, come essere disoccupato di lunga durata? E il luogo di residenza del partecipante ai corsi ha avuto qualche effetto? Il periodo? I corsi sono stati svolti in un periodo di uscita dalla crisi economica e più ci allontaniamo dalla crisi economica e finanziaria del 2008, maggiore dovrebbe essere la probabilità di trovare lavoro.

Questo tipo di analisi consente di calcolare il cosiddetto "effetto lordo", vale a dire l'effetto del programma sugli esiti occupazionali dei partecipanti considerando tutti i fattori che incidono sul loro possibile successo lavorativo. La mancanza di un gruppo di controllo non consente di stimare invece il cosiddetto "effetto netto" che misura l'impatto causale del programma. La presenza di un gruppo di controllo consente di stimare l'effetto netto del programma sugli esiti occupazionali al netto di quello che accadrebbe senza partecipare al programma, ma questo appunto richiede la presenza di un gruppo di controllo. In quel caso, si confronta l'impatto lordo dei partecipanti con quello che si avrebbe prendendo un gruppo di controllo con le stesse caratteristiche del gruppo obiettivo del programma. In altri termini, si prende l'effetto aggiuntivo del programma sugli esiti occupazionali al netto delle *chance* occupazionali che i partecipanti avrebbero comunque avuto se non avessero partecipato. Tuttavia, come si diceva, mancava un gruppo di controllo adeguato e si è scelto di calcolare il solo effetto lordo<sup>19</sup>.

### 5.1. Analisi nel breve periodo (6 mesi)

Cominciamo a rispondere a queste domande, partendo dall'analisi delle determinanti degli esiti occupazionali a 6 mesi. La Tabella 8 riporta i risultati di stime logit sull'intero campione e sui sottoinsiemi di donne e uomini. Le **stime logit** sostituiscono quelle dei minimi quadrati ordinari quando la variabile dipendente è una *dummy*<sup>20</sup>, come nel caso in questione. La variabile dipendente è uguale ad 1 se l'individuo era occupato 6 mesi dopo la fine del corso e uguale a 0 se era ancora senza lavoro. I valori riportati in tabella non sono i coefficienti stimati, di difficile interpretazione, ma l'esponentiale dei coefficienti stessi e rappresentano pertanto i rapporti di rischio relativi (*relative risk ratios*). In altri termini, ci dicono di quanto aumenta la probabilità di trovare lavoro a 6 mesi per il gruppo con quella caratteristica, ad esempio essere donna, rispetto al gruppo di riferimento, che è rappresentato dagli uomini in questo caso. Essendo rapporti di rischio, i valori non possono che essere tutti positivi, non negativi. Come si fa allora a capire se quella variabile è associata ad un aumento oppure ad una riduzione della probabilità di occupazione a 6 mesi? La risposta è che **i valori maggiori di 1 rappresentano un aumento della probabilità di trovare lavoro; invece, i valori inferiori ad 1 rappresentano una riduzione di quella probabilità. Se il rapporto di rischio relativo è maggiore di uno, i decimali indicano i punti percentuali in più della probabilità di essere occupati a 6 mesi; in caso di rapporto di rischio inferiore ad uno il complemento ad uno rappresenta i punti percentuali in meno.**

---

19 Per un approfondimento delle differenze fra effetto lordo e netto con metodo randomizzato, cfr. Pastore e Pompili (2020) che contiene anche una rassegna aggiornata della letteratura sugli studi di valutazione dei programmi di politiche attive per l'impiego in Italia.

20 Le dummy sono variabili dicotomiche che assumono due soli valori: 0 o 1.

**Tabella 8. Determinanti degli esiti occupazionali dei partecipanti a 6 mesi**

VARIABLE	TUTTI	DONNE	UOMINI
DONNE		1.3578***	
ETÀ	0.9831***	0.9837***	0.9832***
SCUOLA PROFESSIONALE	1.0568	0.9364	1.1932*
SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	1.0783	1.0504	1.1252
ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE (IFTS) O ISTRUZIONE TECNICA SUPERIORE (ITS)	1.2519*	1.1525	1.4028*
LAUREA TRIENNALE	1.4578***	1.4304	1.5144**
LAUREA SPECIALISTICA O POST-LAUREA	1.3047**	0.8747	1.7017***
LINGUA ITALIANA	0.9860	0.7957	1.1717
LINGUE STRANIERE	0.9888	0.9041	1.0655
CORSO MATEMATICA (K3)	1.0210	0.8001	1.2789*
CORSO IMPARARE A IMPARARE (K5)	1.0742	1.0951	1.0584
CORSO COMPETENZE SOCIALI E CIVICHE (K6)	1.0076	0.9320	1.0958
CORSO IMPRENDITORIALITA' (K7)	0.9823	0.8778	1.1221
CORSO COMUNICAZIONE (K1-K2)	1.0489	1.0119	1.0799
PIÙ CORSI SEGUITI	1.5743***	1.5600*	1.6106**
STRANIERO	0.8542**	0.9350	0.8106**
DISOCCUPATO DI LUNGA DURATA	0.6564***	0.8308	0.5632***
FUORI TRENTO	0.9024	0.5576**	1.2744
RISIEDE A TRENTO	0.9842	0.9420	1.0240
ANNO 2017	1.3271***	1.4215***	1.2439*
ANNO 2018	1.5448***	1.6179***	1.4874***
ANNO 2019	1.3944***	1.4810***	1.3251**
COSTANTE	0.5541***	0.7971	0.5085***
NUMERO DI OSSERVAZIONI	11264	4932	6332

Nota: I valori riportati rappresentano rapporti di rischio relativi: un valore maggiore di 1 indica un effetto positivo, mentre un valore minore di 1 indica un effetto negativo. Le stellettole sono assegnate secondo la seguente regola: \* (fino a 0,1), \*\* da 0,1 a 0,05 e \*\*\* fino a 0,01.

Fonte: ns. elaborazioni su monitoraggio del PO FSE della PAT

La tabella mostra che le donne hanno una probabilità maggiore degli uomini di essere occupate a 6 mesi di circa il 35%. Infatti, il rapporto di rischio relativo è pari ad 1,35 e significa che le donne hanno maggiori probabilità degli uomini di trovare lavoro a 6 mesi. Questo risultato riflette la maggiore percentuale di donne sul totale (35%) che trova lavoro a 6 mesi, rispetto agli uomini (28%): la differenza di genere è pari a circa il 7% che rappresenta circa il 25% della percentuale degli uomini. Ciò potrebbe segnalare una maggiore motivazione delle donne che partecipano al programma più che una maggiore capacità di trovare lavoro. Infatti, nell'analisi delle caratteristiche dei partecipanti per genere del capitolo precedente, abbiamo già evidenziato come le donne non avessero caratteristiche di occupabilità superiori a quelle maschili nel campione considerato, anzi. Inoltre, le donne potrebbero trarre vantaggio dal fatto che le nuove occasioni di lavoro si verificano soprattutto nel settore terziario ad alta femminilizzazione, piuttosto che nel manifatturiero e nelle costruzioni dove tendenzialmente gli uomini trovano più facilmente lavoro. I fattori ora richiamati – terziarizzazione e femminilizzazione dell'occupazione – sono ormai oggetto di ampia riflessione nella letteratura scientifica (Blau and Kahn, 2017; Meara et al. 2019).

All'aumentare dell'età, la probabilità di trovare lavoro tende a ridursi. Per ogni anno in più di età, si riduce di circa l'1,6% la probabilità di trovare lavoro a 6 mesi. Ciò implica che, moltiplicando l'effetto di un anno per 10 anni, chi ha 10 anni di età in più può avere una probabilità di trovare lavoro minore di circa il 16%, una differenza notevole. L'età ha un impatto simile su uomini e donne.

È noto da un'ampia letteratura, risalente almeno al contributo pionieristico di Clark e Summers (1979), che i giovani hanno un maggiore dinamismo ed una maggiore mobilità rispetto agli adulti che tendono ad essere più selettivi nelle loro scelte, poiché sanno meglio cosa vogliono e hanno meno bisogno di accumulare esperienza lavorativa, soprattutto quella generica, dal momento che l'hanno già maturata. Anche di recente, Pastore (2015; e 2018) evidenzia la tendenza dei giovani ad un maggiore dinamismo nel mercato del lavoro rispetto agli anziani, dovuto alla necessità di sviluppare il proprio capitale umano. Si parla spesso di *job*

*shopping* per spiegare il dinamismo giovanile nei primi anni di entrata nel mercato del lavoro: i giovani si muovono fra un'occupazione ed un'altra, in cerca di quella più adatta alle loro caratteristiche.

Il titolo di studio ha una certa influenza, ma minore di quanto ci si sarebbe aspettati. In particolare, la scuola professionale e la scuola secondaria superiore non sembrano incidere sul successo lavorativo di chi partecipa ai corsi di formazione in oggetto, eccezion fatta per la scuola professionale degli uomini, che però è ai limiti della significatività statistica. In altri termini, avere un diploma di scuola secondaria superiore, professionale o più accademico, non sembra incidere rispetto a chi ha solo la scuola dell'obbligo.

Ciò dipende probabilmente dal fatto che ormai si tratta di titoli di studio molto comuni ed in un certo senso inflazionati. Non danno più una grande protezione o una marcia in più significativa rispetto a chi ha concluso solo la scuola dell'obbligo. Questo risultato è stato notato già nella letteratura in più occasioni, sia misurando i rendimenti dell'istruzione in termini di maggiori salari che di migliori posizioni occupazionali. Recentemente, uno studio di Pastore et al. (2021) dimostra che chi ha un livello medio di istruzione ha comunque una durata della transizione scuola lavoro più simile a chi ha un livello di istruzione basso (scuola dell'obbligo) piuttosto che a chi ha un livello di istruzione terziario.

In realtà, come si accennava sopra, il titolo di scuola superiore professionale aumenta la probabilità di occupazione a 6 mesi dei partecipanti uomini al programma. L'incremento è di circa 19 punti-probabilità rispetto al gruppo di riferimento di chi ha solo fino alla scuola dell'obbligo. Per le donne, questo titolo di studio sembra ridurre leggermente le *chance* occupazionali a 6 mesi, ma in modo non statisticamente significativo.

Il diploma di scuola secondaria superiore sembra ininfluente.

L'aver conseguito un diploma IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore) o ITS (Istruzione Tecnica Superiore) incide positivamente sugli uomini e anche in maniera statisticamente significativa, ancorché non altamente significativa, ma non sulle donne. Per gli uomini, i punti-probabilità in più sono 40, non poco. Si noti che IFTS (1 anno) e ITS (2 anni) sono stati accorpatisi nonostante rappresentino livelli formativi diversi (rispettivamente post secondario e terziario non universitario) per il numero modesto di osservazioni.

L'impatto degli ITS e IFTS non va minimizzato e dipende, probabilmente, dal contenuto altamente professionalizzante e dall'applicazione del principio duale che consente ai giovani di sviluppare competenze lavorative *on-the-job* (Ballardino e Cantalini, 2020; Gavosto, 2020; Modica e Guizzoni, 2020; Pastore, 2020b). Gli ITS e IFTS si ispirano alle Università delle scienze applicate tedesche e forniscono una formazione non accademica ma applicata a campi bene precisi del lavoro e della produzione.

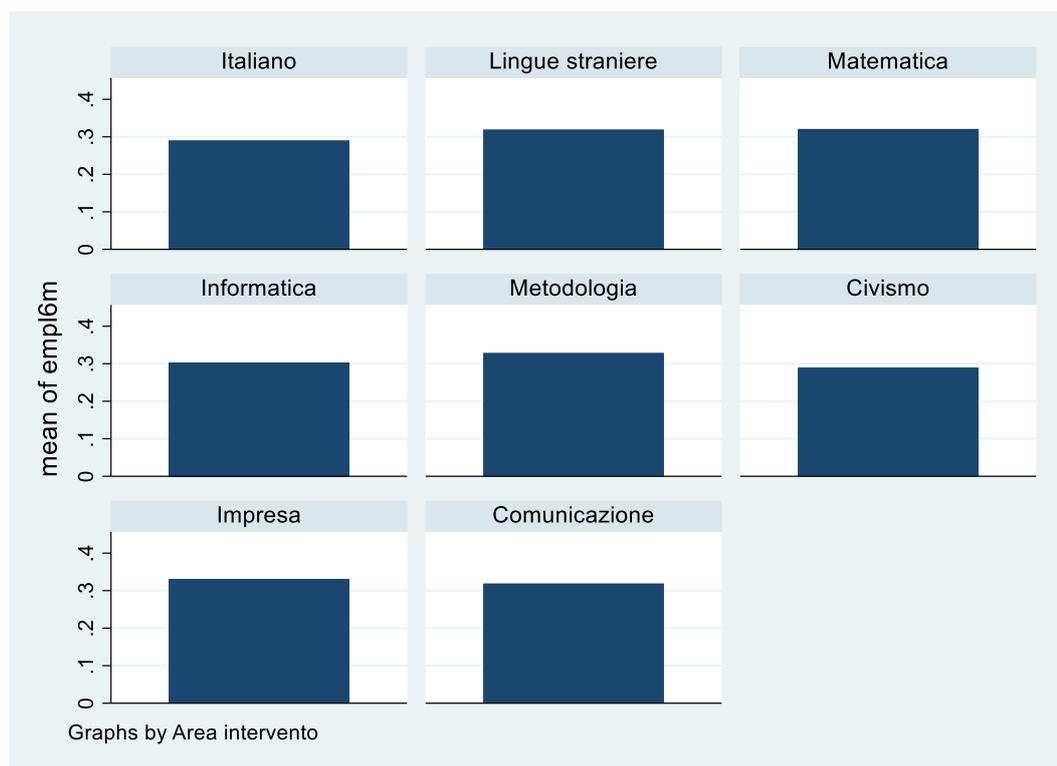
La laurea di primo livello incide positivamente e in modo statisticamente significativo sugli uomini, ma non sulle donne. Per gli uomini, accresce l'occupabilità a 6 mesi di circa 51 punti di probabilità. Per le donne, il coefficiente è abbastanza alto (+43%), ma non significativo.

La laurea di secondo livello sembra incidere positivamente sull'occupabilità a 6 mesi degli uomini, ma non delle donne. Per gli uomini con la laurea di secondo livello, la probabilità di essere occupati a 6 mesi è superiore a quella del gruppo con solo la scuola dell'obbligo o meno di circa 70 punti-probabilità. La laurea ha comunque un rendimento elevato in termini di occupabilità anche fra i partecipanti al programma che erano disoccupati al momento in cui si sono iscritti. Dato il numero ridotto di coloro che posseggono un titolo post lauream (master o dottorato), si è proceduto ad accorparli a quelli con il titolo di studio universitario.

Una domanda che era lecito chiedersi consiste nel fatto se fra i corsi svolti, qualcuno avesse avuto un impatto superiore alla media. Abbiamo perciò aggiunto alle determinanti della probabilità di trovare lavoro il tipo di corso seguito. Abbiamo usato "informatica" come tema dei corsi di riferimento. Tuttavia, per quanto alcuni corsi abbiano valori del rapporto di rischio relativo inferiori ad uno ed altri superiori ad uno, nessuno è statisticamente significativo. **Ciò significa che nessun corso in particolare ha avuto un effetto superiore agli altri in termini di probabilità di occupazione a 6 mesi dalla fine del corso.**

Questo risultato è confermato dalla Figura 5 che mostra come la percentuale di chi trova lavoro non cambia di molto da un tipo di corso all'altro.

**Figura 5. Media di chi trova lavoro a 6 mesi per tipo di corso frequentato (in %\*)**



Nota: \*moltiplicare per 100 i valori sull'asse delle ordinate per ottenere le percentuali.

Fonte: ns. elaborazioni su monitoraggio del PO FSE della PAT

Invece, **avere seguito più corsi è associato ad un effetto positivo sugli esiti occupazionali a 6 mesi, per i partecipanti di entrambi i generi.** L'effetto è superiore per gli uomini: +60% di probabilità rispetto a chi ha seguito un corso soltanto. Per le donne è leggermente più bassa la probabilità (+56%), ma soprattutto meno significativa dal punto di vista statistico. Ciò suggerisce che sia una strategia corretta da parte dell'Amministrazione provinciale quella di consentire ai partecipanti di seguire più corsi di formazione di base. Evidentemente, si tratta di programmi complementari e non di semplici ripetizioni, per cui possono incidere di più sull'occupabilità se presi assieme.

Non è chiaro, dal punto di vista interpretativo, ed i nostri dati non consentono di approfondire la questione, se l'effetto positivo sull'occupazione sia legato ad un aumento di produttività di chi partecipa a più corsi, come previsto dalla teoria del capitale umano (Becker, 1962), oppure se la maggiore partecipazione ai corsi è segno della maggiore motivazione nella ricerca di un lavoro che produce i suoi frutti, come previsto dalla teoria del *signalling* (Spence, 1973).

I programmi di formazione hanno un esito occupazionale inferiore per gli immigrati, soprattutto gli uomini che *ceteris paribus* hanno circa 20 punti di probabilità in meno di occupazione rispetto agli italiani. Ciò potrebbe indicare una minore ricettività dei contenuti dei corsi da parte degli immigrati a causa delle barriere linguistiche e culturali. Probabilmente, le basi linguistiche e culturali diverse o insufficienti non consentono agli immigrati di trarre il massimo dalla partecipazione ai corsi di base.

Avere una pregressa esperienza di disoccupazione di lunga durata (12 mesi e più) incide negativamente sull'occupabilità, soprattutto nel caso degli uomini in modo statisticamente significativo. Il gap è di circa 45 punti di probabilità. Come evidenziato in un'ampia letteratura (cfr. il lavoro pionieristico di Nickell, 1976; o, più di recente, Pastore et al. 2020 e la letteratura ivi citata), questo effetto ferita (*scarring effect*) dipende probabilmente da fattori sia dal lato della domanda che dell'offerta. Dal lato della domanda, le imprese potrebbero vedere una disoccupazione di lunga durata come un segnale di scarsa motivazione e capacità. Dal lato dell'offerta, la disoccupazione di lunga durata porta obsolescenza delle competenze lavorative e professionali, rendendo la ricerca del lavoro più difficile. C'è anche un effetto proprio sull'intensità e la abilità

nella ricerca del lavoro che soprattutto per lavoratori adulti potrebbero ridursi all'aumentare degli episodi di disoccupazione. Invece, Pastore et al. (2020) trovano che per i più giovani, la ricerca genera effetti positivi: in altri termini, ci sarebbe un processo di apprendimento dei metodi di ricerca del lavoro (*learning by searching*) che porterebbe la probabilità di trovare lavoro ad aumentare all'aumentare della durata della ricerca del lavoro.

Per le donne, stranamente, l'impatto della pregressa disoccupazione di lunga durata è anche negativo, con una riduzione della occupabilità a 6 mesi di circa 17 punti di probabilità, ma l'associazione non è statisticamente significativa.

Il luogo di residenza non sembra incidere in modo statisticamente significativo sulla probabilità di trovare occupazione a 6 mesi. Risiedere fuori Trento sembra incidere sugli esiti occupazionali solo delle donne, in modo negativo e statisticamente significativo. In questo caso, l'impatto è anche considerevole, trattandosi di 45 punti di probabilità rispetto a chi vive in Trento. Per gli uomini, sembra esserci un effetto positivo, ma non significativo dal punto di vista statistico. Del resto, la provincia è complessivamente non troppo vasta e soprattutto abbastanza omogenea dal punto di vista economico.

Per quanto riguarda gli anni, va detto che tutti gli anni successivi al primo sembrano portare con sé un miglioramento degli esiti occupazionali a breve. Ciò sembra cogliere un effetto a distanza della crisi economica e finanziaria del 2008 che ha maturato i suoi effetti fino ad anni recenti. Più ci si allontana da quell'anno di crisi, migliore è la performance occupazionale, poiché gli effetti della crisi tendono vieppiù a scemare.

## 5.2. Analisi nel medio periodo (12 mesi)

La Tabella 10 fornisce i risultati di stime logit della probabilità di trovare occupazione a 12 mesi dalla fine del programma. Le variabili indipendenti, vale a dire le determinanti (cd. regressori), sono le stesse della stima precedente relativa alla probabilità di trovare occupazione a 6 mesi. Anche in questo caso, invece dei coefficienti, presentiamo i rapporti di rischio relativo che misurano la probabilità dei gruppi che hanno una certa caratteristica rispetto alla probabilità della categoria di riferimento.

L'ipotesi di fondo del modello proposto è che possano esserci effetti a più lungo termine diversi da quelli immediati a 6 mesi, poiché magari certi effetti della formazione professionale sull'occupabilità non si manifestano nel brevissimo termine, ma dopo un certo periodo di assimilazione. Inoltre, può darsi che, soprattutto nel gruppo degli individui più giovani, ci sia una complementarità fra l'acquisizione di competenze di base e altre competenze che si manifestano solo dopo un certo periodo di tempo. Del resto, nel caso dei giovani, alcuni osservatori notano un processo di "*learning by searching*": in altri termini, nel corso della ricerca di un posto di lavoro, i giovani imparano a cercare, sviluppano un'abilità che richiede un certo tempo di apprendimento, ciò che si può manifestare in un aumento delle *chance* di trovare occupazione con il passare del tempo (Pastore et al. 2020). Con questa analisi cerchiamo di verificare se questo è il caso. Di seguito confronteremo i rischi relativi dei giovani con quelli degli adulti a breve e a lungo termine.

Prima, però, di guardare i risultati della stima logit, conviene osservare la seguente tabella a doppia entrata di coloro che rispondono di aver trovato occupazione a 6 mesi e a 12 mesi. La Tabella 9 riporta oltre ai valori assoluti, anche le percentuali di cella, sul totale. Notiamo che c'è un certo *turnover* nel corso dei 6 mesi. Solo alcuni che hanno trovato occupazione a 6 mesi la mantengono nei 12 mesi; molti che l'hanno trovata a 6 mesi, la perdono nel periodo successivo. Viceversa, altri che non erano occupati a 6 mesi trovano lavoro entro i 12 mesi. Perciò, trattandosi di gruppi diversi, è interessante confrontare le determinanti dell'occupazione nei due periodi.

**Tabella 9. Tabella a doppia entrata fra occupati a 6 e a 12 mesi**

OCCUPAZIONE A 6 MESI	OCCUPAZIONE A 12 MESI		
	NON OCCUPATO	OCCUPATO	Totale
NON OCCUPATO	5.502 52,4%	1.665 15,86%	7.167 68,26%
OCCUPATO	956 9,1%	2.377 22,64%	3.333 31,74%
<b>TOTAL</b>	6.458 61,5%	4.042 38,5%	10.500 100%

Fonte: ns. elaborazioni su monitoraggio del PO FSE della PAT

Prima di tutto, osservando la Tabella 10, notiamo che ci sono meno osservazioni che nella stima precedente. Il motivo è che circa 700 partecipanti ai corsi non rispondono a questa domanda. Siccome le Comunicazioni obbligatorie non considerano i lavoratori auto-occupati ovvero quelli che vanno fuori regione, può darsi che i 700 che non rispondono appartengano a una di queste categorie.

**Tabella 10. Determinanti degli esiti occupazionali dei partecipanti a 12 mesi**

VARIABLE	TUTTI	DONNE	UOMINI
DONNE	1.2966***	(omesso)	(omesso)
ETÀ	0.9842***	0.9804***	0.9876***
SCUOLA PROFESSIONALE	1.2276***	1.2160*	1.2572**
SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	1.3066***	1.2417*	1.3950***
ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE (IFTS) O ISTRUZIONE TECNICA SUPERIORE (ITS)	1.2007	1.185	1.2192
LAUREA TRIENNALE	1.5399***	1.1389	1.8036***
LAUREA SPECIALISTICA O POST-LAUREA	1.2636*	1.081	1.4445**
LINGUA ITALIANA	0.9755	0.8781	1.0532
LINGUE STRANIERE	1.0207	1.0141	1.0278
CORSO MATEMATICA (K3)	1.0591	1.0346	1.0758
CORSO IMPARARE A IMPARARE (K5)	1.2138*	1.4077**	1.0742
CORSO COMPETENZE SOCIALI E CIVICHE (K6)	0.9463	0.9188	0.9652
CORSO IMPRENDITORIALITA' (K7)	0.9989	0.9499	1.0601
CORSO COMUNICAZIONE (K1-K2)	0.9489	0.9583	0.9356
PIÙ CORSI SEGUITI	1.2251	1.0648	1.3716
STRANIERO	0.9459	0.955	0.938
DISOCCUPATO DI LUNGA DURATA	0.6915***	0.7804	0.6455***
FUORI TRENTO	0.8451	0.7398	0.9285
RISIEDE A TRENTO	1.0605	0.9546	1.1594*
ANNO CORSO 2017	1.1640*	1.1148	1.2185*
ANNO CORSO 2018	1.2061**	1.0888	1.3351**
ANNO CORSO 2019	0.9771	0.89	1.0672
COSTANTE	0.8317	1.4423*	0.6308**
NUMERO DI OSSERVAZIONI	10500	4626	5874

Fonte: ns. elaborazioni su monitoraggio del PO FSE della PAT

Le donne hanno un vantaggio rispetto agli uomini anche nel più lungo periodo. La probabilità di trovare occupazione ad un anno delle donne è di circa il 30% maggiore di quella degli uomini, un valore leggermente più basso di quello a 6 mesi, ma ancora piuttosto alto. I motivi potrebbero essere gli stessi, vale a dire una maggiore domanda di lavoro nel settore dei servizi a più alto grado di femminilizzazione dell'occupazione.

L'età mantiene un effetto negativo con coefficienti molto simili dell'occupabilità a breve e a più lungo termine. **Per ogni anno in più, la probabilità di trovare lavoro si riduce di circa l'1.6%.** L'effetto negativo dell'età è leggermente più forte per le donne (-2.0%) che per gli uomini (-1.3%). Per individui con 10 anni di distanza, questi tassi raggiungono differenze anche del 20% per le donne e del 13% per gli uomini. Ciò conferma il maggiore dinamismo dei giovani nel cercare lavoro, dovuto in parte alla loro tendenza ad accettare salari più bassi poiché hanno un salario di riserva più basso, e in parte al bisogno dei giovani di accumulare esperienza lavorativa.

Ci sono poche differenze fra tipo di diploma di scuola secondaria superiore, soprattutto per le donne. Tuttavia, per gli uomini, un diploma di scuola secondaria superiore (40%) in genere è associato a *chances* maggiori del diploma superiore professionale (26%). Per le donne, le differenze fra i due diplomi sono meno marcate.

Gli IFTS e gli ITS non sembrano avere un effetto statisticamente significativo, ma questo dipende anche dal basso numero di osservazioni, analogamente agli studi post lauream. I coefficienti suggeriscono peraltro comunque un effetto positivo, ma non statisticamente significativo.

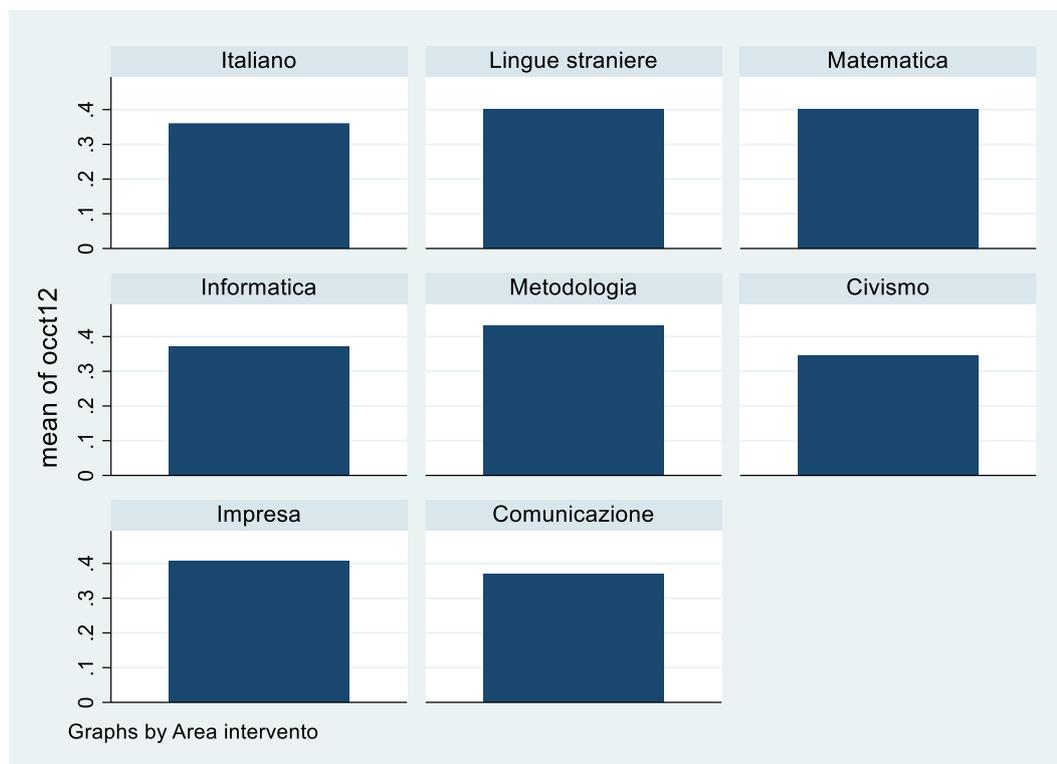
La laurea di I livello ha un impatto notevole soprattutto per gli uomini: +80% rispetto alla scuola dell'obbligo o meno. Anche la laurea di II livello ha un effetto positivo e significativo sul rischio relativo di occupazione soprattutto per gli uomini: +44.5%.

Stranamente, per le donne la laurea sembra non avere un impatto statisticamente significativo, come del resto anche gli altri titoli di studio. In realtà, gli effetti sono sempre positivi rispetto alla scuola dell'obbligo, poiché i coefficienti riportati in tabella sono tutti maggiori di 1, ma non sono statisticamente significativi. Forse per il lavoro che le donne svolgono, spesso nel settore dei servizi a bassa produttività, il titolo di studio è meno importante.

Per quanto riguarda il tipo di corso di formazione seguito, non sembrano esserci differenze negli esiti occupazionali ad un anno. I corsi hanno tutti un effetto simile e non ci sono differenze statisticamente significative, eccezion fatta per i corsi di metodologia che sembrano incidere positivamente soprattutto sulle donne: +41% della probabilità di trovare occupazione ad un anno dalla fine del corso.

La Figura 6 conferma il risultato dell'analisi econometrica nel caso bivariato. Si può notare come la probabilità di chi trova lavoro ad un anno non differisce in modo importante da un tipo di programma all'altro, sebbene alcuni tipi di corsi (civismo, in particolare) sembra associato ad una media di esiti occupazionali positivi più bassa.

**Figura 6. Media degli esiti a 12 mesi per tipo di intervento (in %\*)**



Nota: \*Moltiplicare per 100 i valori sull'asse verticale per ottenere le percentuali.

Fonte: ns. elaborazioni su monitoraggio del PO FSE della PAT

L'effetto di una partecipazione a più programmi, che era positivo e statisticamente significativo sulle chance occupazionali a 6 mesi, sembra svanire quando si guarda all'occupabilità a 12 mesi. Però va sottolineato che

l'effetto è sempre positivo. Probabilmente, c'è una interazione fra la partecipazione a più corsi ed altre caratteristiche individuali.

Anche lo svantaggio tipico dei lavoratori di nazionalità non italiana che si è osservato guardando all'occupabilità a breve, sembra non essere più significativo nel più lungo periodo. Ciò potrebbe essere dovuto alla maggiore motivazione a trovare lavoro dei cittadini non italiani. Ancora c'è uno svantaggio fra il 4 ed il 7% per gli uomini e le donne, rispettivamente, ma la differenza dalla media del campione non è statisticamente significativa.

Avere un'esperienza di disoccupazione pre-programma di lunga durata sembra generare un effetto negativo e statisticamente significativo sull'occupabilità a 12 mesi, analogamente a quella a 6 mesi. L'effetto è notevole e statisticamente significativo soprattutto per gli uomini. Un partecipante al programma con esperienza pregressa di disoccupazione di lungo periodo sperimenta uno svantaggio di circa 35 punti di probabilità. Per le donne lo svantaggio è di circa il 22%, ma sembra non significativo dal punto di vista statistico.

Con i dati a disposizione non è possibile testare se la durata della disoccupazione è una causa in sé o è un segnale della minore occupabilità dovuta a minori *skill*, anche difficili da osservare, tipiche dei disoccupati di lunga durata. È probabile che la disoccupazione di lunga durata sia uno status che sia a sua volta dovuto ad una minore caratteristica di occupabilità, come notano Pastore et al. (2020). Si tratta, del resto, di un risultato tipico non solo dell'Italia, ma anche di altri paesi.

Analogamente, il luogo di residenza non sembra influire sull'occupabilità a lungo. Del resto, Trento è una provincia che offre diverse occasioni lavorative sia nelle aree rurali che in quelle urbane.

Infine, per quanto riguarda gli anni in cui finiscono i corsi e si entra nel mercato del lavoro, il vantaggio degli anni più recenti rispetto al 2016 sembra ridursi quando si guarda all'occupabilità più di lungo periodo. Ancora gli iscritti nel 2017 e 2018 sembrano avere maggiori chance di quelli iscritti nel 2016, ma il livello di significatività è diventato più basso, assieme al coefficiente. Per le donne, non sembrano esserci differenze statisticamente significative. Il vantaggio degli iscritti nel 2019 si tramuta in uno svantaggio quando si guarda all'occupabilità a 12 mesi, ma il coefficiente non è statisticamente significativo.

## 6. Attivazione dei destinatari nel mercato del lavoro: i risultati dell'indagine

### 6.1. I destinatari intervistati

I dati amministrativi oggetto dell'analisi dei capitoli precedenti contengono importanti informazioni di tipo oggettivo, anche riguardanti i corsi, come, ad esempio, l'area di intervento dei corsi e la partecipazione a più corsi. Tali informazioni hanno consentito un'analisi dell'impatto lordo dei corsi sugli esiti occupazionali a 6 e a 12 mesi.

Tuttavia, i dati amministrativi contengono poche informazioni su altri aspetti importanti degli interventi che può essere utile conoscere al fine di migliorare gli interventi in futuro ovvero per confermare alcuni aspetti così come sono, se non presentano controindicazioni. A tal fine, può essere utile avere informazioni sul grado di soddisfazione dell'utenza, sull'intensità della ricerca di un posto di lavoro nella fase post corso, nonché sui metodi di ricerca del lavoro adottati. Tuttavia, questi sono aspetti importanti di uno studio di valutazione come questo che deve servire a migliorare l'attuazione degli interventi di politica attiva.

La necessità di ottenere informazioni ulteriori e più specifiche sui corsi erogati e sulla percezione degli utenti ha spinto il gruppo di ricerca ad implementare una indagine campionaria fondata su un questionario di propria elaborazione che potesse raccogliere informazioni aggiuntive non disponibili nei dati amministrativi esistenti. Naturalmente, ciò ha un costo, che, in questo caso, è rappresentato dal numero piuttosto basso di osservazioni disponibili. Infatti, 2024 partecipanti, pari al 17,97% del totale, hanno aderito all'indagine campionaria, rispondendo al questionario. L'alto tasso di non-risposta rende alcune informazioni ottenute dalla survey, come lo status occupazionale, meno interessante dei dati amministrativi che già forniscono questa informazione. Ma la survey risulta un utile strumento integrativo di indagine in quanto fornisce informazioni non disponibili nei dati amministrativi.

Il primo compito di chi svolge l'analisi di tali dati è cercare di capire quanto rappresentativo dell'universo dei partecipanti è il campione che ha aderito alla indagine. A tal fine, studiamo le caratteristiche del campione e le confrontiamo con quelle dell'universo, così come descritte utilizzando i dati amministrativi.

La Tabella 11 fornisce alcune statistiche descrittive del campione dell'indagine, che confronteremo con quelli della tabella relativa del capitolo precedente sui dati amministrativi. Le variabili sono le stesse, proprio allo scopo di effettuare un confronto fra il campione che ha risposto all'indagine e quello che ha partecipato ai corsi e sui quali vi sono informazioni di tipo amministrativo.

Al dicembre 2020, quando l'indagine viene effettuata, risultano occupati il 53% di chi risponde all'indagine, un aumento dell'11 per cento rispetto al dato degli occupati a 12 mesi dalla fine del corso e del 18% circa rispetto a quello degli occupati a 6 mesi.

Meno donne che uomini hanno risposto al questionario. La presenza femminile era già minore alla media della popolazione fra i partecipanti (43,8% circa), ma ora scende ulteriormente (39,1%). Le donne trovano prima lavoro e rispondono meno all'indagine. Probabilmente, questo indica l'urgenza maggiore delle donne nel cercare lavoro e la scarsa fiducia nello strumento del questionario per perfezionare il programma.

L'età media di chi risponde al questionario (39,4 anni) è inferiore a quella dei partecipanti ai corsi (40,2), ancorché di poco. Probabilmente, ciò dipende dal maggiore livello di istruzione dei più giovani, dalla loro maggiore fiducia nella ricerca e familiarità con gli strumenti informatici, visto che la survey è stata svolta online e richiedeva, perciò, l'uso del computer.

In effetti, l'ipotesi che a rispondere siano i più istruiti è confermato dal fatto che le percentuali di diplomati e laureati sono tutte leggermente più alte fra chi risponde all'indagine, rispetto alla media della popolazione dei partecipanti ai corsi. Coloro che rispondono all'indagine sono in particolare più frequentemente dotati di diploma di scuola secondaria superiore (33 contro 21%) e di laurea di I (6,6 contro 3,6%) e di II livello (9,6 contro 5,6%). Di nuovo, il maggior tasso di risposta delle persone con più alto livello d'istruzione potrebbe

essere dovuto alla loro maggiore familiarità con il computer rispetto al resto dei destinatari, ma anche una maggiore fiducia nelle attività di studio e analisi realizzate dalla Provincia per migliorare la qualità futura dei corsi. Per tutti questi motivi, le persone più istruite sono più propense a rispondere al questionario.

Le differenze fra partecipanti ai corsi sono minime e non ovvie. C'è una minore presenza di chi ha seguito corsi di lingua italiana e civismo. C'è invece una maggiore presenza di chi ha seguito corsi di: lingue straniere e imprenditorialità. La presenza di chi ha seguito gli altri corsi non è diversa dalla media dei partecipanti.

Chi ha seguito più di un corso ha risposto più frequentemente all'indagine, ma si tratta comunque di una percentuale minoritaria (4,1% contro il 3%).

Gli stranieri hanno partecipato molto meno frequentemente della media all'indagine: 14,1% contro 29,2%. Ciò si spiega probabilmente sia con la minore familiarità con internet che con la minore fiducia nell'indagine.

I disoccupati di lunga durata sono ugualmente presenti nei due campioni, con differenze non statisticamente significative.

La residenza sembra ininfluenza, forse anche a causa della scarsa variabilità.

Coloro che hanno partecipato ai corsi più di recente hanno risposto più frequentemente all'indagine. Probabilmente, ciò dipende dal fatto che si sentono più coinvolti di chi ha partecipato negli anni precedenti. Ciò ha avuto un effetto motivazionale evidente. I partecipanti nel 2019 che hanno risposto all'indagine sono il 38,3% del totale, mentre rappresentano appena il 29,8% dei partecipanti.

Nel complesso, si può dire allora che l'indagine campionaria è stata svolta in prevalenza da maschi giovani con livello di istruzione più alto della media, di nazionalità italiana, che ha partecipato più di recente ai corsi, in particolare nel 2019.

**Tabella 11. Statistiche descrittive relative al campione dell'indagine**

VARIABLE	CASI	MEDIA	DEV. STAND.	MIN	MAX
OCCUPATO	2,024	0.52915	0.499273	0	1
OCCUPATO DOPO 6 MESI	2,024	0.34585	0.475762	0	1
DONNE	2,024	0.39081	0.488053	0	1
ETA'	2,024	39.44318	11.84931	16	66
SCUOLA PROFESSIONALE	2,024	0.178854	0.383325	0	1
SCUOLA SECONDARIA DI II GRADO	2,024	0.329546	0.470164	0	1
ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE (IFTS) O ISTRUZIONE TECNICA SUPERIORE (ITS)	2,024	0.047431	0.212611	0	1
LAUREA I LIVELLO	2,024	0.065712	0.247838	0	1
LAUREA II LIVELLO	2,024	0.09585	0.294458	0	1
LINGUA ITALIANA	2,024	0.07164	0.257955	0	1
LINGUE STRANIERE	2,024	0.252964	0.434818	0	1
CORSO MATEMATICA (K3)	2,024	0.073617	0.261211	0	1
CORSO IMPARARE A IMPARARE (K5)	2,024	0.073617	0.261211	0	1
CORSO COMPETENZE SOCIALI E CIVICHE (K6)	2,024	0.054348	0.226759	0	1
CORSO IMPRENDITORIALITA' (K7)	2,024	0.12253	0.327978	0	1
CORSO COMUNICAZIONE (K1-K2)	2,024	0.087451	0.282564	0	1
PIU' CORSI SEGUITI	2,024	0.041008	0.198358	0	1
STRANIERO	2,024	0.141304	0.348421	0	1
DISOCCUPATO LUNGA DURATA	2,024	0.054348	0.226759	0	1
FUORI TRENTO	2,024	0.028656	0.166879	0	1
AREA URBANA	2,024	0.301383	0.458972	0	1
ANNO CORSO 2017	2,024	0.230731	0.421405	0	1
ANNO CORSO 2018	2,024	0.260376	0.438948	0	1
ANNO CORSO 2019	2,024	0.382905	0.486216	0	1

Fonte: ns. elaborazioni su indagine diretta

## 6.2. Il gradimento per i corsi

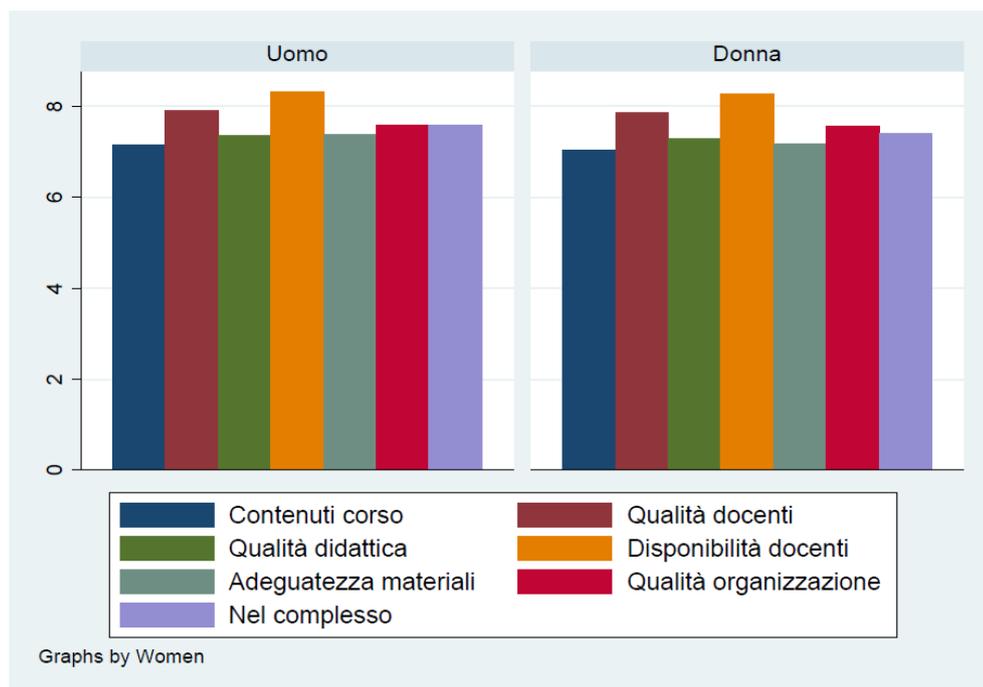
L'indagine contiene una batteria di domande sul grado di soddisfazione dei partecipanti ai corsi su diversi aspetti dei corsi stessi. Lo scopo è quello di valutare la qualità dei corsi. Si chiede al partecipante di esprimere un voto da 1 a 10 su aspetti quali: 1) contenuti del corso; 2) qualità dei docenti; 3) qualità della didattica; 4) disponibilità dei docenti; 5) adeguatezza dei materiali didattici; 6) qualità dell'organizzazione dei corsi (ad esempio: numerosità della classe, adeguatezza delle aule); 7) valutazione nel complesso.

Come spesso accade nel caso di domande di questo genere, gli intervistati tendono a dare un voto simile su ogni dimensione. Se sono soddisfatti tendono a dare voti alti su tutti gli aspetti e se sono insoddisfatti tendono a dare voti bassi su tutto (cosiddetta *response bias*). Nel caso in questione, come si evince dalle due figure seguenti (Figura 7 e Figura 8) il grado di soddisfazione per i corsi è piuttosto elevato, attestandosi complessivamente intorno a 7. La maggior parte delle dimensioni della qualità dei corsi ricevono un voto pari a 7 in media o poco più. Fanno eccezione le dimensioni 2 e 4 che superano la media di 8 come voto. In entrambi i casi, si tratta di dimensioni che misurano soprattutto la qualità dei docenti e la loro disponibilità nei confronti dei discenti. Anche la qualità dell'organizzazione viene giudicata nel complesso superiore alla media delle altre dimensioni.

Non si notano differenze significative di genere nella valutazione della qualità dei corsi.

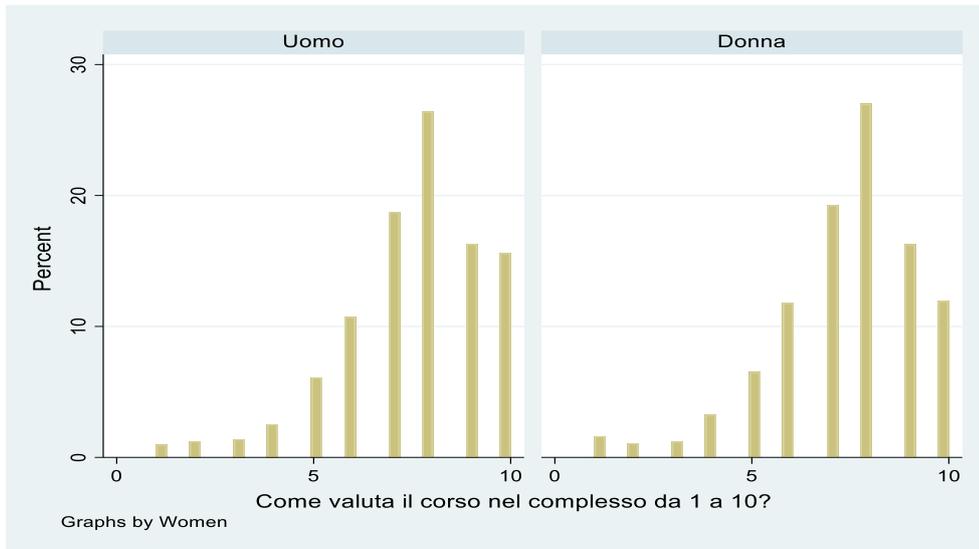
Ciò consente di poter dire che i partecipanti ai corsi, almeno quelli che hanno risposto e che probabilmente hanno anche una maggiore esperienza di didattica e di corsi seguiti, apprezzano i corsi e li considerano di qualità elevata. Del resto, la soddisfazione nei confronti dei corsi risente anche dello status occupazionale e il fatto che una percentuale relativamente alta dei partecipanti trova lavoro dopo aver seguito i corsi suggerisce che i partecipanti siano molto soddisfatti.

**Figura 7. Grado di soddisfazione per i corsi per genere e dimensioni (scala 1-10, voto medio)**



Fonte: ns. elaborazioni su indagine diretta

**Figura 8. Il gradimento per i corsi complessivo per genere (scala 1-10, frequenza voti)**



Fonte: ns. elaborazioni su indagine diretta

Quest'ultima osservazione spinge a chiedersi cosa abbia inciso di più sulla soddisfazione nei confronti dei corsi. Al fine di rispondere a questa domanda si sono regredite sulla variabile che misura la qualità complessiva dei corsi le caratteristiche individuali già usate anche nello studio delle determinanti dell'effetto lordo dei corsi sugli esiti occupazionali a 6 e a 12 mesi. In più, sono state aggiunte appunto due *dummy*<sup>21</sup>, che assumono valore pari ad uno se l'individuo è occupato 6 mesi o 12 mesi dalla fine del programma, rispettivamente. Questo test dovrebbe permettere di verificare se lo status occupazionale dei partecipanti all'indagine campionaria ha inciso, ma partendo dal presupposto che già chi risponde è in media più spesso occupato della media. La Tabella 12 presenta i risultati distinti per uomo e donna. Trattandosi di una variabile dipendente continua (i voti da 1 a 10), si è scelto di usare il metodo dei minimi quadrati ordinari. Come si può vedere, le stime sono poco significative nel complesso, come era prevedibile, dal momento che la soddisfazione nei confronti dei corsi è un fenomeno che è anche influenzato da decisioni e impressioni di gruppo sulle quali le caratteristiche individuali finiscono per avere un'influenza modesta. L' $R^2$  aggiustato infatti è bassissimo, riflettendo il fatto che solo poche variabili sono statisticamente significative. L' $R^2$  è un indicatore di performance del modello di stima e oscilla fra 0 (scarsa significatività del modello) ed 1 (massima significatività del modello). Il valore assoluto dell' $R^2$  può essere letto come la percentuale di variabilità spiegata della variabile dipendente: in questo caso, la variabilità dei voti assegnati al programma spiegata dalle variabili indipendenti contenute nelle stime. Il valore è aggiustato per tener conto del numero di variabili inserite nel modello. Infatti, l' $R^2$  non aggiustato tende ad aumentare all'aumentare delle variabili incluse nel modello, mentre la versione aggiustata aumenta solo se le variabili aggiunte accrescono effettivamente la parte spiegata della variabile dipendente.

Il primo dato da notare è il coefficiente della costante che si assesta intorno a 7,5, che è proprio il voto medio dato dai partecipanti ai corsi. I coefficienti delle altre variabili vanno interpretati come l'impatto delle altre variabili su questa media. Un valore positivo del coefficiente stimato indica di quanto quella caratteristica aumenta il voto nei confronti del corso, mentre un valore negativo indica di quanto quella caratteristica riduce il voto nei confronti del corso.

È interessante notare che l'unica variabile che incide in modo statisticamente significativo è l'aver trovato lavoro a 12 mesi dalla fine dei corsi. Chi ha trovato lavoro a 12 mesi dalla fine del corso esprime una maggiore soddisfazione nei confronti del corso. Ciò suggerisce che l'esito occupazionale incide sulla valutazione della soddisfazione dei corsi, ciò che forse non dovrebbe accadere, se lo scopo della valutazione è quello di valutare la qualità dei corsi in sé. Del resto, l'effetto è solo debolmente significativo. E aver trovato occupazione a 6 mesi non incide in modo significativo sulla soddisfazione.

<sup>21</sup> Le *dummy* sono variabili dicotomiche che assumono due soli valori: 0 o 1.

Altre variabili significative sono il possesso della laurea triennale e della laurea specialistica. In questo caso, l'effetto è negativo, però. Ciò riflette probabilmente il maggiore livello culturale dei partecipanti per i quali corsi di conoscenze di base potrebbero essere considerati meno urgenti e importanti.

**Tabella 12. Determinanti della soddisfazione nei confronti dei corsi**

VARIABLE	TUTTI	DONNE	UOMINI
OCCUPAZIONE A 6 MESI	-0.0832	0.0173	-0.1409
OCCUPAZIONE A 12 MESI	0.2253*	0.2957	0.1709
DONNE	-0.1562	(omesso)	(omesso)
ETÀ	0.0071	0.0033	0.0095
SCUOLA PROFESSIONALE	-0.243	-0.0807	-0.3592
SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	-0.203	0.1953	-0.4581*
ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE (IFTS) O ISTRUZIONE TECNICA SUPERIORE (ITS)	-0.0883	-0.3883	0.2422
LAUREA TRIENNALE	-0.7914***	-0.4898	-0.9508***
LAUREA SPECIALISTICA O POST-LAUREA	-0.4254*	-0.4283	-0.4072
LINGUA ITALIANA	-0.0692	-0.1762	-0.0264
LINGUE STRANIERE	-0.1372	-0.2233	-0.0843
CORSO MATEMATICA (K3)	-0.2987	-0.4645	-0.1697
CORSO IMPARARE A IMPARARE (K5)	-0.0856	0.2599	-0.2168
CORSO COMPETENZE SOCIALI E CIVICHE (K6)	-0.0843	-0.2854	-0.0142
CORSO IMPRENDITORIALITA' (K7)	0.0067	-0.0047	0.028
CORSO COMUNICAZIONE (K1-K2)	-0.2261	0.1518	-0.387
PIÙ CORSI SEGUITI	-0.0746	-0.0461	-0.1152
STRANIERO	0.3224*	0.4286	0.2277
DISOCCUPATO DI LUNGA DURATA	0.0565	-0.0404	0.1713
FUORI TRENTO	0.0949	-0.1332	0.161
AREA URBANA	0.0785	0.0581	0.0841
ANNO 2017	-0.1507	-0.4891*	0.1023
ANNO 2018	-0.0408	-0.1461	0.0392
ANNO 2019	0.1654	-0.1067	0.3415
COSTANTE	7.4535***	7.4501***	7.3643***
NUMERO DI OSSERVAZIONI	1697	662	1035
<b>R2 AGGIUSTATO*</b>	0.0212	0.0077	0.0345
<b>F-STATISTICS*</b>	2.4842	1.1188	2.7046

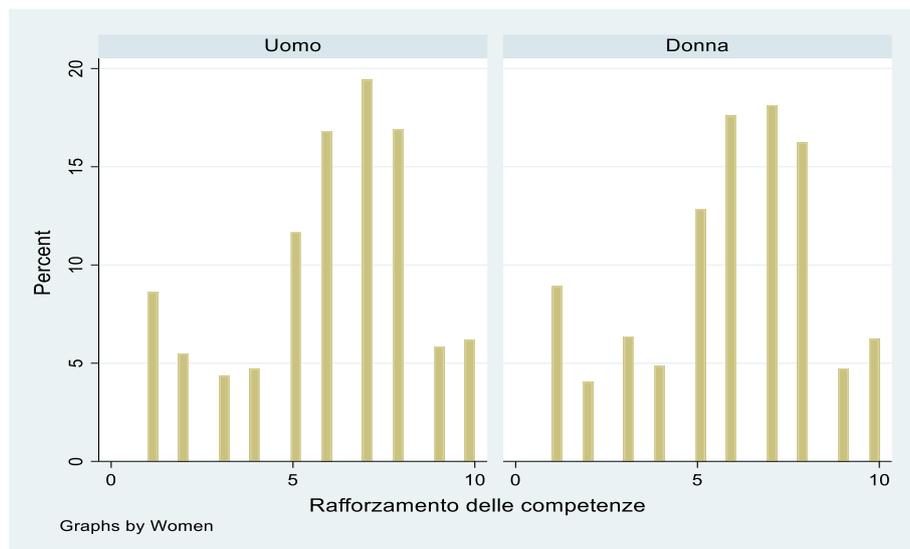
Fonte: ns. elaborazioni su indagine diretta

### 6.3. Miglioramento delle competenze individuali

Un altro modo per valutare il grado di soddisfazione dei partecipanti nei confronti dei corsi frequentati consiste nel verificare se grazie al corso i partecipanti hanno percepito un miglioramento delle proprie competenze professionali (domanda D7 del questionario allegato) ovvero delle proprie capacità e attitudini individuali (D8). L'indagine campionaria fornisce risposte interessanti a queste due domande.

La Figura 9 riporta le risposte alla domanda sulla percezione di miglioramenti delle competenze professionali. Anche qui il voto è piuttosto alto. Il valore modale si attesta sul 7 sia per gli uomini che per le donne, anche se gli uomini sembrano percepire un miglioramento leggermente maggiore rispetto alle donne soprattutto per i valori più alti, anche quelli maggiori della media. Tuttavia, va notato che un 23% circa del totale riporta una votazione bassa, compresa fra 1 e 4. Una percentuale così bassa è da ritenersi fisiologica, però. In quel che segue analizzeremo le determinanti individuali del voto sulle competenze acquisite, per vedere se possiamo andare più in profondità sulle ragioni della soddisfazione ed insoddisfazione verso i corsi.

**Figura 9. Percezione di un miglioramento delle competenze professionali per genere**



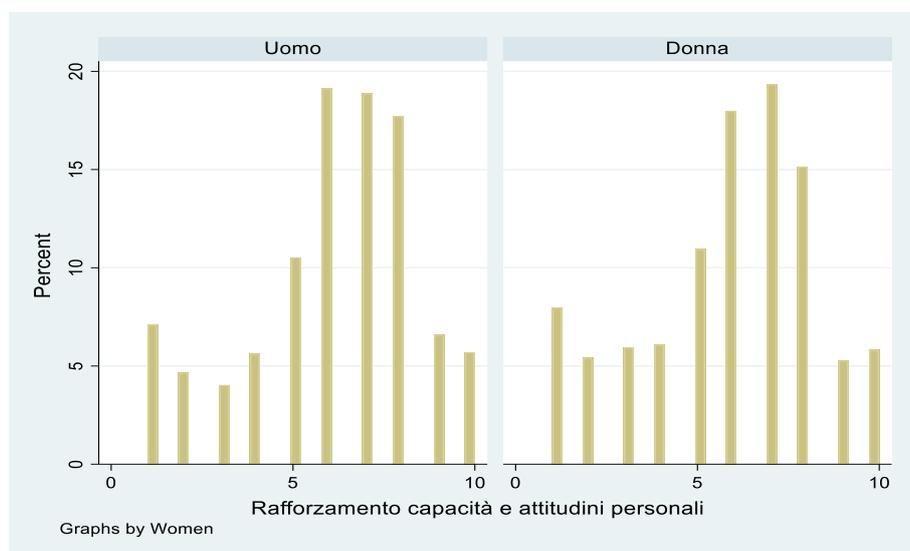
Fonte: ns. elaborazioni su indagine diretta

La Figura 10 riporta i valori della percezione di un miglioramento delle capacità ed attitudini individuali. Il voto è in questo caso leggermente più basso, soprattutto per gli uomini. Il valore modale degli uomini si attesta intorno al 6 e per le donne intorno al 7. Le valutazioni leggermente più basse dipendono probabilmente dalla natura più strettamente personale dell'indicatore suggerito: "capacità e attitudini individuali", che potrebbero essere percepite come un dato meno influenzabile dal corso.

Tuttavia, nel complesso, il voto è molto simile a quello dato alle domande precedenti, confermando un fenomeno abbastanza comune in questionari del genere. I partecipanti tendono a mantenere una certa coerenza fra una risposta e l'altra, facendosi influenzare da un certo "mood" positivo o negativo e rispondendo in modo coerente con voti simili a tutte le domande, a prescindere dall'aspetto sollevato nelle domande.

La percentuale degli "insoddisfatti", che danno un voto compreso fra 1 e 4 è pari al 23%, la stessa percentuale registrata nel caso della domanda D7. Ciò conferma che si tratta di un nucleo piuttosto stabile di partecipanti che era insoddisfatto. Più avanti cercheremo di capire chi è fra questi insoddisfatti.

**Figura 10. Percezione di un miglioramento delle capacità ed attitudini individuale per genere**



Fonte: ns. elaborazioni su indagine diretta

La Tabella 13 presenta i risultati di una regressione nella quale la variabile dipendente è rappresentata dal voto espresso dai partecipanti alla indagine sul grado di rafforzamento delle competenze professionali conseguito grazie alla partecipazione al programma. Le variabili indipendenti sono le stesse usate nelle stime precedenti. Si noti che in questa stima si riportano non più i rapporti di rischio relativi, ma i coefficienti effettivamente stimati. Di conseguenza, diversamente dai rapporti di rischio relativi che potevano essere solo maggiori o minori di uno, invece i valori dei coefficienti tornano ad essere positivi/negativi. Anche qui l'R<sup>2</sup> aggiustato è piuttosto basso come è tipico di queste stime (si veda spiegazione della Tabella 12).

La media dei voti, misurata dalla costante si attesta intorno a 5 per gli uomini e 6 per le donne, un voto più basso che nei casi precedenti. Ciò sembrerebbe suggerire che gli effetti dei corsi sulle competenze sono leggermente inferiori a quelli attesi in base alla qualità percepita dei corsi. Ma ciò potrebbe derivare dalla natura dei corsi che sono volti a lavorare sulle competenze di base e potrebbero essere percepiti come ancora insufficienti a migliorare in modo significativo le competenze professionali.

Chi ha trovato occupazione a 12 mesi dalla fine dei corsi ha una valutazione leggermente migliore dei corsi, mentre chi ha un titolo di istruzione superiore ha una percezione leggermente peggiore dell'impatto dei corsi sulle competenze acquisite.

È interessante notare che sono soprattutto gli stranieri a percepire l'utilità dei corsi sulle competenze di base. Ciò discende dal fatto che per loro probabilmente le competenze di base sono minori e quindi l'impatto dei corsi è maggiore al margine.

**Tabella 13. Determinanti del voto sul rafforzamento delle competenze professionali per genere**

VARIABLE	TUTTI	DONNE	UOMINI
OCCUPAZIONE A 6 MESI	-0.023	0.1541	-0.1181
OCCUPAZIONE A 12 MESI	0.3768**	0.4080	0.3256
DONNE	-0.0656	(omesso)	(omesso)
ETÀ	0.0061	0.0013	0.0115
SCUOLA PROFESSIONALE	-0.2477	0.0585	-0.3519
SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	-0.2475	-0.4248	
ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE (IFTS) O ISTRUZIONE TECNICA SUPERIORE (ITS)	-0.0378	-0.6542	0.4698
LAUREA TRIENNALE	-0.7402**	0.535837	
LAUREA SPECIALISTICA O POST-LAUREA	-0.8393***	-1.2471**	-0.4393
LINGUA ITALIANA	-0.2268	-0.4705	
LINGUE STRANIERE	-0.0947	-0.2326	
CORSO MATEMATICA (K3)	-0.1559	0.0969	-0.3120
CORSO IMPARARE A IMPARARE (K5)	0.1623	0.9379*	-0.2294
CORSO COMPETENZE SOCIALI E CIVICHE (K6)	-0.5408	-1.1354	
CORSO IMPRENDITORIALITA' (K7)	0.3754	0.3599	0.4782
CORSO COMUNICAZIONE (K1-K2)	-0.324	0.3626	-0.6873*
PIÙ CORSI SEGUITI	0.3481	0.3637	0.2641
STRANIERO	0.5749**	0.6538	0.5713*
DISOCCUPATO DI LUNGA DURATA	-0.4361	-0.71	
FUORI TRENTO	0.0142	-0.4223	0.2185
AREA URBANA	-0.0181	-0.1457	0.0527
ANNO 2017	0.02	-0.5268	0.4887
ANNO 2018	0.0311	-0.3116	0.3526
ANNO 2019	0.2942	-0.2298	0.6703*
COSTANTE	5.6497***	6.0786***	5.1408***
NUMERO DI OSSERVAZIONI	1699	662	1037
<b>R2 AGGIUSTATO</b>	<i>0.0239</i>	<i>0.0337</i>	<i>0.0259</i>
<b>F-STATISTICS</b>	<i>2.5027</i>	<i>1.8382</i>	<i>1.9960</i>

Fonte: ns. elaborazioni su indagine diretta

La Tabella 14 riporta una stima con il metodo dei minimi quadrati ordinari delle determinanti della percezione di un miglioramento delle capacità ed attitudini individuali. I coefficienti stimati riportati in tabella sono

significativi solo in pochi casi, il che si riflette in valori piuttosto bassi dell'R2 aggiustato. La costante suggerisce che la media dei voti si attesta intorno alla sufficienza, con un voto leggermente superiore alla media per le donne e leggermente insufficiente per gli uomini. I valori medi più bassi riflettono il carattere individuale delle capacità ed attitudini che i corsi avrebbero dovuto influenzare, capacità ed attitudini individuali che come tali sono difficilmente migliorabili, soprattutto con corsi di breve durata come quelli in discussione.

Fra le variabili significative, va segnalata ancora una volta l'aver trovato lavoro a 12 mesi dalla fine dei corsi. La soddisfazione per i corsi dipende, naturalmente, anche dall'esito occupazionale individuale.

Meno positivo il giudizio da parte dei diplomati con scuola secondaria superiore, con un coefficiente solo poco significativo dal punto di vista statistico, però, e con laurea triennale e specialistica. In questi ultimi casi, si nota un voto in meno in media soprattutto da parte delle donne.

Infine, va segnalato il giudizio positivo degli stranieri partecipanti ai corsi che in media danno mezzo voto in più ai corsi. Del resto, è comprensibile che, nel loro caso, i corsi siano più utili.

**Tabella 14. Determinanti del voto sul rafforzamento delle capacità e attitudini individuali per genere**

VARIABLE	TUTTI	DONNE	UOMINI
OCCUPAZIONE A 6 MESI	-0.01	0.2617	-0.1682
OCCUPAZIONE A 12 MESI	0.3541**	0.3438	0.3297
DONNE	-0.2225	(omesso)	(omesso)
ETÀ	0.0041	-0.0026	0.0107
SCUOLA PROFESSIONALE	-0.3571	-0.1112	-0.4255
SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	-0.4023*	-0.391	-0.3224
ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE (IFTS) O ISTRUZIONE TECNICA SUPERIORE (ITS)	-0.0993	-0.7584*	0.4656
LAUREA TRIENNALE	-0.9287***	-1.1139*	-0.7544*
LAUREA SPECIALISTICA O POST-LAUREA	-0.8551***	-1.3079***	-0.4228
LINGUA ITALIANA	-0.1243	-0.1828	-0.1069
LINGUE STRANIERE	-0.2289	-0.2255	-0.2599
CORSO MATEMATICA (K3)	-0.2105	-0.0084	-0.3096
CORSO IMPARARE A IMPARARE (K5)	0.1057	0.7521	-0.188
CORSO COMPETENZE SOCIALI E CIVICHE (K6)	-0.6490*	-0.7454	-0.6454
CORSO IMPRENDITORIALITÀ (K7)	0.1648	0.2446	0.185
CORSO COMUNICAZIONE (K1-K2)	-0.3434	0.2364	-0.6455*
PIÙ CORSI SEGUITI	0.3066	0.0535	0.4143
STRANIERO	0.5902**	0.7038*	0.5653*
DISOCCUPATO DI LUNGA DURATA	-0.35	0.0845	-0.553
FUORI TRENTO	0.1008	-0.3866	0.3702
RISIEDE A TRENTO	-0.0417	-0.1603	0.0221
ANNO 2017	-0.0421	-0.491	0.3513
ANNO 2018	-0.0021	-0.3384	0.2912
ANNO 2019	0.2288	-0.2747	0.5853*
COSTANTE	6.0935***	6.4047***	5.5553***
NUMERO DI OSSERVAZIONI	1690	662	1028
<b>R2 AGGIUSTATO</b>	<i>0.0292</i>	<i>0.037</i>	<i>0.03</i>
<b>F-STATISTICS</b>	<i>2.868</i>	<i>2.0052</i>	<i>2.2154</i>

Fonte: ns. elaborazioni su indagine diretta

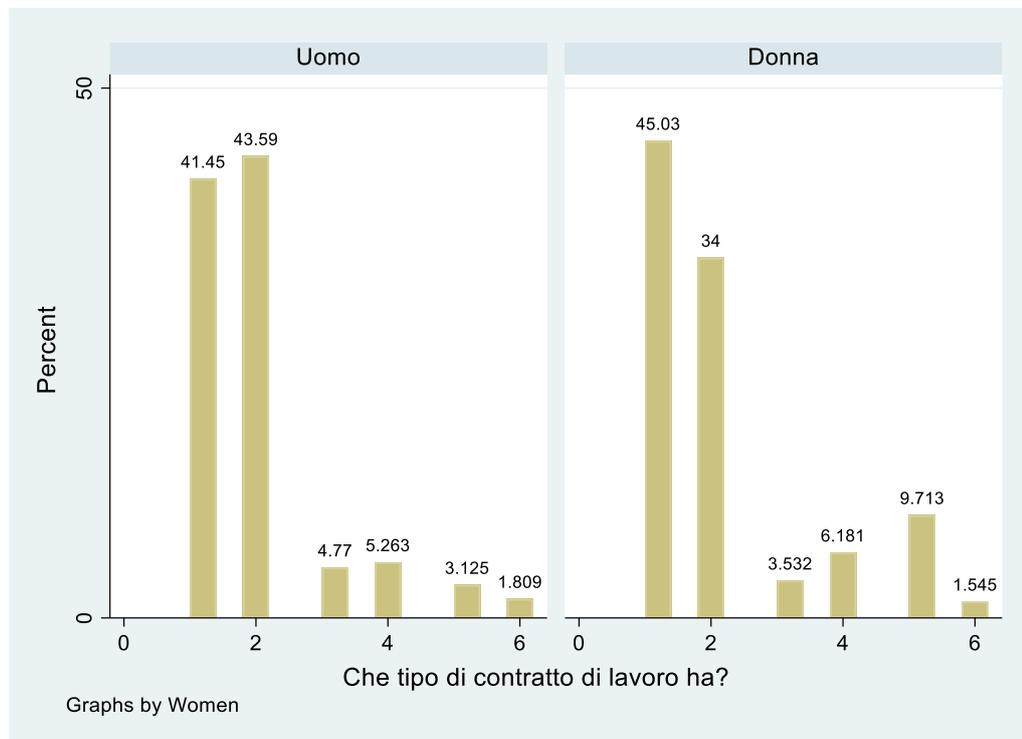
Il 43,7% di chi risponde all'indagine risulta occupato, una percentuale leggermente più alta degli occupati in base alle comunicazioni obbligatorie. È senz'altro una percentuale molto elevata per un campione di disoccupati con le caratteristiche che abbiamo detto di bassa qualifica professionale. Ciò è un segno evidente della buona mobilità occupazionale presente nel mercato del lavoro trentino.

Quando si va a disaggregare per tipo di lavoro trovato (D13) dagli occupati che hanno partecipato al programma si ha una chiara evidenza della qualità dei posti di lavoro creati nell'area. Dalla Figura 11 si evince che il 41% circa degli uomini e ben il 45% delle donne hanno trovato lavoro a tempo indeterminato. Il 43,6% degli uomini e il 34% delle donne ha trovato lavoro a tempo determinato. Si tratta di risultati davvero lusinghieri, soprattutto quelli relativi all'occupazione a tempo indeterminato. Il resto ha trovato lavoro con contratto a

progetto (4,5%), apprendistato (5,6%), come lavoratore autonomo con partita IVA (5,9%) e come imprenditore (1,7%). Sono soprattutto le donne a trovare lavoro autonomo con partita IVA; 9,7%.

La qualità del lavoro trovato è anche confermata dalle risposte alla domanda successiva (D14) su quale sia il livello di soddisfazione su una scala da 1 a 10 per il lavoro trovato. Il voto medio indicato dagli occupati è stato pari a 7,7, un valore che indica un notevole grado di soddisfazione.

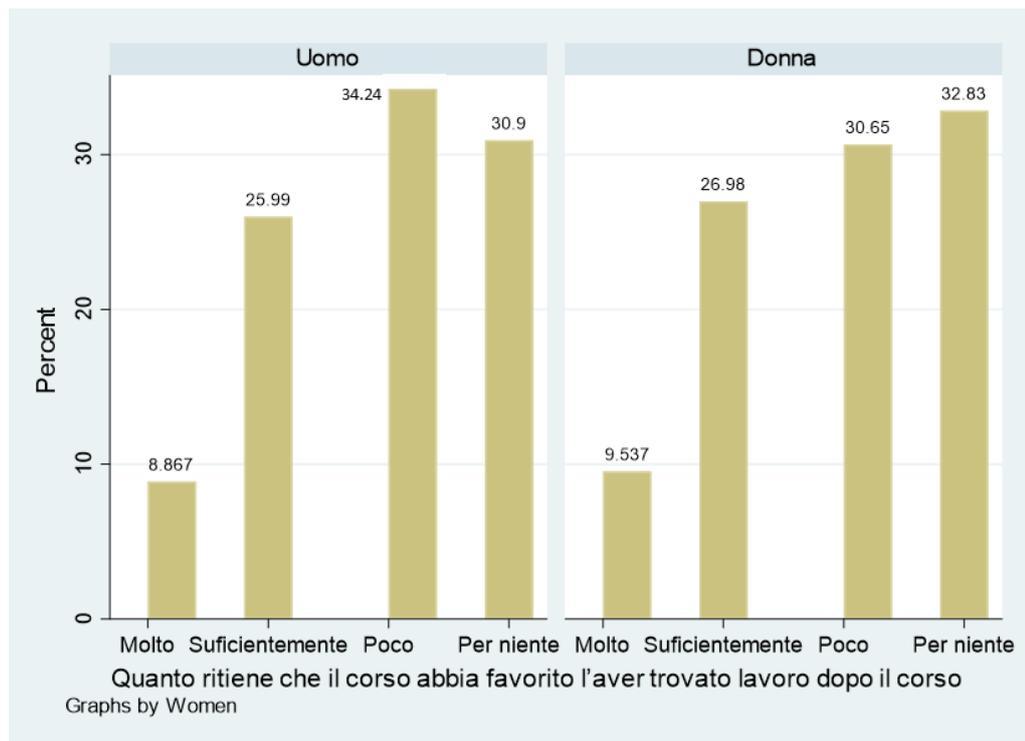
**Figura 11. Contratto di lavoro degli occupati**



Fonte: ns. elaborazioni su indagine diretta

Tuttavia, l'indagine contiene alcune informazioni utili sempre di valutazione dell'efficacia dei corsi dal punto di vista della ricerca del lavoro. Cominciamo dalla domanda D15 dell'indagine che chiede la misura in cui la partecipazione ai corsi ha aiutato nella ricerca del lavoro. Le risposte sono abbastanza confortanti. Circa il 35% dei partecipanti ritiene che ciò sia vero. È interessante notare che circa il 7,5% non risponde, non avendo nella maggior parte dei casi conseguito un'occupazione. La valutazione positiva del 35% sulla capacità dei corsi non solo di formare competenze di base, ma anche aiutare nella ricerca del lavoro corrisponde approssimativamente alla percentuale degli occupati, anche se la risposta positiva non è data solo da chi ha trovato lavoro, ma anche da una certa quota di persone che non l'hanno trovato, ancorché in percentuali minori. Si tratta di un risultato senz'altro lusinghiero che, letto assieme al voto alto dato da una larga maggioranza dei partecipanti, denota un buon livello di gradimento dei corsi da parte dei partecipanti, considerato che si tratta di corsi finalizzati a garantire competenze di base e non necessariamente l'occupazione.

**Figura 12. Contributo dell'indagine nella ricerca del lavoro**



Fonte: ns. elaborazioni su indagine diretta

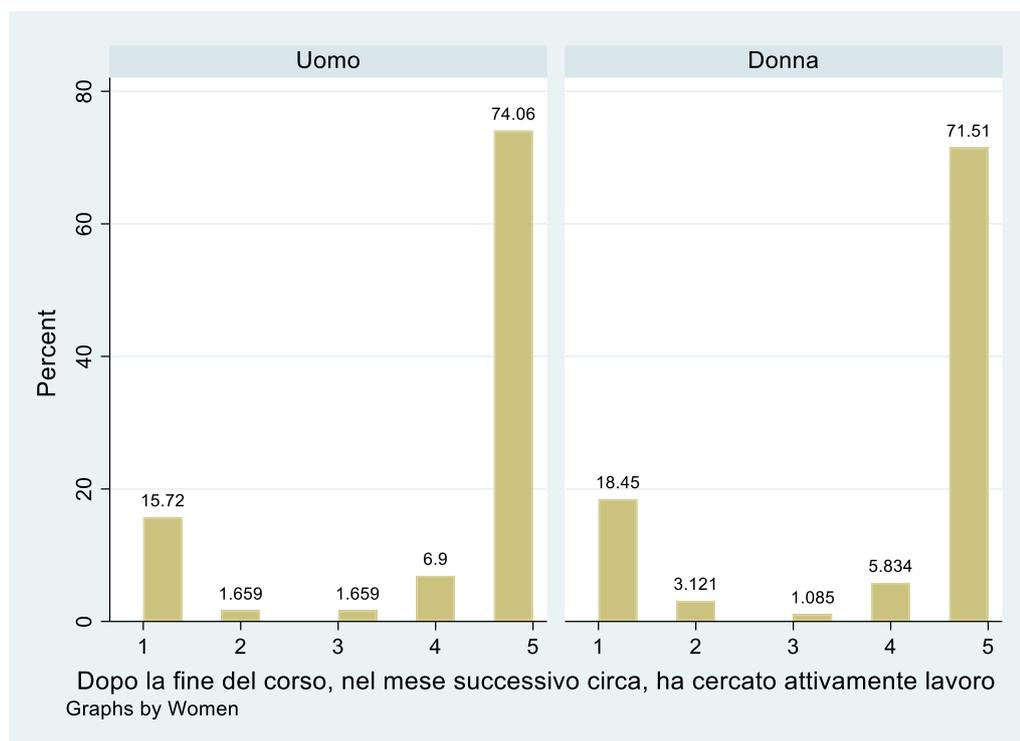
Corsi come quelli in oggetto, finalizzati come sono a sviluppare competenze di base, piuttosto che competenze più avanzate e specifiche ad un certo posto di lavoro dovrebbero avere un effetto non solo e non tanto sulla probabilità di trovare lavoro, quanto piuttosto sull'intensità della ricerca di un lavoro. Al fine di valutare se i corsi hanno aumentato l'intensità della ricerca del lavoro, alcune domande dell'indagine campionaria riguardano se il partecipante ha cercato attivamente un lavoro nella settimana in cui si svolgeva l'intervista online. Valutare se i partecipanti al corso hanno intensificato la ricerca di un lavoro è un fattore ulteriore di valutazione della efficacia e qualità dei corsi.

La Figura 13 riporta le risposte alla domanda D10 che chiede se i partecipanti hanno svolto un'attività di ricerca del lavoro nella settimana di riferimento dell'intervista. Le risposte possibili erano le seguenti:

1. No, perché ho trovato lavoro subito dopo il corso
2. No, ho iniziato un altro percorso di formazione
3. No, mi sono iscritto a scuola per completare gli studi
4. No, non ho fatto alcuna azione di ricerca
5. Sì, ho compiuto delle azioni di ricerca del lavoro

Si può notare come i partecipanti al corso hanno un tasso altissimo di partecipazione al mercato del lavoro. Oltre il 70% di individui di entrambi i generi, ma soprattutto gli uomini cercano attivamente il lavoro (risposta 5). Inoltre, il 15,7% degli uomini e il 18,5% delle donne non lo cercano poiché lo hanno già trovato subito dopo il corso (risposta 1).

**Figura 13. Intensità della ricerca del lavoro**



Fonte: ns. elaborazioni su indagine diretta

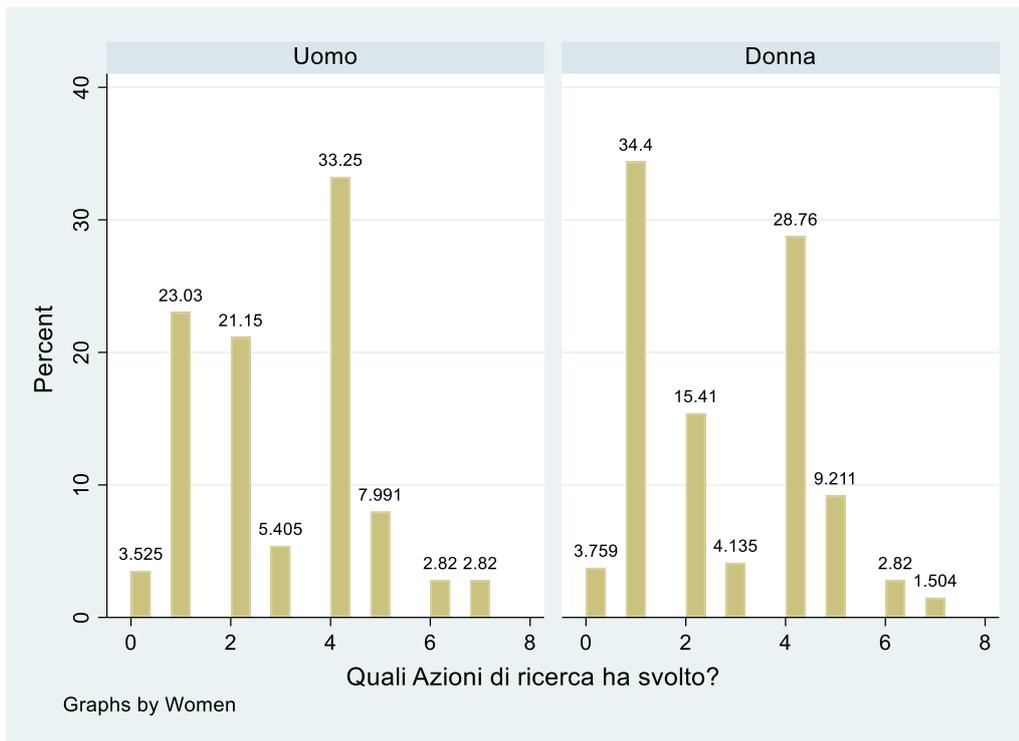
La domanda successiva del questionario chiedeva quale tipo di ricerca attiva i partecipanti avessero svolto e le risposte possibili erano le seguenti:

1. colloqui di lavoro
2. consultazione annunci di lavoro
3. visite al centro per l'impiego
4. invio del curriculum vitae
5. contatti diretti con i datori di lavoro
6. richieste ad amici e parenti
7. concorsi di selezione
8. Altro

Lo strumento di ricerca attiva del lavoro più frequente per gli uomini sono i contatti diretti con i datori di lavoro (risposta 5), seguito dalla consultazione di annunci di lavoro (risposta 2) e le visite al centro per l'impiego (risposta 3). Le altre risposte sono meno frequenti. Per le donne, invece, la risposta modale è la consultazione degli annunci di lavoro (risposta 2), seguita dai contatti diretti con i datori di lavoro (risposta 5) e le visite al centro per l'impiego (risposta 3).

Va notato con interesse che solo l'8% circa degli uomini e il 9% delle donne ricorre all'aiuto di parenti ed amici. Questo dato è in controtendenza rispetto al livello nazionale, dove, invece, oltre il 40% ricorre al network di amici e parenti (Mandrone, 2013; e Pastore, 2019; 2020;). Il risultato potrebbe dipendere in parte dal fatto che il Trentino potrebbe seguire meno la tendenza nazionale in questo campo. Un'altra spiegazione possibile è la selezione particolare del campione considerato che è costituito da persone che hanno un network familiare meno forte e anche per la mancanza di alternative personali si rivolge ai centri per l'impiego e segue corsi di formazione professionale.

**Figura 14. Tipo di attività di ricerca del lavoro**



Fonte: ns. elaborazioni su indagine diretta

## 7. Conclusioni

### La disoccupazione in Trentino

Nel periodo 2016-2019 le condizioni del mercato del lavoro trentino sono decisamente migliorate tanto che appaiono esauriti sia i perduranti strascichi della grande crisi del 2008, sia gli effetti delle crisi settoriali che hanno riguardato successivamente i comparti a prevalente occupazione maschile. L'aumento degli occupati e la parallela riduzione dei disoccupati sono stati entrambi rilevanti e maggiori rispetto a quanto avvenuto a livello nazionale e del Nord Est.

Oltre l'80% dei disoccupati della provincia di Trento sono disoccupati in senso stretto, cioè che hanno perso il lavoro (ex disoccupati) o che si sono riattivati dopo un periodo di pausa (ex inattivi). Gli ex occupati maschi, seppur diminuiti significativamente in valore assoluto, si sono ridotti meno degli ex inattivi e degli inoccupati (in cerca di prima occupazione) e sono passati dal 2018 al 2019 dal 58 al 70% del totale. Tra le donne, invece, la grande maggioranza si divide tra ex occupate ed ex inattive, ma la riduzione complessiva delle disoccupate è stata determinata perlopiù da quest'ultime. Il generale miglioramento ha interessato tutti i livelli di istruzione e in modo significativo anche i titoli di studio più bassi, in particolare nel 2017 le persone con la licenza media hanno dato un contributo di gran lunga superiore agli altri livelli d'istruzione alla contrazione del numero di disoccupati. Tra i titoli di studio medio alti, i disoccupati sono diminuiti costantemente ed in particolare i laureati. Non a caso i giovani, che mediamente hanno un livello di istruzione più elevato, hanno beneficiato in modo rilevante dell'andamento positivo del mercato del lavoro provinciale, vedendo ridursi costantemente il *gap* nel loro tasso di disoccupazione. Quanto ai disoccupati di lunga durata (da almeno 12 mesi), dopo una costante crescita dal 2008 al 2016, si sono poi ridotti drasticamente e rappresentano circa un terzo dei disoccupati.

Nel periodo in esame, il miglioramento del mercato del lavoro è stato trainato dalla componente femminile, ma recentemente sembrano gli uomini ad essere tornati a svolgere questo ruolo. Nel 2019 le donne disoccupate sono infatti aumentate del 15%, mentre i disoccupati maschi hanno continuato la loro discesa verso il basso. Il 2019 ha visto anche un aumento dei disoccupati quasi interamente dovuto ai titoli di studio bassi, ossia fino alla licenza media.

Da queste succinte analisi si possono trarre alcune considerazioni sui bisogni ai quali dovrebbero rivolgersi le politiche del lavoro. Sicuramente esiste una componente maschile importante, probabilmente con livelli di istruzione bassi, che ha perso il lavoro e che non riesce a trovare o mantenere un nuovo impiego. L'evoluzione della domanda di lavoro, caratterizzata dall'espansione dei servizi a scapito dei settori dell'industria e delle costruzioni, ha privilegiato le donne, tantoché il maggiore successo delle ex-inattive si potrebbe spiegare con questa diffusa opportunità di impiego che ha incoraggiato le donne a riattivarsi. Tuttavia, il venire meno di questo circolo virtuoso potrebbe spiegare il drastico aumento delle donne disoccupate registrato nel 2019, nel senso che la domanda di lavoro potrebbe essere adesso meno in grado di assorbire la crescita dell'offerta femminile avvenuta negli ultimi anni. Una ulteriore spiegazione dell'aumento delle disoccupate riguarda la qualità del lavoro femminile creato in questi anni, che potrebbe essere stato connotato da impieghi a termine e precari.

In questo contesto, l'intervento formativo sulle *Key Competences* (KC) del PO ha raggiunto annualmente un numero di disoccupati pari a un quinto della platea media provinciale. Rappresenta, dunque, un intervento rilevante in termini di potenzialità di risposta ai bisogni. D'altra parte, si tratta anche di una politica inedita poiché le KC non sono generalmente oggetto delle politiche del lavoro in quanto non direttamente spendibili in specifici impieghi o professioni. Esse sono tuttavia importanti per l'occupabilità, nel senso che permettono di rafforzare quelle capacità basilari utili a muoversi in situazioni complesse, siano esse la ricerca di un lavoro o l'approccio a una nuova occupazione/autoimpiego o, più in generale, la partecipazione attiva alla società.

### L'analisi dei fattori rilevanti

Scopo della presente valutazione è stato quello di analizzare i fattori individuali determinanti nello stato occupazionale a 6 e 12 mesi dalla conclusione della formazione sulle KC, al fine di confrontare tali fattori con quelli che normalmente influenzano la maggiore o minore occupabilità. Si è trattato, in altri termini, di analizzare il cosiddetto "effetto lordo" dell'intervento, che se da un lato non consente di stimare quanto la

misura abbia effettivamente contribuito agli esiti occupazionali, dall'altro mostra se, in primo luogo, all'intervento si accompagna una attenuazione dei fattori che sono riconosciuti comportare una minore probabilità di essere occupati. In secondo luogo, la valutazione ha inteso analizzare il gradimento da parte dei destinatari della misura, sia in termini di soddisfazione per la formazione ricevuta (paragrafo successivo), sia in termini di effetti percepiti sulle competenze e sulla occupabilità individuali. In questo caso si è tentato di capire in che misura il gradimento fosse o meno collegato alle caratteristiche individuali (per esempio essere occupati o meno dopo l'intervento) e non alla bontà in sé dell'intervento.

**Le donne hanno più probabilità degli uomini di trovare lavoro** a sei mesi nonostante le donne presenti nel programma siano meno istruite e abbiano un *background* più debole. Questo vantaggio, in misura minore, si mantiene anche nel lungo periodo (12 mesi). Ciò è in linea con il generale miglioramento della condizione femminile visto nel contesto, dovuto all'espansione della domanda nei servizi e alla "femminilizzazione" del mercato del lavoro, ma allo stesso tempo è comunque importante che una donna abbia più *chances* occupazionali nonostante presenti maggiori svantaggi potenziali. In generale, tutta l'analisi mostra come per le donne, considerando anche l'occupazione a 12 mesi, il peso dei diversi fattori sia spesso statisticamente poco significativo o irrilevante in relazione agli esiti occupazionali. Ad esempio, le maggiori probabilità occupazionali associate al crescere del livello di istruzione risultano rilevanti e statisticamente significative per gli uomini ma non per le donne (es. la laurea sia di I che di II livello, sia nel breve che nel lungo periodo).

Per quanto riguarda i **disoccupati lungo periodo**, un'esperienza pregressa di disoccupazione di almeno 12 mesi incide negativamente sull'occupabilità sia nel breve che nel lungo periodo, ma, ancora una volta, il peso di tale fattore è statisticamente significativo per gli uomini ma non per le donne.

**L'età è un fattore importante**, per ogni anno in più la probabilità di trovare lavoro si riduce dell'1,6% e l'effetto si mantiene anche sull'occupazione a 12 mesi. Ciò conferma il maggiore dinamismo dei giovani che si lega in parte con la loro disponibilità ad accettare salari più bassi, e in parte con l'urgenza di accumulare esperienza lavorativa.

La **tipologia del corso seguito non sembra influire sui risultati**, ma l'aver seguito più corsi si associa ad affetti statisticamente positivi, per esempio il 60% di probabilità in più che hanno gli uomini di essere occupati dopo sei mesi. Essendo gli argomenti dei corsi complementari, è ragionevole supporre che l'affrontare le carenze nelle competenze basilari nel loro complesso piuttosto che singolarmente, sia di gran lunga più efficace. Rappresenta un'eccezione, invece, il corso di metodologia che sembra incidere positivamente soprattutto nel caso delle donne (+40%).

## I risultati dell'indagine in merito alla soddisfazione

Rispetto al gradimento dei corsi, gli intervistati nell'indagine risultano apprezzare la formazione ricevuta e la considerano di qualità elevata. L'aver trovato lavoro incide solo limitatamente sul giudizio espresso (solo per gli occupati a dodici mesi e in modo debolmente significativo). Questo appare un elemento positivo, perché indica che i corsi hanno un certo valore in sé. Anche il miglioramento auto-percepito delle competenze è abbastanza elevato (media 7 su 10). Tuttavia, c'è un nucleo di quasi un quarto degli intervistati che rimane stabilmente insoddisfatto, sia sui corsi che sulla crescita delle proprie competenze. In generale, i giudizi tendono ad essere leggermente più bassi al crescere del livello di istruzione, probabilmente perché questo target di persone è maggiormente esigente. Per gli stranieri i corsi appaiono particolarmente utili, probabilmente per via delle loro minori competenze di base. Come altra dimensione del gradimento è stata considerata l'efficacia dei corsi dal punto di vista della ricerca di lavoro. Ben il 35% degli intervistati ritiene positivo il contributo della formazione e tra questi vi sono anche coloro che non hanno trovato lavoro. Si tratta di un risultato lusinghiero, sia pure basato su delle percezioni personali, soprattutto se si considera che la formazione riguarda competenze di base. A rafforzare questo risultato è il fatto che gli intervistati abbiano un tasso altissimo di attivazione nel mercato del lavoro, pari al 70%, e mostrano un maggiore dinamismo nella ricerca dal momento che solo in minima parte utilizzano il canale tradizionale dei parenti e amici (8-9% contro 40% a livello nazionale) a favore di canali più efficaci come i colloqui con i datori di lavoro (uomini) o i centri per l'impiego.

## Le risposte alle domande di valutazione

Alla luce dei risultati delle analisi e delle considerazioni presentate precedentemente, di seguito si propongono le risposte alle domande di valutazione.

### **D1 - Quali sono gli effetti degli interventi sull'attivazione e l'occupabilità dei disoccupati coinvolti?**

La formazione sulle KC mostra un risultato positivo e significativo sia sull'occupabilità che sull'attivazione dei destinatari. Per alcuni gruppi, come i giovani e le donne, la formazione sulle KC contribuisce a rafforzare la loro maggiore attitudine a cogliere le opportunità lavorative, anche se probabilmente con retribuzioni più basse, e nel caso dei giovani rappresenta un buon complemento al loro maggiore attivismo sul mercato del lavoro. Dall'indagine risulta che oltre il 70% degli intervistati sono attivi dopo l'intervento e che utilizzano modalità di ricerca di lavoro articolate e differenziate, ricorrendo ad esempio solo in minima parte al tradizionale canale di amici e parenti che invece ha la maggiore incidenza a livello nazionale.

### **D2 - Quali sono i risultati occupazionali del PO e quali le differenze per segmenti di partecipanti?**

L'intervento è stato realizzato durante una fase di forte ripresa del mercato del lavoro che ha maggiormente favorito le donne e i giovani (si ricorda che l'analisi copre il periodo pre-COVID-19). Gli esiti occupazionali rilevati sono buoni e nel caso delle donne non sembrano dipendere da fattori individuali particolari. I corsi sembrano dunque aver positivamente accompagnato questa fase, come d'altra parte era auspicabile non potendo avere questo tipo d'intervento un impatto diretto sull'occupazione. La scelta originale di puntare sulle competenze di base ha infatti contribuito a qualificare e migliorare l'auto-efficacia percepita dei destinatari e quelle capacità e attitudini che diventano rilevanti soprattutto nella ricerca del lavoro, come confermano le evidenze a supporto della domanda precedente. La formazione, tuttavia, tende ad essere meno efficace per gli uomini, tra i quali infatti la probabilità di trovare lavoro dipende in misura maggiore dalle caratteristiche personali e, soprattutto, dal livello di istruzione, come ci si attendeva. Problematico è il fattore dell'età, che tutte le analisi confermano essere elemento fortemente penalizzante. Se si considera che, in special modo tra gli uomini, troviamo le maggiori difficoltà occupazionali tra gli ex occupati, i quali tenderanno anche ad avere un'età più elevata, forse appare necessario prevedere interventi più articolati per le fasce di età più mature, che magari inglobino la formazione sulle competenze di base.

Infine, ancorché non rappresentativo dell'intera platea di destinatari, il sottogruppo che ha risposto al questionario fornisce tuttavia delle indicazioni molto incoraggianti rispetto alla qualità dell'occupazione seguita alla frequentazione dei corsi. Il 41% degli uomini e il 45% delle donne, infatti, dichiara di essere occupato a tempo indeterminato ed esprime in media un voto pari a 7,7 sul gradimento del lavoro trovato. Si tratta di valore lusinghieri che confermano come la formazione sulle competenze chiave può dare un valore aggiunto notevole in un mercato del lavoro dinamico come quello della provincia di Trento.

### **D3 - Quali sono gli interventi che risultano maggiormente efficaci?**

Le diverse analisi convergono nel mostrare che non vi sia una differenza di efficacia apprezzabile tra le diverse tipologie di corso. Inoltre, i risultati dell'indagine portano a ritenere che i corsi abbiano un loro valore intrinseco, dal momento che il giudizio positivo su di essi non dipende dagli esiti occupazionali degli intervistati. Sembra invece un fattore rilevante per l'occupazione aver frequentato più corsi sulle diverse competenze di base. Data la funzione di questi corsi nel fornire un bagaglio spendibile più nella ricerca del lavoro che in specifiche occupazioni, questo risultato appare ragionevole e importante. Ciò porta a ritenere che sarebbe opportuno indirizzare gli utenti a partire da un'analisi globale delle debolezze sulle KC, per poter poi favorire la frequentazione di più corsi laddove necessario. Questa indicazione non dovrebbe avere controindicazioni, nel senso che la frequentazione di più corsi non dovrebbe sottrarre troppo tempo alla ricerca del lavoro, poiché si tratta appunto di corsi relativamente brevi e frequenti.

# ALLEGATI

---

## Bibliografia

- Ballarino, G. e S. Cantalini (2020), “Gli istituti tecnici superiori dal 2010 ad oggi”, *Scuola democratica*, (2): 189-210.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Blau FD, Kahn LM (2017) The gender wage gap: extent, trends, and explanations. *J Econ Lit* 55(3):789–865
- Gavosto, A. (2020), “Gli Istituti Tecnici Superiori e le lauree professionalizzanti: un’analisi”, Milano 2040, discussion paper n. 3, Milano.
- Mandrone, E. (2011). *La ricerca del lavoro in Italia: l’intermediazione pubblica, privata e informale*. *Politica Economica*, 27(1), 83–124.
- Meara, K., Pastore, F. & Webster, A. The gender pay gap in the USA: a matching study. *J Popul Econ* **33**, 271–305 (2020). <https://doi.org/10.1007/s00148-019-00743-8>.
- Modica, L. e M. Ghizzoni (2020), “La formazione universitaria professionalizzante in Italia: appunti per un’analisi”, Milano 2040, discussion paper n. 3, Milano.
- Nickell, S. (1979), “Estimating the Probability of Leaving Unemployment”, *Econometrica*, 47(5), 1249–1266.
- Pastore, F. (2015a), *The Youth Experience Gap: Explaining National Differences in the School-To-Work Transition*, Springer International Publishing AG, Heidelberg, Berlin.
- Pastore, F. (2018), *Why Is Youth Unemployment So High and Different across Countries?*, IZA World of Labor, Bonn, No. 420, doi: 10.15185/izawol.420.
- Pastore, F. (2019), “Why so slow? The school-to-work transition in Italy”, *Studies in Higher Education*, Vol. 44 No. 8, pp. 1-14.
- Pastore, F. (2020a), “The quasi-market of Employment Services in Italy”, *Journal of Policy Modeling*, 42(6): 1248-1269.
- Pastore, F. (2020b), “Gli ITS: Perché vanno incentivati?”, Milano 2040, discussion paper n. 3, Milano.
- Pastore, F. e M. Pompili (2020), “Assessing the Impact of Off-the-Job and On-the-Job Training on Employment Outcomes: A Counterfactual Evaluation of the PIPOL Program”, *Evaluation Review*, 44(2-3): 145-184.
- Pastore, F. C. Quintano and A. Rocca (2020), “Stuck at a Crossroads? The Duration of the Italian School-To-Work Transition”, forthcoming in the *International Journal of Manpower* (available as IZA discussion paper, n. 13462).
- Spence, A. M. (1973). *Job market signaling*. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.

## Questionario dell'indagine

---

1. Accetta che i suoi dati personali vengano elaborati come descritto sopra?

Sì

No

2. Quando si è iscritto alla formazione con chi viveva?

- Vivevo da solo perché single
- Vivevo da solo perché divorziato/separato
- Vivevo da solo perché vedovo/vedova
- Vivevo con la mia famiglia di origine
- Vivevo con coniuge/convivente
- Vivevo con amici/conoscenti
- Altro (specificare)

3. Quando si è iscritto alla formazione aveva figli minori da mantenere?

Sì

No

4. Quando si è iscritto alla formazione usufruiva di un qualche tipo di ammortizzatore sociale?

SI

No

5. Potrebbe indicare di quale ammortizzatore sociale usufruiva al momento di iscriversi alla formazione?

Cassa Integrazione Guadagni

Indennità di disoccupazione (Naspi)

Reddito di Cittadinanza

Altro (specificare)

6. Come valuta il corso di formazione da lei frequentato rispetto alle seguenti voci, su una scala da 1 (minimo) a 10 (massimo)? (Fare riferimento all'ultimo corso nel caso i corsi frequentati siano stati più di uno).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Contenuti del corso	<input type="radio"/>									
Qualità dei docenti	<input type="radio"/>									
Qualità della didattica	<input type="radio"/>									
Disponibilità dei docenti	<input type="radio"/>									
Adeguatezza dei materiali didattici	<input type="radio"/>									
Qualità dell'organizzazione (es. numerosità degli allievi per corso, adeguatezza delle aule)	<input type="radio"/>									
Nel complesso	<input type="radio"/>									

7. Quanto ritiene che la formazione da lei frequentata abbia contribuito a rafforzare le sue competenze su una scala da 1 (minimo) a 10 (massimo)?

<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 6
<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 7
<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 8
<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 9
<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 10

8. Secondo lei, la formazione ricevuta quanto ha contribuito a rafforzare le seguenti capacità e attitudini personali, su una scala da 1 (minimo) a 10 (massimo) ?

- |                         |                          |
|-------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 6  |
| <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 7  |
| <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 8  |
| <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 9  |
| <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 10 |

9. Aveva mai frequentato prima un corso di formazione finanziato dalla Provincia autonoma Trento?

- Sì
- No

10. Dopo la fine del corso, nel mese successivo circa, ha cercato attivamente lavoro?

- No, perché ho trovato lavoro subito dopo il corso
- No, ho iniziato un altro percorso di formazione
- No, mi sono iscritto a scuola per completare gli studi
- No, non ho fatto alcuna azione di ricerca

Sì, ho compiuto delle azioni di ricerca del lavoro

11. Se sì, quali azioni ha svolto?

- colloqui di lavoro
- consultazione annunci di lavoro
- visite al centro per l'impiego
- invio del curriculum vitae
- contatti diretti con i datori di lavoro
- richieste ad amici e parenti
- concorsi di selezione
- Altro (specificare)

12. In questo momento è occupato?

Sì

No

13. Può indicare di che tipo è il suo attuale contratto?

Dipendente a tempo indeterminato

Dipendente a tempo determinato

A termine non dipendente (es. contratto a progetto)

Apprendistato

Lavoratore autonomo con partita IVA (artigiano, libero professionista, ecc.)

Imprenditore

14. Può dire quanto si sente soddisfatto del suo attuale lavoro su una scala da 1 (minimo) a 10 (massimo)?

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

15. Quanto ritiene che il corso finanziato dalla Provincia autonoma di Trento abbia favorito l'aver trovato il lavoro/i lavori dopo il corso?

Molto

Sufficientemente

Poco

Per niente

16. Potrebbe esprimere le ragioni della sua risposta precedente?

17. Potrebbe esprimere le ragioni della sua risposta precedente?

