

L'EFFETTO OCCUPAZIONALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN PIEMONTE

UNO STUDIO SUI QUALIFICATI NEL 2016

L'IREs PIEMONTE è un ente di ricerca della Regione Piemonte disciplinato dalla Legge Regionale 43/91 e s.m.i. Pubblica una relazione annuale sull'andamento socioeconomico e territoriale della regione ed effettua analisi, sia congiunturali che di scenario, dei principali fenomeni socioeconomici e territoriali del Piemonte.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Mario Viano, Presidente
Luca Angelantoni, Vicepresidente
Gianluca Aimaretti, Antonio Amoroso, Lia Fubini

COLLEGIO DEI REVISORI

Maurizio Cortese, Presidente
Paola Dall'Oco e Sara Ronaldo, Membri effettivi
Annamaria Mangiapelo e Pierangelo Reale, Membri supplenti

COMITATO SCIENTIFICO

Nerina Dirindin, Presidente
Gabriella Agnoletti, Andrea Barasolo, Sergio Conti, Fabrizio Faggiano, Ludovico Monforte, Stefania Ravazzi

DIRETTORE

Marco Sisti

STAFF

Luciano Abburrà, Marco Adamo, Stefano Aimone, Enrico Allasino, Loredana Annaloro, Cristina Aruga, Maria Teresa Avato, Davide Barella, Cristina Bargerò, Stefania Bellelli, Giorgio Bertolla, Marco Carpinelli, Marco Cartocci, Pasquale Cirillo, Renato Cogno, Alessandro Cunsolo, Luisa Donato, Elena Donati, Carlo Alberto Dondona, Fiorenzo Ferlaino, Vittorio Ferrero, Claudia Galetto, Anna Gallice, Filomena Gallo, Lorenzo Giordano, Martino Grande, Carla Jachino, Simone Landini, Federica Laudisa, Sara Macgano, Eugenia Madonia, Maurizio Maggi, Maria Cristina Migliore, Giuseppe Mosso, Daniela Musto, Carla Nanni, Daniela Nepote, Sylvie Occelli, Gianfranco Pomatto, Giovanna Perino, Santino Piazza, Sonia Pizzuto, Elena Poggio, Francesca Silvia Rota, Chiara Rivoiro, Valeria Romano, Martina Sabbadini, Lucrezia Scalzotto, Bibiana Scelfo, Luisa Sileno, Alberto Stanchi, Filomena Tallarico, Guido Tresalli, Stefania Tron, Roberta Valetti, Giorgio Vernoni.

COLLABORANO

Filomena Berardi, Stefano Cavaletto, Elisabetta Cibiniel, Salvatore Cominu, Simone Contu, Giovanni Cuttica, Silvia Genetti, Gabriella Gianoglio, Luigi Nava, Enrico Gottero, Giulia Henry, Ludovica Lella, Serena Pecchio, Ilaria Perino, Stefano Piperno, Samuele Poy, Francesca Prunotto, Alessandro Sciullo, Paolo Saracco, Antonio Soggia, Anda Tarbuna, Nicoletta Torchio, Silvia Venturelli, Paola Versino, Gabriella Viberti, Augusto Vino, Paolo Zeppetella.

Il documento in formato PDF è scaricabile dal sito www.ires.piemonte.it

La riproduzione parziale o totale di questo documento è consentita per scopi didattici, purché senza fine di lucro e con esplicita e integrale citazione della fonte.



fondo
sociale europeo

L'EFFETTO OCCUPAZIONALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN PIEMONTE

UNO STUDIO SUI QUALIFICATI NEL 2016

Il rapporto è stato realizzato da IRES PIEMONTE nell'ambito del servizio di valutazione relativo al Programma Operativo regionale del Fondo Sociale Europeo POR FSE 2014-2020 della Regione Piemonte



 **REGIONE
PIEMONTE**

per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva

www.regione.piemonte.it/europa2020

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE

GRUPPO DI LAVORO

IRES Piemonte

Luisa Donato, Maria Cristina Migliore, Samuele Poy

INDICE

PRESENTAZIONE	1
LA FORMAZIONE COME STRUMENTO DI CONTRASTO ALLA DISOCCUPAZIONE: LA SUA VALUTAZIONE	1
IL METODO IN PILLOLE	2
I PRINCIPALI RISULTATI.....	5
EFFETTI DIFFERENZIATI.....	7
ALCUNI SPUNTI DI RIFLESSIONE	14
CONCLUSIONI	16
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	17

PRESENTAZIONE

In questo Rapporto presentiamo i risultati dell'analisi dell'effetto occupazionale dei corsi di formazione professionale per persone non occupate (disoccupate e/o inattive) erogati in Piemonte e conclusi nell'anno solare 2016. A tale fine, viene utilizzato un approccio valutativo di tipo controfattuale. Per stimare l'effetto dei corsi di formazione sulla probabilità di trovare lavoro si confronta la *performance* occupazionale dei beneficiari – i qualificati nel 2016 - con quella di un gruppo di persone molto "simili", non occupate e non partecipanti ai corsi. La somiglianza tra i due gruppi è decretata sulla base di una vasta serie di caratteristiche socio-anagrafiche e di storia lavorativa. I risultati suggeriscono un effetto positivo della formazione professionale: nel medio termine (a 18 mesi di distanza dal termine dei corsi) l'impatto occupazionale è in media di circa 8 punti percentuali.

LA FORMAZIONE COME STRUMENTO DI CONTRASTO ALLA DISOCCUPAZIONE: LA SUA VALUTAZIONE

Dall'inizio nel 2008 il Piemonte ha visto crescere rapidamente il tasso di disoccupazione: nel 2008 solo il 5% delle forze lavoro era disoccupato, nel 2017 la percentuale era più che raddoppiata (www.sisreg.it). Aspetto ancora più importante è la crescita della componente di coloro che sono disoccupati da oltre un anno: nel 2008 era 43,8% e nel 2017 è stata del 55%. Per far fronte alle difficoltà sperimentate dalle persone disoccupate nel trovare lavoro, le politiche dell'Unione Europea, dello Stato e degli Enti locali hanno messo in campo una serie di misure diverse, tra i quali i corsi di formazione professionale finanziati con risorse pubbliche (FSE).

Le politiche formative si sono sviluppate negli anni '70 in Italia e negli altri paesi occidentali in seguito ad un dibattito sui cambiamenti nella sfera economica, che si interrogava sul crescente ruolo della conoscenza. Quel dibattito, ancora attivo nell'indagare e riflettere sui diversi tipi di conoscenza e apprendimenti, ha favorito lo sviluppo di politiche del lavoro attive inclusive di misure a favore della formazione professionale con l'obiettivo di innalzare i livelli di qualificazione della popolazione per far fronte al cambiamento tecnologico e alle continue sfide di una competizione divenuta globale.

In Piemonte le politiche formative sono da anni dirette a contrastare la disoccupazione mediante il finanziamento di corsi di qualifica di base e di specializzazione. In letteratura si discute circa le caratteristiche delle attività formative al fine di individuare se e quali tipi di formazione abbiano più successo nel favorire il rientro nel mercato del lavoro delle persone disoccupate. Si analizzano, per esempio, gli effetti della partecipazione alla formazione a seconda della lunghezza del corso e di altri servizi abbinati (Biewen, Fitzenberger et al. 2007; Card, Kluve et al. 2018). Rispetto a questo dibattito, in questo Rapporto ci limiteremo a valutare l'effetto della formazione dei corsi di una certa consistenza e struttura, non considerando né la possibilità che tale attività sia accompagnata da altri interventi, né le caratteristiche della didattica e dei contenuti curriculari.

In quanto segue proponiamo una stima degli effetti sugli esiti della ricerca di lavoro della partecipazione a corsi di qualifica di base e di specializzazione conclusi nel 2016¹. Nell'analisi osserviamo gli esiti della ricerca di lavoro dei partecipanti ai corsi – conclusi con successo – nel successivo anno e mezzo circa.

¹ Per maggiori informazioni sulle caratteristiche dei corsi si veda il Rapporto del 2018, Benati, I., L. Donato, et al. (2018). [La formazione professionale aiuta a trovare lavoro? Gli effetti dei corsi erogati in Piemonte nel 2015](#), IRES Piemonte; Regione Piemonte.

L'obiettivo è quello di consolidare e aggiungere conoscenza circa gli effetti della formazione professionale in linea con i report di valutazione degli scorsi anni, per poi muovere verso nuovi approfondimenti.

Il Rapporto di ricerca è strutturato nel modo seguente. Dapprima illustriamo il metodo, poi presentiamo i risultati e infine li discutiamo.

IL METODO IN PILLOLE

L'interesse è nel verificare se, e in quale misura, la partecipazione ai corsi di formazione professionale pubblici conclusi in Piemonte nel 2016 abbia prodotto effetti occupazionali tra i beneficiari. Per rispondere a tale esigenza conoscitiva sono molteplici le strategie empiriche adottabili. La nostra scelta ricade su un approccio statistico di tipo controfattuale, così come già illustrato nel Rapporto del 2018 (Benati, Donato et al.). Rimandiamo a tale pubblicazione per una illustrazione più estesa della metodologia e dei tipi di corsi analizzati; mentre, in questo documento tratteggiamo in modo più fruibile le linee di ricerca seguite.

Per muovere passi verso la possibilità di stimare l'effetto della partecipazione ai corsi di formazione professionale utilizziamo tecniche di abbinamento statistico (*Propensity Score Matching*, PSM; Rosenbaum e Rubin, 1983). L'idea alla base del metodo è presto descritta: stimare l'effetto della formazione come confronto tra lo stato occupazionale rilevato tra coloro che hanno partecipato alla formazione (gruppo dei 'trattati') e lo stesso rilevato tra chi – pur essendo persone disoccupate e con pari caratteristiche - non ha partecipato (gruppo dei controlli). La domanda a cui si cerca di rispondere è se i 'trattati' sono stati facilitati nel trovare lavoro: il confronto della performance occupazionale tra i due gruppi fornisce la risposta.

Nel database delle Comunicazioni Obbligatorie (COB)² sono identificati 1.211 qualificati e 187.816 persone disoccupate e/o inoccupate aventi dichiarato Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (DIDL³) che costituiscono rispettivamente il gruppo di trattati e il gruppo di controllo. Sono esclusi i partecipanti ai corsi per Operatori socio-sanitari (OSS), attività formative le cui determinanti della partecipazione (plausibilmente non standard) risultano poco adatte all'applicazione della strategia di valutazione adottata.

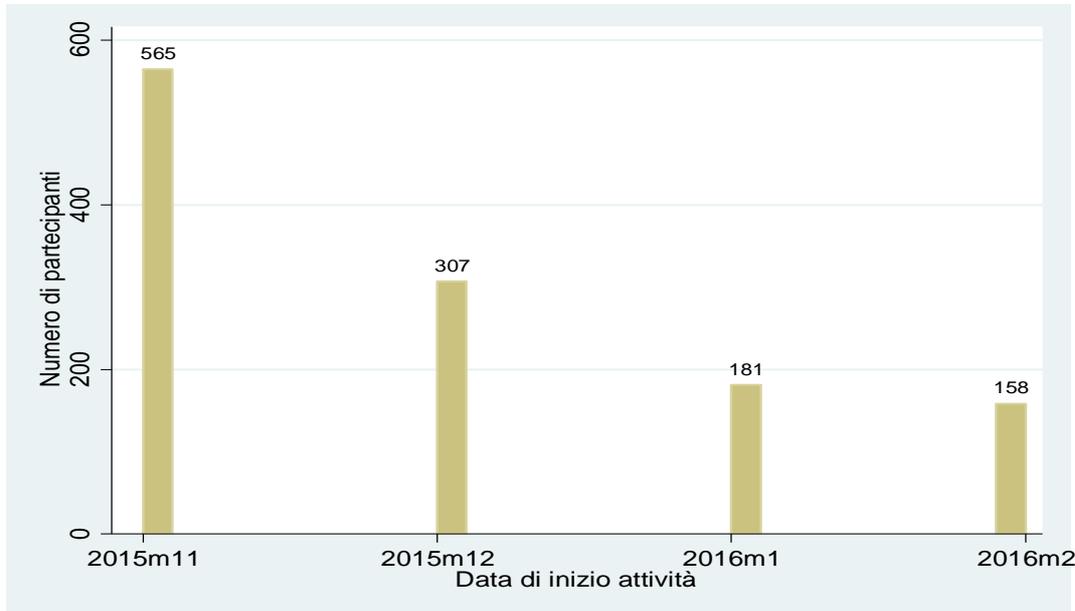
I risultati, in modo analogo ad altri studi di valutazione, non possono essere intesi come capaci di decretare l'impatto della formazione professionale in senso generale: sono infatti risultati specifici del campione di corsi di formazione e di beneficiari cui fanno riferimento. Allo stesso tempo, i risultati danno indicazioni credibili e rigorose circa l'effetto della formazione professionale tra i beneficiari individuati.

Nella figura seguente è mostrata la distribuzione dei beneficiari per data (intesa nel mese) di inizio dei corsi: tutti i 1.211 beneficiari che rientrano nel campione di stima hanno iniziato i corsi a cavallo dell'inizio tra il 2015 e il 2016.

² Si ringrazia Giovanni Montano e Mauro Durando per la preziosa assistenza alla ricerca e il rilascio dei relativi database.

³ Tale criterio è adottato al fine di restringere l'analisi a persone (trattate e di controllo) effettivamente disoccupate e in ricerca attiva di lavoro nell'intorno della data di inizio dei corsi.

Figura 1. Il numero di partecipanti ai corsi di formazione per data (mese) di inizio attività. Valori assoluti.



Fonte: Database Monviso della Regione Piemonte e SILP Piemonte, elaborazioni IRES Piemonte

Operativamente, per ciascuna delle date di inizio attività (Figura 1) sono identificate le persone nel gruppo di controllo che risultano essere in quel mese non occupate. Quindi, sono stimate regressioni logistiche che consentono di stimare la probabilità di partecipazione alla formazione (il cosiddetto *Propensity Score*, *PS*) a parità delle sue determinanti. Tali variabili - che si è inteso pareggiare tra trattati e controlli - sono: il genere, l'età, la nazionalità, il titolo di istruzione, la provincia di residenza, l'aver sperimentato formazione nei 3 anni precedenti l'anno di avvio dei corsi, la qualifica professionale iniziale più alta raggiunta in carriera lavorativa, il settore del contratto di lavoro più lungo, la tipologia contrattuale più sovente utilizzata, lo stato occupazionale mensile (occupato oppure non occupato⁴) nei 18 mesi precedenti la data di inizio dei corsi, la data di dichiarazione della DIDL, i mesi passati in disoccupazione alla data di inizio dei corsi⁵.

Il *Propensity Score* (*PS*) rappresenta una stima della probabilità di partecipazione ai corsi di formazione - calcolabile in relazione a quanti vi hanno preso parte effettivamente oppure meno - a parità delle caratteristiche principali che la determinano e che influenzano anche la performance occupazionale. Il *PS* rappresenta un indicatore sintetico circa la *somiglianza* tra individui con riferimento alla propensione a partecipare alla formazione. Al fine della costituzione del gruppo di controllo, per ogni persona appartenente al gruppo dei trattati (qualificati) è quindi scelto come termine di paragone (controfattuale) l'individuo non beneficiario della formazione avente il valore di *Propensity Score più simile* (*Nearest Neighbor*).

Per valutare il grado di somiglianza tra i due gruppi (trattati e controlli) a seguito della procedura di *matching* utilizzata i medesimi possono essere comparati con riferimento alla distribuzione di alcune caratte-

⁴ Si intende come "occupato" chi ha lavorato almeno 1 giorno in un mese con contratti di lavoro ad eccezione dei tirocini. Le stime replicate con misure più intense per identificare lo stato di occupazione (es. aver lavorato almeno 15 giorni in un mese) portano a risultati analoghi a quelli di seguito presentati.

⁵ Come evidenziato da più studi (in particolare Caliendo et al., 2017) al fine di stimare l'effetto delle politiche attive controllare per le variabili di storia lavorativa risulta fondamentale.

ristiche. In Tabella 1 ne sono illustrate una selezione. Si dimostra come i due gruppi costituiti risultino sostanzialmente equivalenti: sono, cioè, composti da individui che, in media, hanno caratteristiche molto simili⁶. Quindi, la performance occupazionale nel gruppo di controllo e in quello di trattati può essere confrontata al fine di stimare l'effetto della formazione.

Tabella 1. Alcune caratteristiche socio-anagrafiche dei trattati e del gruppo di controllo dopo la procedura di abbinamento. Insieme dei corsi (valori percentuali)

	Gruppo di Trattati	Gruppo di controllo	Differenza
<i>Panel A. Genere</i>			
Donne	42,3	40,4	1,9
<i>Panel B. Classe d'età</i>			
24 anni e meno	51,5	52,1	-0,6
25-39 anni	36,5	39,2	-2,7
40 anni e più	12,0	8,7	3,3***
<i>Panel C. Nazionalità</i>			
Italiana	74,2	73,7	0,5
<i>Panel D. Titolo di istruzione</i>			
Nessun titolo/licenza elementare	2,2	2,6	-0,4
Licenza media/avviamento	27,9	29,1	-1,2
Qualifica/Altri corsi formazione professionale (2-3 anni)	7,1	7,2	-0,1
Diploma scuola superiore e post-diploma (4-5 anni)	50,0	48,8	1,2
Laurea e post-laurea	12,8	12,3	0,5
<i>Panel E. Provincia di residenza</i>			
Alessandria	13,6	15,8	-2,2
Asti	3,9	4,1	-0,2
Biella	3,5	3,1	0,4
Cuneo	9,9	9,9	0,0
Novara	6,0	5,5	0,5
Torino	55,0	54,3	0,7
Verbano-Cusio-Ossola	5,1	4,1	1,0
Vercelli	3,0	3,2	-0,1
Numero di osservazioni	1.211	1.211	

Fonte: Database Monviso della Regione Piemonte e SILP Piemonte, elaborazioni IRES Piemonte. Significatività statistica della differenza al ***1%, **5%, *10%

⁶ Le caratteristiche dei due gruppi sono paragonabili anche per le altre variabili utilizzate nella procedura di *matching*. I risultati, non mostrati per questioni di spazio, sono disponibili presso gli autori.

I PRINCIPALI RISULTATI

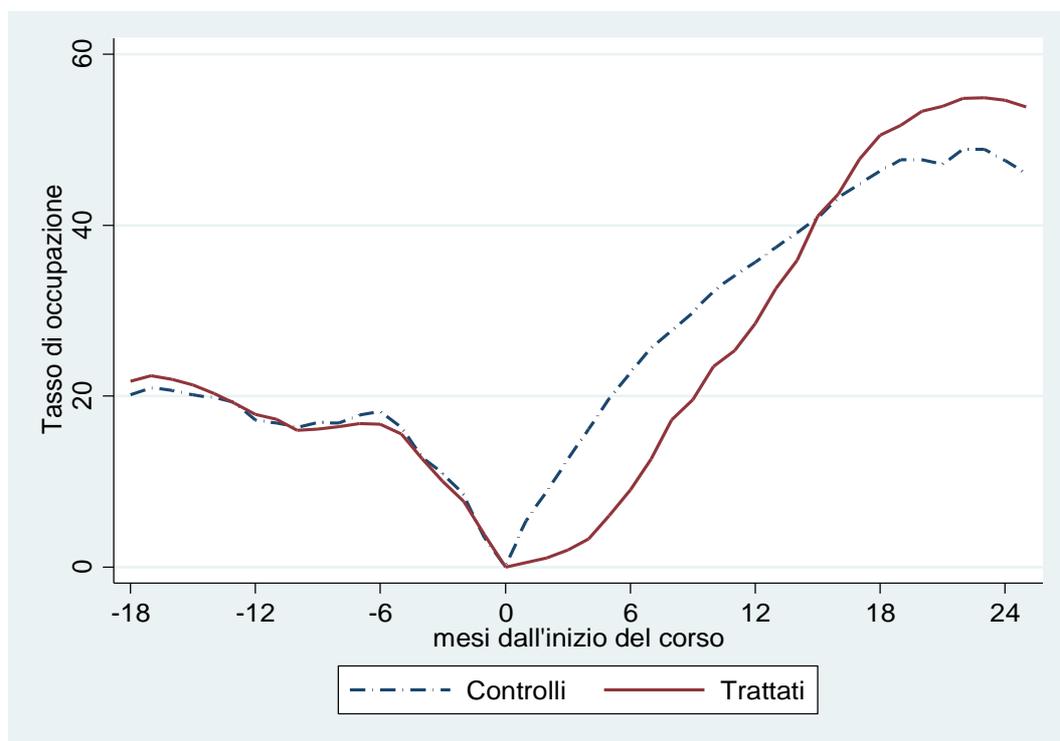
La Figura 2 mostra il tasso medio di occupazione rilevato nel gruppo dei trattati e in quello di controllo nei mesi successivi all'inizio dei corsi. La figura in parola suggerisce almeno due considerazioni. La prima riguarda l'idoneità del gruppo di controllo di costituire un buon termine di paragone per il gruppo dei trattati in termini di storia lavorativa precedente la formazione. Infatti, le due linee relative al tasso medio di occupazione nel gruppo di controllo e in quello dei trattati nei 18 mesi precedenti la formazione sono sostanzialmente sovrapposte.

Una seconda considerazione riguarda l'effetto della formazione. A partire dal mese 0 (momento in cui, in applicazione dei criteri di selezione adottati, nessun individuo nei due gruppi è occupato) alcune persone in entrambi i gruppi trovano lavoro. Per un discreto lasso temporale il tasso di occupazione è più alto nella stima per il gruppo di controllo rispetto a quello del gruppo dei trattati. Tale fenomeno non è inatteso ed è stato ampiamente studiato in letteratura dove è stato denominato *lock-in effect* (an Ours 2004, Lechner, Miquel e Wunsch, 2007), ovvero effetto "rinchiuso", catturato dall'attività di formazione. Avendo intrapreso l'attività formativa le persone beneficiarie degli interventi hanno meno tempo utile da dedicare alla ricerca attiva di lavoro. Inoltre, vedono nella formazione un investimento per il futuro che in qualche modo condiziona le proprie motivazioni e aspettative verso il lavoro, creando nel contingente una maggiore selezione nelle scelte lavorative. Quindi, l'occupazione nel gruppo di trattati tende ad essere minore rispetto al termine controfattuale (di controllo) almeno in un primo periodo, durante la frequenza del corso e a volte anche terminato il corso. Nel caso della nostra analisi questo periodo si è esteso fino a 15 mesi circa dopo l'inizio del corso.

Gli effetti della formazione non possono però essere visti esclusivamente nel breve termine. Piuttosto, è lecito domandarsi se la formazione abbia effetti guardando al medio e al lungo termine. In media, i beneficiari dei corsi di formazione rientranti nello studio hanno frequentato corsi della durata di 6 mesi; mentre, il 98% di essi ha concluso le proprie attività formative entro 8 mesi dall'inizio. Per avere un'idea l'effetto occupazionale della formazione, senza introdurre eccessive approssimazioni, è possibile fissare a 7 mesi la durata dei corsi e, quindi, identificare (in Figura 2) il mese 19 dall'inizio dei corsi (7 mesi di durata cui ne sono aggiunti 12 posteriori) come evidenza dell'impatto a un anno dal termine delle attività. L'impatto della formazione sull'occupazione a 18 mesi dal termine dei corsi può essere in modo analogo identificato al mese 25 dall'inizio dei corsi.

In questi punti temporali l'impatto della formazione risulta essere positivo e sostenuto. A 12 mesi dal termine dei corsi la percentuale di persone occupate è del 51,7 per cento tra i beneficiari (trattati). Tale percentuale è del 47,6 tra i controlli, gruppo che serve a ritrarre la situazione (ovviamente non osservata e non osservabile nella realtà) del caso in cui i beneficiari non avessero preso parte alla formazione. Il conseguimento della qualifica è dunque associato a un effetto occupazionale pari a 4,1 punti percentuali a 12 mesi dalla conclusione delle attività. Tale vantaggio cresce a 7,7 punti percentuali a 18 mesi dalla fine dei corsi. L'impatto della formazione professionale risulta, quindi, essere complessivamente positivo.

Figura 2. L'effetto della formazione sull'occupazione (valori percentuali)



Fonte: Database Monviso della Regione Piemonte e SILP Piemonte, elaborazioni IRES. Nota: stime PSM di tipo nearest neighbor.

Tabella 2. Il tasso di occupazione e l'effetto della formazione a 12 e 18 mesi dal termine dei corsi. Puntigli percentuali.

	Trattati	Controlli	Effetto (trattati - controlli)	Numero di trattati
12 mesi				
Insieme dei corsi	51,7	47,6	4,1**	1.211
18 mesi				
Insieme dei corsi	53,8	46,1	7,7***	1.211

Nota: sono esclusi i corsi OSS. Standar errors consistenti all'eteroschedasticità come in Abadie e Imbens (2006). Significatività dei coefficienti al ***1%, **5%, *10%. Stime PSM di tipo *nearest neighbor*.

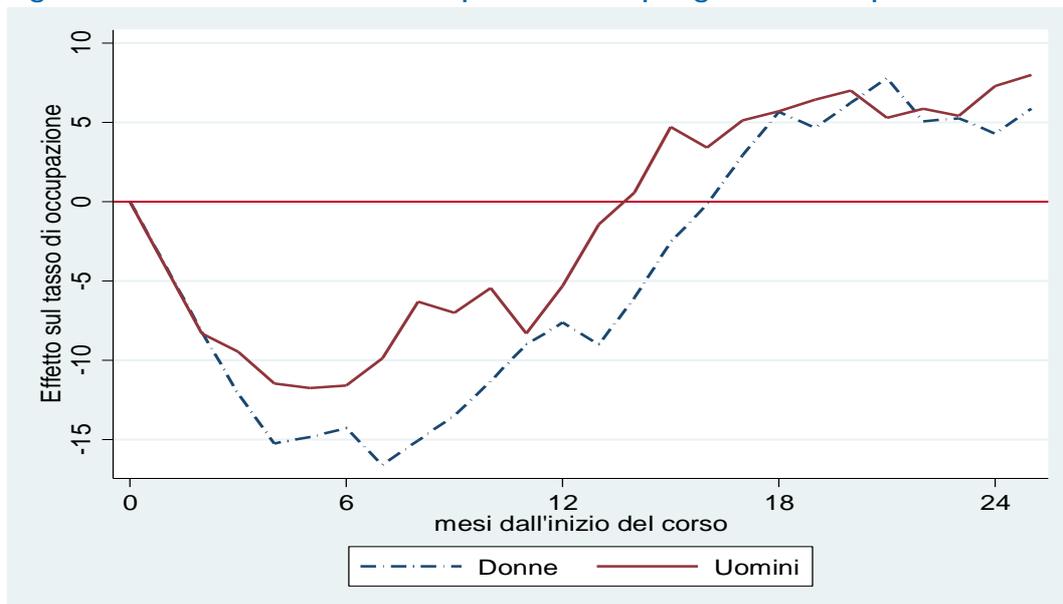
EFFETTI DIFFERENZIATI

Presentiamo in seguito una serie di risultati utili a illustrare effetti differenziati della formazione professionale sulla base di alcune caratteristiche degli individui e/o dei corsi. La formazione è più efficace per gli uomini? Per gli stranieri? Per le fasce della popolazione più giovani? Per i disoccupati di più breve termine? Per i partecipanti ai corsi più lunghi? Sono tutte domande alle quali proviamo a dare risposte⁷.

Prendiamo in esame il *genere* dei partecipanti. Al fine di stimare l'impatto della formazione replichiamo i modelli di abbinamento statistico prima in considerazione del solo campione di uomini e poi tra le sole donne. Per ciascuna delle due categorie di genere viene quindi stimato un termine controfattuale, una misura cioè del tasso di occupazione registrato tra le stesse persone qualora non avessero preso parte alle attività formative. La differenza nel tasso di occupazione tra gruppo di trattati e gruppo di controllo identifica, ancora, l'effetto della formazione.

Da qui in avanti scegliamo una rappresentazione più compatta rispetto a quella già utilizzata in precedenza: mostriamo direttamente la stima dell'effetto della formazione (la differenza, cioè, nel tasso di occupazione tra gruppo di trattati e controlli) a partire dal mese "0" che identifica l'inizio dei corsi. La Figura 3 dimostra come l'effetto della formazione non risulti sostanzialmente differenziato per genere segnalando una dimensione dello stesso pressoché simile nel medio e più lungo termine tra uomini e donne, con però un ingresso ritardato da parte delle donne: gli uomini trovano lavoro circa due mesi prima delle donne. In Tabella 3 (p. 16) sono illustrati i coefficienti associati a 12 e 18 mesi dal termine del corso.

Figura 3. L'effetto della formazione professionale per genere. Punti percentuali.



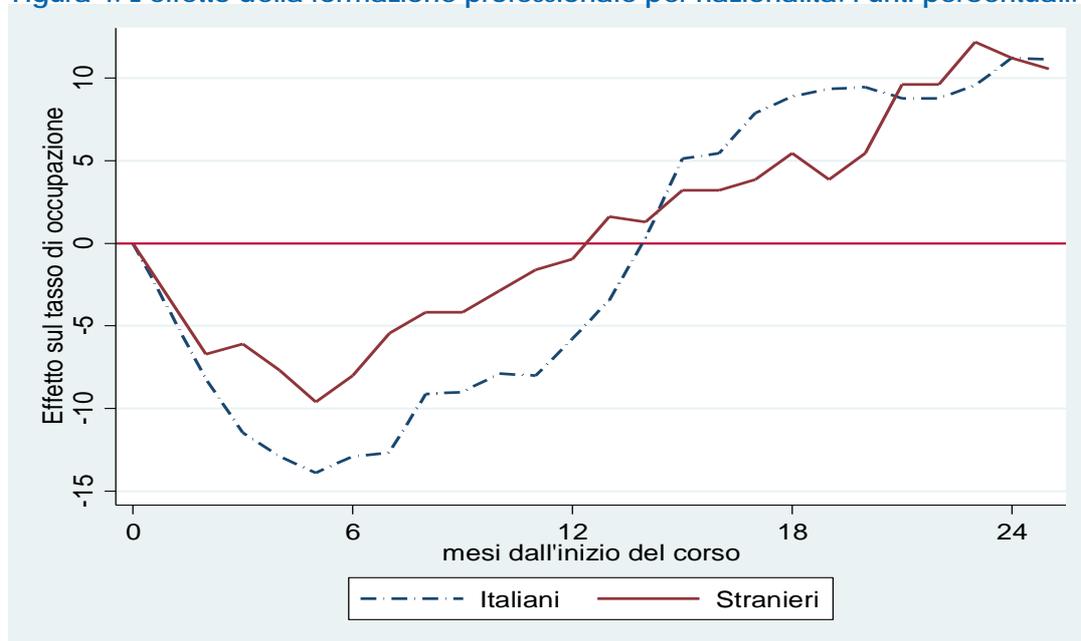
Fonte: Database Monviso della Regione Piemonte e SILP Piemonte, elaborazioni IRES. Nota: stime PSM di tipo nearest neighbor.

Una seconda caratteristica presa in esame è la nazionalità. La Figura 4 serve a chiarire come l'effetto della formazione sia di poco differente in considerazione dei due gruppi di soggetti: persone con cittadinanza italiana e persone con cittadinanza straniera. In un primo lasso temporale (tra i 14 e i 21 mesi

⁷ Operativamente, scegliamo di stimare nuovi modelli statistici dove, condizionatamente alle diverse caratteristiche identificate, viene stimata la probabilità di partecipazione alla formazione (PS, Propensity Score). Quindi, in modo analogo alle stime base vengono composti nuovi gruppi di controllo e di trattati.

dall'inizio del corso) la frequenza dei corsi di formazione sembra produrre maggiori effetti occupazionali tra gli italiani. Nel più lungo termine, però, tale differenziale si riduce e l'effetto della formazione risulta essere in buona sostanza lo stesso nei due gruppi.

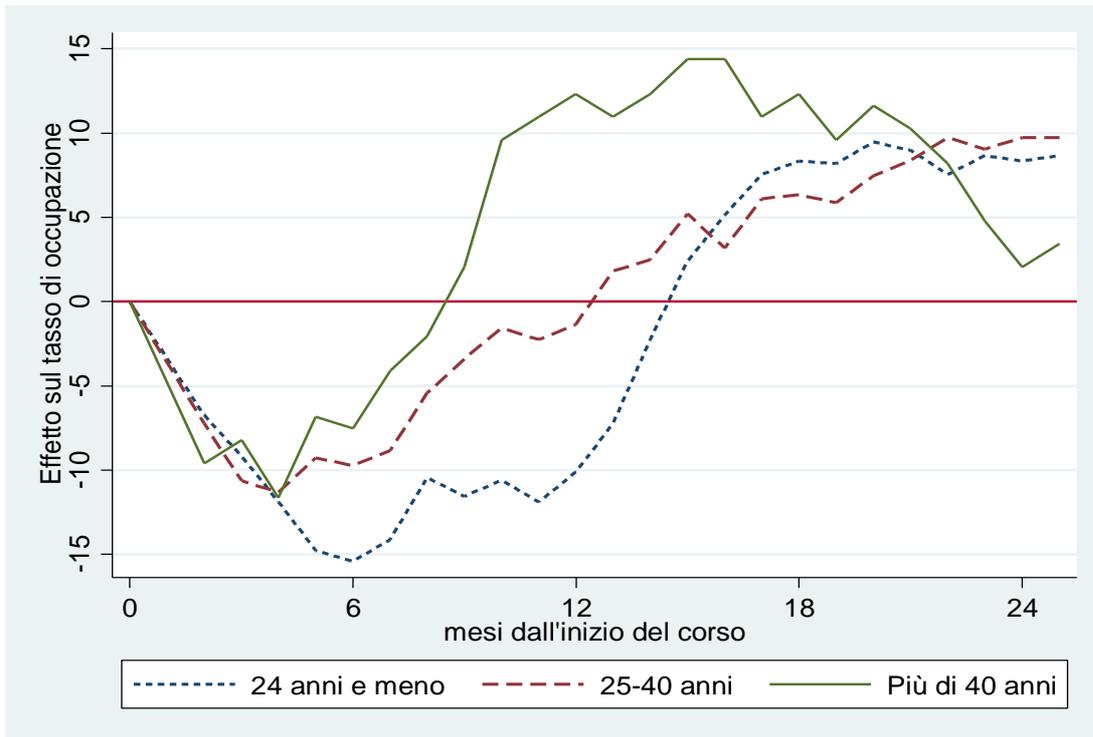
Figura 4. L'effetto della formazione professionale per nazionalità. Punti percentuali.



Fonte: Database Monviso della Regione Piemonte e SILP Piemonte, elaborazioni IRES. Nota: stime PSM di tipo nearest neighbor.

Una ulteriore caratteristica socio-anagrafica presa in esame è l'età. Consideriamo tre diverse classi di età che identificano: persone di 24 anni e meno, 25-40enni e quanti hanno più di 40 anni. La stima dell'effetto entro i tre diversi gruppi permette di verificare se (ed eventualmente lungo quale direzione) la formazione professionale sia stata di vantaggio per alcune fasce della popolazione piuttosto che per altre. La Figura 5 mostra come l'effetto è più robusto per le persone over-40 solo in una prima fase, raggiungendo un beneficio pari a quasi 15 punti percentuali. Inoltre l'effetto *lock-in* appare molto più breve rispetto al valore complessivo. In altre parole, gli over-40 hanno iniziato a lavorare quasi subito dopo il termine dei corsi. Di converso, ad un anno circa dal termine dei corsi (19 mesi dall'inizio degli stessi), si registra un impatto occupazionale in riduzione per i soggetti che rientrano entro tale categoria. Per gli ultimi valori della serie considerata (intorno ai 24 mesi dall'inizio dei corsi) l'effetto della formazione per gli over-40 risulta ridursi notevolmente. Al contrario le persone di età inferiore vedono crescere progressivamente nel tempo l'effetto della formazione, in particolare coloro tra i 25 e 40 anni, senza raggiungere però i livelli dei formati più maturi.

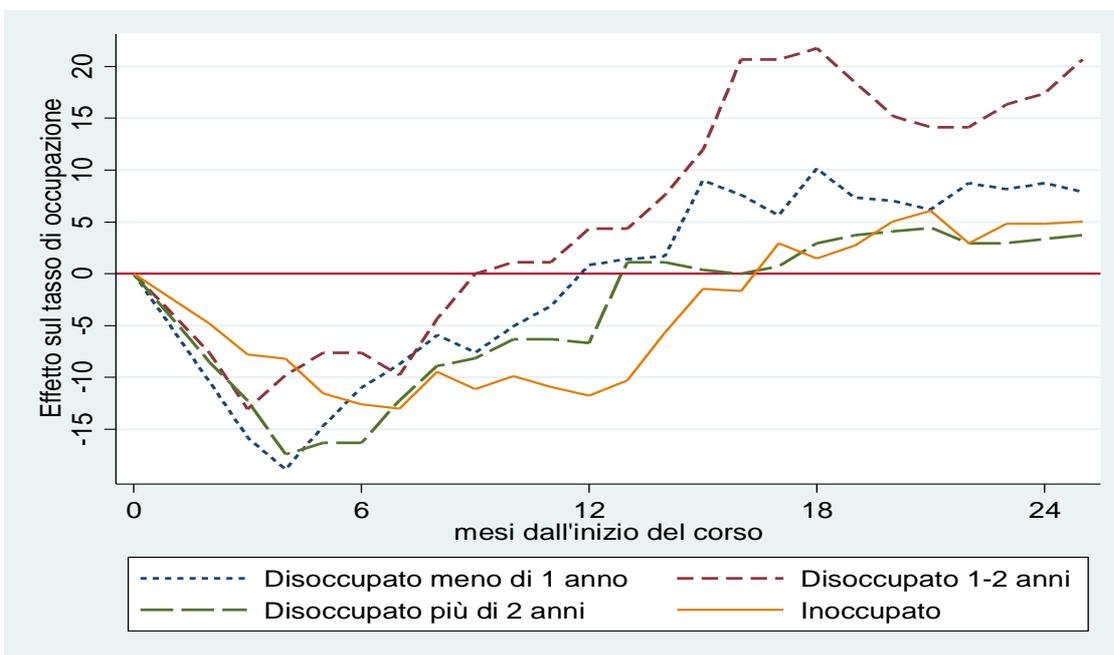
Figura 5. L'effetto della formazione professionale per classe d'età. Punti percentuali.



Fonte: Database Monviso della Regione Piemonte e SILP Piemonte, elaborazioni IRES. Nota: stime PSM di tipo nearest neighbor.

Una quarta caratteristica individuale presa in esame è la durata della disoccupazione. Consideriamo in questo caso quattro categorie: i) disoccupati da meno di 1 anno, ii) disoccupati da 1-2 anni, iii) disoccupati da più di 2 anni, iv) persone inoccupate (cioè in cerca di prima occupazione). I risultati in Figura 6 suggeriscono un impatto positivo della formazione più accentuato soprattutto per la categoria di persone disoccupate da un tempo intermedio (1-2 anni), le quali beneficiano della formazione di ben oltre 20 punti percentuali. A distanza, seguono i disoccupati di breve termine (meno di 1 anno) con un effetto positivo stimato nel punto più alto della curva di 10 punti percentuali. Al contrario, sia nel caso dei disoccupati da più di 2 anni (lungo termine) che nel caso delle persone inoccupate, l'effetto della formazione è limitato (intorno ai 3 o 5 punti per i valori di fine serie).

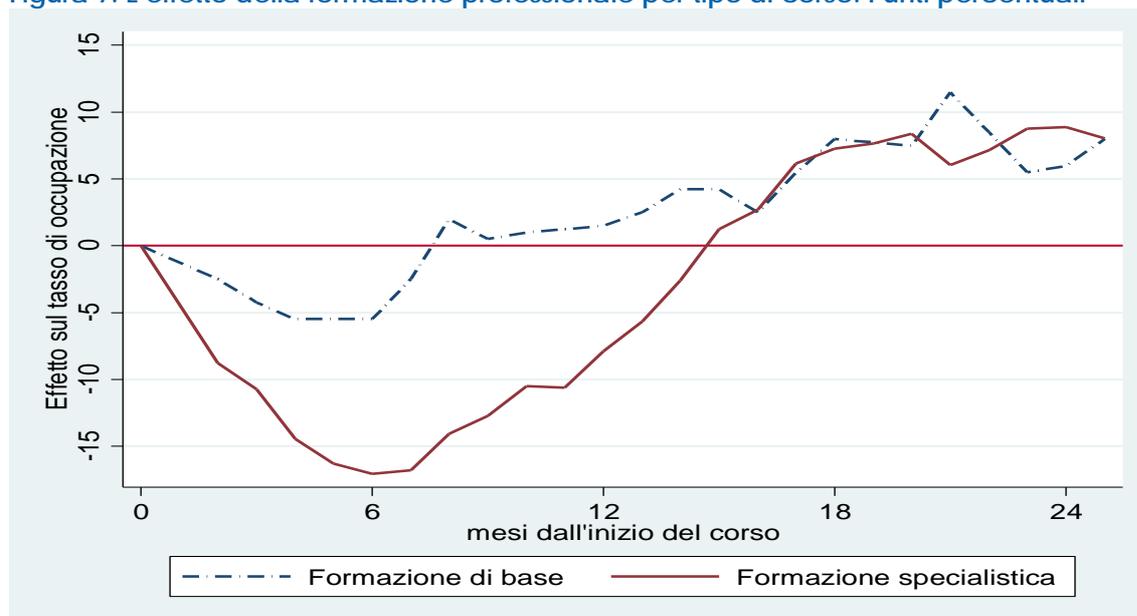
Figura 6. L'effetto della formazione professionale per durata della disoccupazione. Punti percentuali.



Fonte: Database Monviso della Regione Piemonte e SILP Piemonte, elaborazioni IRES. Nota: stime PSM di tipo nearest neighbor.

Dopo aver preso in esame una serie di caratteristiche socio-anagrafiche, consideriamo alcune variabili strutturali riguardanti il tipo di corso frequentato dai beneficiari. Distinguiamo l'effetto stimato sulla base della partecipazione dei beneficiari a corsi di formazione di base (BAS) oppure ai corsi di formazione specialistica (SPE). Si rileva un effetto di *lock-in* più ampio per i partecipanti ai corsi specialistici (seppur la loro durata sia solo di pochi mesi, in media, più ampia). Per quanto concerne l'effetto occupazionale, non si rilevano nel medio e più lungo periodo sostanziali effetti differenziati per tipo di corso.

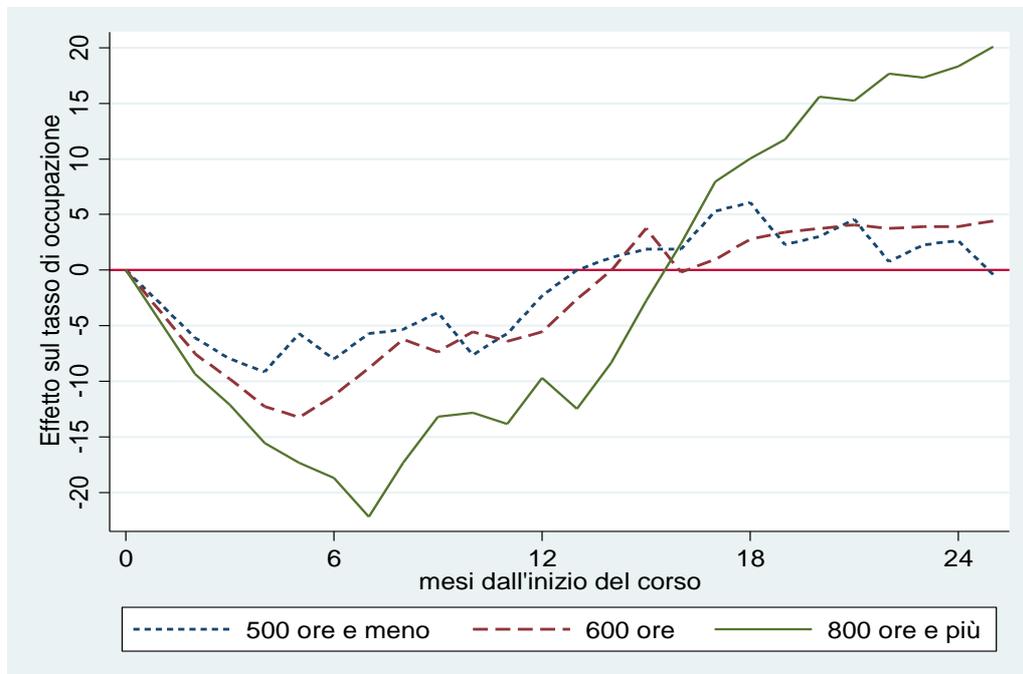
Figura 7. L'effetto della formazione professionale per tipo di corso. Punti percentuali



Fonte: Database Monviso della Regione Piemonte e SILP Piemonte, elaborazioni IRES. Nota: stime PSM di tipo nearest neighbor.

Per quanto riguarda la durata dei corsi, questi ultimi sono stati suddivisi in: i) brevi (500 ore o meno), medi (600 ore) oppure lunghi (800 ore e più)⁸. L'illustrazione grafica suggerisce un impatto sostenuto e positivo in modo particolare per i corsi di più lunga durata.

Figura 8. L'effetto della formazione professionale per durata del corso. Punti percentuali.



Fonte: Database Monviso della Regione Piemonte e SILP Piemonte, elaborazioni IRES. Nota: stime PSM di tipo nearest neighbor.

Un ultimo affondo di ricerca è quello riguardante il settore della qualifica conseguita dai partecipanti. Il gruppo di ricerca sull'analisi dei fabbisogni professionali dell'IRES Piemonte ha messo a punto una tavola di raccordo che consente di collegare ogni corso di formazione professionale a regia regionale a un settore di riferimento (ossia il settore economico nel quale l'esito occupazionale successivo al corso può essere considerato coerente con le competenze acquisite). Questo strumento è stato definito sulla base della referenziazione alle classificazioni dei settori e delle professioni messa a punto dall'INAPP nell'ambito del Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali⁹.

I partecipanti ai corsi sono suddivisi sulla base di tre diversi ambiti professionali: i) funzioni trasversali (hanno seguito corsi che forniscono competenze che trovano applicazione in ambiti economici differenti, come per esempio contabilità, buste paga, marketing), ii) ambito della meccanica, macchinari e impiantistica, iii) servizi turistici e iv) servizi informatici/avanzati¹⁰. In Figura 9 si mostra come l'impatto della formazione è maggiore soprattutto per i corsi che forniscono competenze applicabili nel campo della meccanica e dell'impiantistica (settore in cui negli ultimi anni sono aumentate le procedure di assunzio-

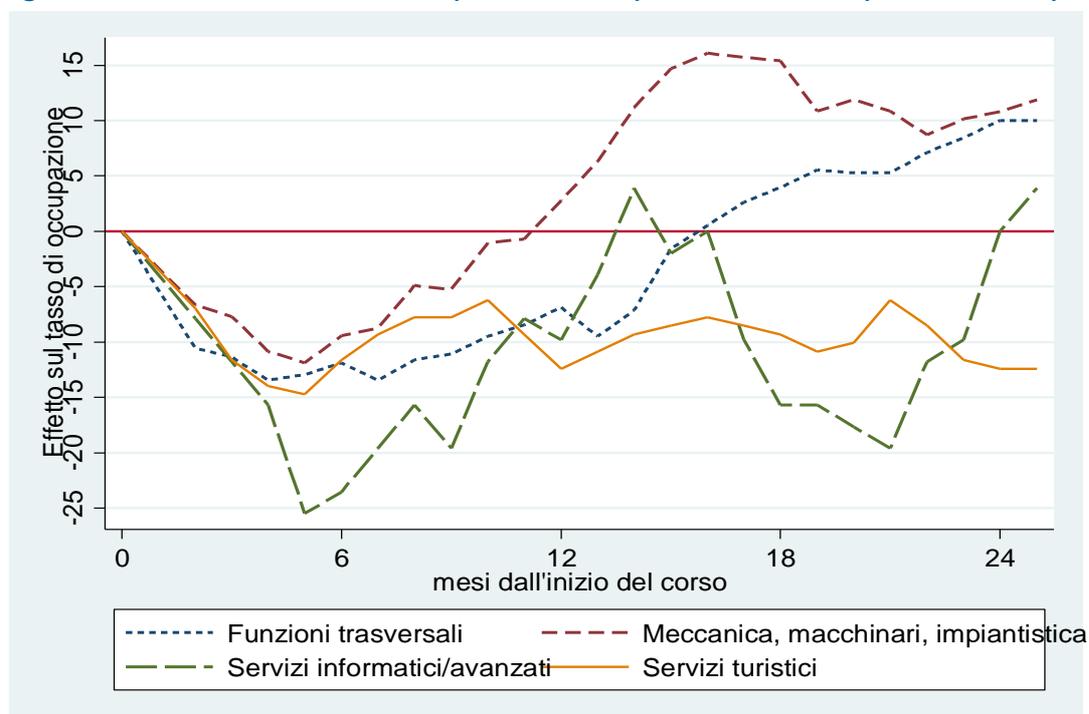
⁸ Si noti che non rientrano nel campione corsi di durata tra le 600 e le 800 ore.

⁹ Ringraziamo Giorgio Vernoni dell'IRES Piemonte per averci fornito la tavola di raccordo e Marco Bologna e Alessandro Morani del CSI Piemonte per le chiavi di collegamento col nostro database.

¹⁰ In un numero limitato di casi (circa 250 beneficiari) i corsi facevano riferimento a variegati settori di tipo differenziato che non hanno reso possibile una loro aggregazione entro categorie omogenee.

ne¹¹). Anche i corsi con funzioni trasversali hanno effetti positivi per i beneficiari, che si dispiegano soprattutto nel medio-lungo termine¹².

Figura 9. L'effetto della formazione professionale per settore della qualifica. Punti percentuali.



Fonte: Database Monviso della Regione Piemonte e SILP Piemonte, elaborazioni IRES. Nota: stime PSM di tipo nearest neighbor.

¹¹ Fonte: Osservatorio regionale mercato del lavoro Regione Piemonte (ORML). I dati elaborati da Regione Piemonte - Settore Politiche del Lavoro su dati Sistema Informativo Lavoro Piemonte mostrano un aumento delle procedure di assunzione nel settore metalmeccanica (tra 2016 e 2017 pari al 18%). Per i giovani sotto i 29 anni l'incremento annuale nel 2017 è stato pari al 23,4%.

¹² Tutti i risultati presentati sono stati sottoposti a una serie di test di incrocio tra dimensioni per valutarne la solidità.

Tabella 3. L'effetto della formazione a 12 e 18 mesi dal termine dei corsi per diverse caratteristiche individuali e dei corsi. Punti percentuali.

	12 mesi	18 mesi
<i>Genere</i>		
Donne	4,7	5,8
Uomini	6,4	8,0
<i>Cittadinanza</i>		
Italiana	9,3	11,1
Straniera	3,8	10,6
<i>Classe d'età</i>		
24 anni e meno	8,2	8,7
25-40 anni	5,9	9,7
Più di 40 anni	9,6	3,4
<i>Durata della disoccupazione</i>		
Meno di 1 anno	7,3	7,9
1-2 anni	18,5	20,6
Più di 2 anni	3,7	3,7
Inoccupato	2,7	5,0
<i>Tipo di corso</i>		
Formazione specialistica	7,7	8,0
Formazione di base	7,7	8,0
<i>Durata del corso</i>		
500 ore o meno	2,3	-0,0
600 ore	3,4	4,4
800 ore e più	11,8	20,1
<i>Settore della qualifica (INAPP)</i>		
Funzioni trasversali	5,4	10,0
Meccanica, macchinari, impiantistica	10,8	11,9
Servizi informativi/avanzati	-15,7	3,9
Servizi turistici	-10,8	-12,4

Fonte: Database Monviso della Regione Piemonte e SILP Piemonte, elaborazioni IRES.

ALCUNI SPUNTI DI RIFLESSIONE

I risultati fin qui illustrati rappresentano una misura dell'impatto occupazionale della formazione professionale per i qualificati in Piemonte in 2016, tenuto conto delle caratteristiche specifiche (gruppo di trattati, e controlli relativi) che costituiscono il campione di stima. Va da sé, dunque, come i risultati non possano essere messi tout court in relazione con quelli di altri studi. In generale, gli studi valutativi si basano infatti su campioni di soggetti con caratteristiche anche molto diverse, che non rendono possibile una comparazione semplice dei risultati a fini interpretativi.

Secondo le nostre stime, la formazione professionale nel medio e più lungo termine garantisce un effetto positivo sull'occupabilità delle persone formate, almeno in relazione all'indicatore grezzo scelto (stato occupazionale), tra i qualificati nel 2016. Stante tale risultato, è possibile sfruttare a fine di riflessione speculativa le peculiarità dei diversi campioni sulla base dei quali si basano gli studi condotti tra i qualificati negli anni 2016 (quello qui illustrato) e quello svolto nel 2015 (si veda Benati et al., 2016). Dalla comparazione dei due studi emerge una stima relativamente più bassa dell'effetto occupazionale della formazione per i qualificati nel 2016 rispetto a quanto rilevato nel 2015¹³. A dodici mesi l'effetto occupazionale per i qualificati del 2015 era stimato in 14,1 punti percentuali contro i 4,1 punti stimati tra i qualificati nel 2016. Dopo 18 mesi il gap si riduce, ma rimane ampio: 13% contro 7,7%.

Tra le caratteristiche che differenziano i campioni di qualificati oggetto di valutazione nei due anni in primis alcune caratteristiche dei beneficiari. Rispetto ai qualificati del 2015, quelli del 2016 che rientrano nel campione di stima sono caratterizzati da alcuni tratti di maggiore vulnerabilità. In particolare, il campione oggetto di valutazione nel 2016 è composto da più persone con titolo di studio basso: la licenza media è il titolo di istruzione nel 18,5% delle persone trattate nel 2015, il 27,9% nel 2016. Inoltre, anche il numero di persone in ricerca di prima occupazione è più alto nello studio del 2016 (39,4% rispetto al 28,4% del campione del 2015). Titolo di studio basso e ricerca di prima occupazione sono caratteristiche che riducono la probabilità di trovare lavoro e il successo lavorativo¹⁴. Un primo spunto interpretativo di ordine ampio riguarda, quindi, il target dei beneficiari: assume fondamentale rilevanza nell'ambito delle politiche attive del lavoro considerare le specificità dei beneficiari. Non sorprende che studi di valutazione dell'impatto occupazionale della formazione basati su campioni costituiti da soggetti con diversi livelli di fragilità dimostrino risultati diversi in accordo a tali diversità.

In questo senso, un ulteriore elemento di discussione è rintracciabile nelle dinamiche del mercato del lavoro. Va osservato che il tasso di disoccupazione totale è in diminuzione dal 2014, così come quello giovanile. Quindi, cercare lavoro in questi ultimi anni dovrebbe essere stato relativamente e progressivamente più semplice che in precedenza. I qualificati del 2016 hanno cercato lavoro in un periodo, tra il 2016 e il 2017, in cui il mercato del lavoro si è mostrato con meno opportunità per persone con un profilo occupazionale debole, proprio la componente numericamente in crescita nel gruppo di trattati oggetto di valutazione. La quota di persone disoccupate da oltre dodici mesi sul totale dei disoccupati (<http://www.sisreg.it>) è passata dal 53,6% del 2016 al 55% del 2017. La dinamica dell'indicatore può essere letta come segnale di: i) difficoltà per la componente più vulnerabile delle forze lavoro e ii) scarso dinamismo nel mercato del lavoro. I qualificati del 2015, oltre ad essere contraddistinti da esperienze lavorative più recenti e livelli di istruzione più alti, si sono invece affacciati sul mercato del lavoro in un periodo in cui lo stesso indicatore presentava valori decrescenti (dal 57,7% del 2015 al 53,6% del 2016).

¹³ Si confrontano qualificati in corsi di base e specialistici, escludendo i corsi di base per gli operatori sociosanitari.

¹⁴ Tale evidenza è riscontrata anche da un'analisi logistica dove, nel nostro campione in analisi, è stimata l'associazione tra la probabilità di trovare occupazione e una serie di caratteristiche individuali tra le quali quelle citate.

Da analisi recenti sappiamo che le difficoltà di inserimento lavorativo sono aumentate per alcune categorie di persone, come le donne giovani con cittadinanza straniera e titoli di studio medi, proprio dal 2016 al 2017 (Abburà, Donato et al. 2018, 74; Abburà, Donato et al. 2018, figura 11 pag. 13). Dunque le tendenze complessive nel mercato del lavoro sono frutto di una composizione di dinamiche opposte: tra il 2016 e il 2017 per alcuni segmenti delle forze lavoro le difficoltà sono state minori, mentre per altri segmenti sono state maggiori.

Un secondo spunto di riflessione riguarda le scelte in ambito lavorativo a seguito della partecipazione ai corsi di formazione nel caso di soggetti caratterizzati da maggiori fragilità. Negli studi del 2016 e del 2015 il tasso di occupazione (indicatore di performance lavorativa grezzo) è difforme a seguito della formazione soprattutto con riferimento al gruppo dei trattati; mentre, la dinamica nei gruppi di controllo è in buona sostanza analoga. Ciò potrebbe segnalare informazioni in tema di ri-calibrazione e formazione delle preferenze per il lavoro a seguito della partecipazione alle politiche attive del lavoro. Non è escluso che, a seguito della partecipazione ai corsi, beneficiari caratterizzati da fragilità relativamente più ampie possano rivedere al rialzo - quantomeno in parte - le proprie aspettative sul lavoro. Per esempio, con riferimento al tipo di attività lavorativa che sono disponibili ad accettare, oppure al livello di salario al quale sono disponibili al lavoro (salario di riserva). Alla più lenta crescita nel tasso di occupazione, indicatore grezzo di performance lavorativa, tra i qualificati del 2016 (più fragili rispetto a quelli del 2015) potrebbero soggiacere fattori legati alla rimodulazione delle preferenze come effetto indiretto della formazione, nella direzione di produrre atteggiamenti più selettivi. Tali fattori, per ovvie ragioni non possono essere visti in termini esclusivamente negativi. Per meglio approfondire questo tema sarebbero necessarie indagini ad hoc.

Ragioni che potrebbero contribuire a interpretare gli effetti nel 2015 e nel 2016, diverse rispetto alle precedenti, chiamano in causa il tipo di corsi oggetto di valutazione nelle due annualità. Il numero di beneficiari frequentanti corsi in formazione di base e specialistica nelle due annualità è pressoché identica. Caratteristiche di discontinuità potrebbero, però, riguardare i caratteri organizzativi dei corsi, oppure ancora le modalità operative di formazione adottate¹⁵. Per esempio, nel periodo rappresentato dagli anni formativi considerati è avvenuta una riorganizzazione nella gestione degli affidamenti dei corsi alle agenzie formative: nel primo anno formativo 2014-'15 la gestione era affidata alle province. In seguito alla riforma amministrativa degli enti locali, a partire dall'anno formativo 2015-'16 la gestione è stata trasferita alla Regione per tutte le province, tranne che per l'area della Città Metropolitana la cui gestione dei corsi è rimasta alla stessa Città Metropolitana. In questo ambito, che chiama in causa l'operatività dei progetti formativi e la loro organizzazione, a fini conoscitivi sarebbero necessari approfondimenti di natura qualitativa che vanno ben oltre quelli adoperabili in questo report per rispondere agli interrogativi in esame.

¹⁵ Abbiamo condotto alcune stime distinguendo i qualificati del 2016 tra quanti hanno frequentato corsi "nuovi" (alla prima edizione) oppure meno. Le stime, disponibili su richiesta, dimostrano come gli effetti occupazionali siano positivi in entrambi i casi ma maggiori tra i frequentanti corsi non nuovi. L'organizzazione e l'operatività dei corsi, quindi, potrebbe in generale giocare un ruolo nella spiegazione dell'effetto occupazionale.

CONCLUSIONI

Questa nuova analisi di valutazione della formazione professionale pubblica piemontese ha permesso di mettere in luce alcuni aspetti.

Un primo tema è l'importanza delle caratteristiche socio-demografiche delle persone formate e qualificate rispetto agli effetti occupazionali della formazione. Il fatto che il gruppo dei trattati esaminato in questa edizione sia in parte diverso da quello analizzato lo scorso anno, nella direzione di una maggiore debolezza, è probabilmente all'origine del minore effetto della formazione riscontrato quest'anno.

La composizione dell'offerta formativa è anch'essa importante nel determinare l'intensità degli effetti della formazione. Occorre ricordare che la scelta della composizione dell'offerta formativa può discendere dal voler privilegiare determinati gruppi sociali, come persone disoccupate da lungo tempo, oppure di origine straniera, o con titoli di studio bassi, o giovani, etc. Quindi questo fattore va soppesato rispetto agli obiettivi che le politiche formative hanno inteso perseguire nello specifico anno formativo.

La penalizzazione delle persone qualificate emersa nell'analisi in modo particolare per la formazione specialistica sembrerebbe dovuta all'incremento in questo gruppo di beneficiari 2016 - rispetto a quello del 2015 - di persone giovani (spesso donne) in ricerca di prima occupazione. Questo dato, insieme al 'successo' degli over40, conferma la rilevanza di avere esperienza per trovare più facilmente lavoro. Non avere esperienze potrebbe anche rappresentare un inciampo nelle prime fasi di approccio all'occupazione, quali ad esempio il colloquio o le modalità di ricerca. Se così fosse, chi disegna le politiche attive del lavoro potrebbe valutare il potenziamento dei servizi di sostegno per chi è al suo primo ingresso nel mondo del lavoro e ha concluso da poco un corso di formazione.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Abburrà, L., L. Donato, et al. (2018). Lavoro e Società. Così lontano, così vicino. Relazione annuale IRES 2018. Torino, IRES Piemonte: 51-81.
- Abburrà, L., L. Donato, et al. (2018). Un mismatch strutturale tra domanda e offerta. I giovani piemontesi tra istruzione e lavoro negli anni della crisi. XXXIX Conferenza Italiana di Scienze Regionali. Bolzano.
- Benati, I., L. Donato, et al. (2018). La formazione professionale aiuta a trovare lavoro? Gli effetti dei corsi erogati in Piemonte nel 2015, IRES Piemonte; Regione Piemonte.
- Biewen, M., B. Fitzenberger, et al. (2007). Which Program for Whom? Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany. Bonn, IZA - The Institute for the Study of Labor.
- Caliendo, M., R. Mahlstedt, et al. (2014). Unobservable, but unimportant? The influence of personality traits (and other usually unobserved variables) for the evaluation of labor market policies. Bonn IZA
- Card, D., J. Kluve, et al. (2018). "What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations." Journal of the European Economic Association **16**(3): 894-931.

NOTE EDITORIALI

Ufficio Comunicazione
Maria Teresa Avato

© IRES
Febbraio 2019
Istituto di Ricerche Economico Sociali del Piemonte
Via Nizza 18 -10125 Torino

www.ires.piemonte.it
Si autorizzano la riproduzione, la diffusione e l'utilizzazione del contenuto con la citazione
della fonte.

Ambiente e Territorio

Cultura

Finanza locale

Immigrazione

Industria e Servizi

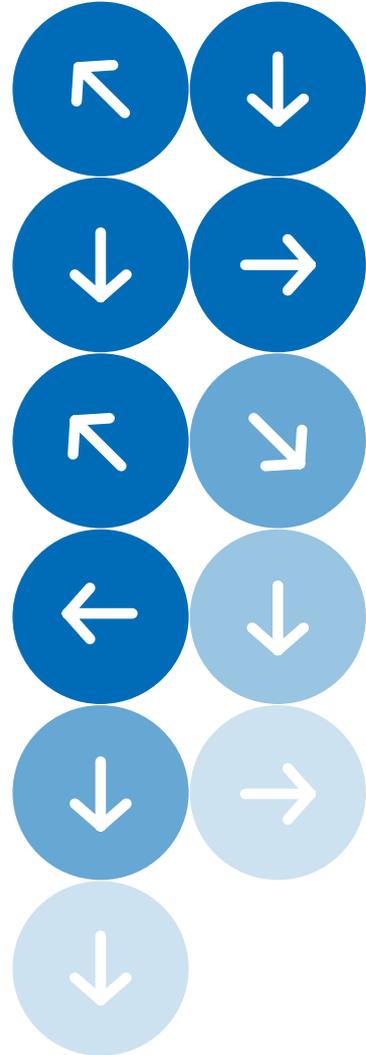
Istruzione e Lavoro

Popolazione

Salute

Sviluppo rurale

Trasporti



IRES Piemonte

Via Nizza, 18

10125 TORINO

+39 0116666-461

www.ires.piemonte.it

ISBN 9788896713587