



Provincia di Roma

Assessorato Politiche Giovanili e Formazione Professionale

Dipartimento XI - Servizio 2° Formazione Professionale

## Progetto "Esiti occupazionali"

Esiti occupazionali dei giovani  
che hanno frequentato attività di obbligo formativo  
sia con fondi regionali, nazionali che comunitari

## Sintesi del rapporto

A cura del Cesos

Roma, maggio 2007



Il rapporto è stato curato da Domenico Paparella, Flavia Pace, Raimondo Bosco e Manuela Mansueti.

Ringraziamo tutte le persone che hanno concorso alla realizzazione della ricerca: i giovani che con la loro disponibilità ci hanno permesso di realizzare l'indagine ed i rappresentanti delle Agenzie formative, dei Centri per l'impiego, gli imprenditori e le associazioni sindacali per le informazioni fornite.

Un ringraziamento particolare va ai dirigenti e al personale della Provincia di Roma e della Regione Lazio per il costante supporto e per i preziosi suggerimenti che hanno dato nel corso del progetto.

CESOS  
Centro di Studi Economici Sociali e Sindacali  
Via Po, 102  
000198 Roma  
Tel. 06-84242070  
E-mail: [cesos@mclink.it](mailto:cesos@mclink.it)  
Sito web: [www.cesos.org](http://www.cesos.org)

## INDICE

PREMESSA.....	3
<b>1. LE CARATTERISTICHE DEI CORSI PER L'OBBLIGO FORMATIVO .....</b>	<b>4</b>
1.1. LA TIPOLOGIA DEI CORSI PER L'OBBLIGO FORMATIVO .....	4
1.2. GLI ALLIEVI: CARATTERISTICHE E DIFFERENZE DI GENERE.....	6
<b>2. L'INDAGINE SUGLI ESITI OCCUPAZIONALI DEI GIOVANI IN OBBLIGO FORMATIVO.....</b>	<b>9</b>
2.1. PREMESSA: OBIETTIVI E APPROCCIO METODOLOGICO DELLA RICERCA.....	9
2.2. I PROFILI DEI GIOVANI INTERVISTATI.....	11
2.3. LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI GIOVANI ALL'AVVIO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE ...	13
2.4. CANALI DI INFORMAZIONE E PUBBLICIZZAZIONE DEI CORSI FORMATIVI.....	14
2.5. LE RAGIONI DELLA SCELTA DEL PERCORSO FORMATIVO.....	14
2.6. I CORSI SCELTI DA GIOVANI INTERVISTATI .....	15
2.7. L'ESPERIENZA IN AZIENDA .....	16
2.8. LA TUTORSHIP IN AULA E IN AZIENDA .....	18
<b>3. ESITI OCCUPAZIONALI DEI GIOVANI PARTECIPANTI AI CORSI DI OBBLIGO FORMATIVO.....</b>	<b>20</b>
3.1. LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI GIOVANI IN OBBLIGO FORMATIVO IN ESITO ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE .....	22
3.2. GLI OCCUPATI E LE OCCUPATE A 6 MESI E A 12 MESI DALLA CONCLUSIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA .....	24
3.2.1 <i>La qualità dell'occupazione: caratteristiche dei lavori e differenze di genere</i>	25
3.2.2 <i>Le caratteristiche delle imprese e delle professioni.....</i>	29
3.2.3 <i>I canali di accesso al mondo del lavoro.....</i>	31
3.2.4 <i>Le valutazioni dei partecipanti sull'efficacia della formazione ai fini                 dell'inserimento.....</i>	32
3.3. I NON OCCUPATI/E A 6 E A 12 MESI DAL TERMINE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA .....	35
3.4. GLI STUDENTI A 6 E A 12 MESI DAL TERMINE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA.....	36
3.5. EVOLUZIONE DELLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE NEL PERIODO INTERCORSO FRA I 6 E I 12 MESI DALLA CONCLUSIONE DELLA ATTIVITÀ: PERCORSI E DIFFERENZE DI GENERE .....	38
3.5.1 <i>I giovani sempre occupati.....</i>	39
3.5.2 <i>Occupati a 6 mesi ma non a 12 dalla conclusione delle attività.....</i>	41
3.5.3 <i>Non occupati a 6 mesi e occupati a 12 mesi dalla conclusione delle attività .</i>	43
3.5.4 <i>Sempre non occupati o inattivi .....</i>	45
3.6. GLI OCCUPATI ALL'AVVIO: PERCORSI E QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE .....	47
3.7. IL GRADIMENTO DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA .....	48
<b>4. IL SISTEMA DELL'OBBLIGO FORMATIVO: LE CRITICITÀ E LE PROPOSTE MIGLIORATIVE .....</b>	<b>51</b>
4.1. L'ESPERIENZA DEI CENTRI DI FORMAZIONE .....	51
4.2. L'ESPERIENZA DEI CENTRI PER L'IMPIEGO .....	54
4.3. L'ESPERIENZA DEL SINDACATO .....	56
4.4. L'ESPERIENZA DELLE IMPRESE OSPITANTI GIOVANI APPRENDISTI/TIROCINANTI .....	58
4.5. SPUNTI DI RIFLESSIONE .....	59

<b>5. RIEPILOGO DEI PRINCIPALI RISULTATI DELL'INDAGINE.....</b>	<b>61</b>
<b>6. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE .....</b>	<b>65</b>
PREMESSA .....	65
6.1. LE CARATTERISTICHE DELL'INDAGINE .....	66
6.2. I PERCORSI DI FORMAZIONE .....	67
6.3. LA PERCEZIONE DELL'UTILITÀ DEL PERCORSO FORMATIVO .....	68
6.4. GLI SBOCCHI OCCUPAZIONALI .....	69
6.5. LA GOVERNANCE DELL'OBBLIGO FORMATIVO .....	70

## Premessa

La presente sintesi si articola in due parti, la prima è dedicata alla ricostruzione del quadro di riferimento con le caratteristiche dei partecipanti e dei corsi di obbligo formativo finanziati dalla Provincia di Roma (capitolo 1).

La seconda parte è dedicata all'indagine sugli esiti occupazionali dei giovani intervistati, che hanno frequentato un corso di obbligo formativo e si apre con la presentazione della metodologia d'indagine; segue poi la descrizione dei profili e della motivazione dei giovani intervistati e le modalità di svolgimento delle attività formative (capitolo 2).

Il capitolo 3 presenta gli esiti occupazionali dei giovani intervistati, le valutazioni e il gradimento rispetto al corso frequentato; all'interno è presente anche una sezione dedicata all'evoluzione della condizione occupazionale degli stessi nel periodo intercorso fra i 6 e i 12 mesi dalla conclusione dell'esperienza formativa.

Nel capitolo 4 vengono presentati i risultati dell'indagine qualitativa condotta con i testimoni privilegiati del sistema dell'obbligo formativo, analizzando sia le criticità sia le proposte migliorative.

Infine gli ultimi capitoli offrono i principali risultati dell'indagine (capitolo 5) e le considerazioni conclusive del gruppo di ricerca (capitolo 6).

## 1. LE CARATTERISTICHE DEI CORSI PER L'OBBLIGO FORMATIVO

Le finalità strategiche dell'obbligo formativo sono quelle di consentire ai giovani di raggiungere un livello adeguato d'istruzione o di formazione professionale che ne consenta un inserimento attivo nel mercato del lavoro.

La popolazione di riferimento, oggetto di osservazione di questo rapporto, è costituita dai giovani che hanno concluso un corso di formazione professionale dell'obbligo formativo finanziato dalla Provincia di Roma, negli anni formativi 2003/2004 - 2004/2005 e dai giovani impegnati nei percorsi triennali conclusi nel 2005/2006. Da questo universo è stato estratto un campione di 770 giovani sul quale è stata condotta l'indagine sugli esiti occupazionali, ovvero sulle modalità e le condizioni d'inserimento di questi giovani nel mercato del lavoro della Provincia, che viene presentata nel prossimo capitolo.

Le elaborazioni sono state rese possibili grazie alla collaborazione della Provincia di Roma, che ha messo a disposizione le informazioni raccolte con il sistema informativo di monitoraggio SIMON. Per varie ragioni però il caricamento dei dati non era stato ancora completato e quindi è stato necessario un lavoro supplementare di recupero, contattando direttamente le strutture formative. Risultato di questa azione è stata la creazione di una nuova banca dati che raccoglie le informazioni riguardanti quasi 4.000 giovani partecipanti ai corsi per l'obbligo formativo<sup>1</sup>. Questa ha consentito la realizzazione di diverse elaborazioni, tenuto conto l'articolazione in circa venti variabili, che vanno a coprire le principali caratteristiche dei giovani e dei corsi da loro frequentati.

### 1.1. La tipologia dei corsi per l'obbligo formativo

L'offerta dei corsi di obbligo formativo in Provincia è molto ricca e viene gestita dal Polo pubblico e dagli Enti privati accreditati. Il Polo pubblico ha al proprio interno un'ulteriore articolazione: le strutture direttamente gestite dalla Provincia di Roma, che sono i Centri provinciali di formazione professionale (CPFP) e i Centri di formazione professionale gestiti dai maggiori Comuni del territorio romano<sup>2</sup>. Di seguito quindi i risultati verranno presentati mantenendo questa tripartizione.

<sup>1</sup> E' stato molto difficile risalire all'universo complessivo dei giovani in obbligo formativo che hanno raggiunto una qualifica e anche la banca dati costituita necessita di un'ulteriore verifica e integrazione, visto che non è stato possibile recuperare i dati da tutte le strutture formative.

<sup>2</sup> Roma, Albano, Fiumicino, Tivoli, Anzio, Monterotondo.

Una prima analisi sui corsi, dedicati all'assolvimento dell'obbligo formativo riguarda la fonte di finanziamento: fondi propri della Regione o risorse del Fondo sociale europeo. I finanziamenti del FSE rappresentano circa il 60%, mentre quelli provenienti da risorse proprie della Regione assommano a quasi il 40%. Con i finanziamenti del fondo regionale si copre oltre l'80% dei corsi del Polo pubblico, circa un 44% di quelli dei CPFP e quasi un 33% di quelli degli Enti accreditati; quindi con i fondi del FSE sono stati realizzati il 55,6% dei corsi di obbligo formativo dei CPFP, il 67,1% degli Enti accreditati e un 17% di quelli del Polo pubblico.

Tabella 1.1 – Tipologia di finanziamento per ente attuatore

Tipologia di fondo	Polo Pubblico		CPFP		Enti accreditati		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fondo Sociale Europeo	41	17,1	469	55,6	1908	67,1	2418	61,5
Fondi regionali	199	82,9	375	44,4	939	32,9	1513	38,5
<b>Totale</b>	<b>240</b>	<b>100,0</b>	<b>844</b>	<b>100,0</b>	<b>2847</b>	<b>100,0</b>	<b>3931</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

I corsi organizzati dalle strutture di formazione sono molteplici, riconducibili ad otto principali tipologie di percorsi formativi. Alcuni di questi hanno come esito l'acquisizione di una qualificazione professionale specifica, altri invece, hanno carattere polivalente ovvero dedicati a ragazzi diversamente abili, altri corsi ancora, pur essendo destinati a figure specifiche, richiamano un numero di partecipanti che in questo contesto d'analisi non ha rilevanza statistica. I corsi a finalità professionalizzante specifica riguardano le seguenti figure: elettricista; informatici-grafici; operatore aziendale; estetista; meccanico; acconciatore<sup>3</sup>.

I corsi che richiamano una maggior frequenza sono principalmente quelli per elettricista, o elettrotecnica o elettromeccanico (25%). Risulta inoltre che una parte molto ampia dei soggetti della popolazione degli ex corsisti in obbligo formativo, ha preso parte ai corsi per "informatici-grafici" (19%) e in quella degli operatori aziendali (19%). Coloro che erano iscritti ai corsi per diventare estetista sono il 12%, meccanico il 10%, acconciatore l'8%.

<sup>3</sup> Nella categoria *elettricista* rientrano i corsi per elettronico ed elettromeccanico civile e industriale; elettrotecnico per l'impiantistica e l'automazione; elettricista montatore manutentore; frigorista; elettromeccanico specializzato in domotica; installatore riparatore apparati elettrici ed elettromeccanici - ascensorista; riparatore di apparecchiature elettroniche ed informatiche; elettrauto autronico. In quella di *meccanico*: riparatore dei veicoli a motore; operatore meccanico; operatore alle macchine utensili; operatore meccanico manutentore di sistemi meccanici; termoidraulico. Nella voce *informatici-grafici* rientrano i corsi per operatore informatico hardware e software e i diversi corsi di grafica. Infine in *operatore aziendale* sono convogliati i corsi per operatore aziendale indirizzo contabile, amministrativo, turismo, segreteria. Nella voce "altro" sono presenti corsi importanti ma con poche frequenze: cameriere, cuoco, orologiaio, orefice.

Tabella 1.2 – Tipologia di corso per ente attuatore

Tipologia di corso	Polo Pubblico		CPFP		Enti accreditati		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Acconciatore	119	14,1	70	29,2	135	4,7	324	8,2
Elettricista	136	16,2	9	3,7	839	29,5	984	25,0
Estetista	80	9,5	102	42,5	307	10,8	489	12,4
Informatici-grafici	210	24,8	-	-	550	19,3	760	19,4
Meccanico	51	6,0	31	12,9	333	11,7	415	10,6
Operatore aziendale	141	16,8	-	-	614	21,6	755	19,2
Polivalente	107	12,6	-	-	38	1,3	145	3,7
Altro	-	-	28	11,7	31	1,1	59	1,5
<b>Totale</b>	<b>844</b>	<b>100,0</b>	<b>240</b>	<b>100,0</b>	<b>2847</b>	<b>100,0</b>	<b>3931</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Si può riconoscere una specifica identificazione della natura dei centri con tipologia dei corsi realizzati. In particolare per la formazione dedicata agli elettricisti-elettrotecnici-elettromeccanici, sono le strutture accreditate che realizzano in misura maggiore questi interventi, mentre il Polo Pubblico sembra erogare principalmente formazione per informatici-grafici, ed il CPFP per le estetiste. Solo 3,7% ha frequentato corsi Polivalenti. Questo dato è da analizzare in relazione a quello relativo ai soggetti appartenenti a categorie svantaggiate che sono il 4,2% del campione<sup>4</sup>.

## 1.2. Gli allievi: caratteristiche e differenze di genere

Nella popolazione di riferimento, che costituisce l'universo da cui sono stati estratti i 770 giovani intervistati, si riscontra una maggioranza di ragazzi 62%, mentre le ragazze rappresentano il 37%.

<sup>4</sup> Si rimanda al rapporto integrale per un maggior approfondimento.

Tabella 1.3 – Tipologia di corso per genere

Tipologia di corso	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Elettricista	984	40,1	-	-	984	25,1
Informatici – grafici	516	21,0	244	16,5	760	19,3
Operatore aziendale	344	14,0	409	27,7	753	19,2
Estetista	1	0,1	488	33,2	489	12,4
Meccanico	414	16,8	-	-	414	10,6
Acconciatore	63	2,6	260	17,7	323	8,2
Polivalente	87	3,6	58	3,9	145	3,7
Altro	44	1,8	15	1,0	59	1,5
<b>Totale</b>	<b>2453</b>	<b>100,0</b>	<b>1474</b>	<b>100,0</b>	<b>3927</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Dai dati rilevati si riscontra che la distribuzione di genere è fortemente legata alla tipologia dei corsi frequentati<sup>5</sup>; infatti i percorsi di estetista e acconciatore vengono frequentati dalla maggior parte dalle ragazze mentre quelli per elettricista o meccanico vengono seguiti esclusivamente dai ragazzi. Altri corsi risultano maggiormente eterogenei: ne sono un esempio quelli per informatici-grafici, seguiti dal 20% dei ragazzi e dal 16% delle ragazze, così come quelli per operatore aziendale, i quali sono scelti dal 27% delle femmine e dal 14% dei maschi. Per i corsi polivalenti non si rileva una significativa distribuzione di genere.

Analizzando la classificazione per zone che viene adottata dall'Amministrazione provinciale<sup>6</sup> emerge, come era prevedibile, che Roma fa registrare il maggior numero di presenze con il 2/3 degli allievi, seguita dal 15% della zona dei Castelli romani, le altre zone si equivalgono in termini di presenze, mentre le zone F e G hanno percentuali più ridotte di frequentanti.

In conclusione analizzare l'incrocio tra la localizzazione dei corsi erogati e il comune di residenza dei giovani corsisti ha permesso di fare alcune considerazioni sulla distanza dei centri e sulla reale distribuzione dell'offerta formativa nel territorio e sugli squilibri che questa presenta con rilevanti implicazioni in termini di accessibilità da parte dei giovani.

Studiando la distribuzione territoriale, si vede come i giovani tendano prevalentemente a rimanere nel proprio Comune di residenza o a spostarsi in quelli limitrofi. In particolare sono i residenti delle zone A, E e G che

<sup>5</sup> Sulla correlazione genere e corso frequentato si tornerà più approfonditamente nel prossimo capitolo.

<sup>6</sup> Cfr. rapporto complessivo sull'OF cap 2, tabella 2.8 per la suddivisione dei Comuni per le zone.

preferiscono spostarsi rispettivamente nella zona dei Castelli Romani e su Roma piuttosto che rimanere nella propria. Questo pendolarismo formativo trova spiegazione con la più ricca ed articolata offerta di corsi che è presente su questi due territori. Infine osservando le distribuzioni dei giovani residenti del comune di Roma si nota come alcuni di loro si spostino nelle zone dei Castelli e di Civitavecchia, se risiedono in zone confinanti a queste.

Tabella 1.4 – Comune di residenza dei giovani per la localizzazione degli enti attuatori.

		Zone ente attuatore																
Zone di residenza	ZONA A		ZONA B		ZONA C		ZONA D		ZONA E		ZONA F		ZONA G		ZONA H		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Zona A	46	95,8	90	15,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	0,4	147	3,90
Zona B	-	-	461	77,5	15	9,7	-	-	-	-	-	-	-	-	56	2,0	532	14,3
Zona C	-	-	1	0,2	138	89,0	2	2,6	-	-	-	-	-	-	23	0,8	164	4,4
Zona D	-	-	-	-	-	-	65	84,4	3	5,7	-	-	-	-	63	2,3	131	3,5
Zona E	-	-	-	-	-	-	4	5,2	46	86,8	-	-	-	-	83	3,0	133	3,6
Zona F	-	-	-	-	1	0,6	-	-	-	-	-	-	-	-	44	1,6	45	1,2
Zona G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	32,7	57	2,1	74	2,0
Zona H - Roma	2	4,2	42	7,1	1	0,7	6	7,8	4	7,5	-	-	35	67,3	2.412	87,8	2.502	67,1
<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>594</b>	<b>100</b>	<b>155</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>2.749</b>	<b>100</b>	<b>3.728</b>	<b>100</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Un dato evidente è la completa assenza di offerta formativa nella zona F – Comuni a nord di Roma, vicini al lago di Bracciano: i giovani ivi residenti si spostano tutti nella zona di Roma.

Queste informazioni possono essere utili per riprogrammare la futura localizzazione dell'offerta formativa in relazione alla potenziale utenza e alla riduzione degli spostamenti necessari per questi giovani, così da consentire loro l'accesso alle opportunità formative che, in forza della legge, costituiscono per gli stessi e le loro famiglie un diritto/dovere.

## 2. L'INDAGINE SUGLI ESITI OCCUPAZIONALI DEI GIOVANI IN OBBLIGO FORMATIVO

### 2.1. Premessa: obiettivi e approccio metodologico della ricerca

L'attività di ricerca è stata organizzata in due fasi. La prima ha riguardato la realizzazione di una *survey* rivolta ai giovani che hanno partecipato ai corsi di obbligo formativo promossi dalla Provincia di Roma e conclusi da almeno sei mesi; la seconda fase della ricerca è stata invece dedicata ad un approfondimento di carattere qualitativo finalizzato alla comprensione del punto di vista, maturato in base all'esperienza nel campo, degli attori coinvolti nel sistema dell'obbligo formativo.

Per la realizzazione della *survey* è stato predisposto un questionario strutturato, somministrato mediante intervista telefonica realizzata con il sistema C.A.T.I. (*Computer Assisted Telephone Interviewing*). Il campione è stato estratto dalla banca dati precedentemente presentata ma l'indisponibilità o inesatta archiviazione del recapito telefonico ha costituito la principale difficoltà nel percorso d'indagine. Di conseguenza, non è stato possibile estrarre in maniera casuale il campione degli intervistati piuttosto questo si è autodeterminato a partire dalla disponibilità del recapito telefonico.

Complessivamente sono state realizzate 770 interviste, il 17,6% del campione iniziale di oltre 4.000 soggetti, che hanno beneficiato di percorsi di formazione OF promossi dalla Provincia di Roma<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Per le ragioni esposte i risultati dell'indagine sugli esiti non verranno presentati disaggregati per tipologia di ente attuatore, dato che in alcuni casi i numeri assoluti dei giovani intervistati sono molto bassi e pertanto si rischierebbero inferenze statistiche o generalizzazioni metodologicamente non corrette.

Tabella 2.1 - Report sull'utilizzo delle anagrafiche indagine CATI – Obbligo formativo

<b>Totale complessivo persone contattate</b>	<b>4389<sup>8</sup></b>	<b>%</b>
1. Interviste effettuate	770	17,6
2. Non reperibili	2031	46,3
3. Recapito telefonico errato	620	14,1
4. Non disponibili all'intervista	223	5,1
5. Numeri doppi	41	0,9
6. Fuori target (corso concluso da meno di 6 mesi)	537	12,2
7. Fuori target (es. non partecipanti all'attività formativa)	167	3,8*

\* % su persone contattate (cod. 1+4+6)

### Box 1 – Aree tematiche del questionario

- Principali descrittori dell'intervento formativo: denominazione del corso, data di conclusione e canale di accesso all'esperienza formativa;
- Caratteristiche dell'intervistato all'avvio e conclusione dell'attività: considera l'insieme degli aspetti della condizione del giovane nel mercato del lavoro e la sua propensione a svolgere un'attività lavorativa;
- Condizione professionale a 6/12 mesi dalla chiusura dell'intervento: esamina la condizione del giovane a due diverse scadenze successive alla conclusione delle attività analizzando anche il caso di soggetti rientrati in percorsi di istruzione-formazione;
- Caratteristiche attività lavorativa a 6/12 mesi dalla conclusione del corso (qualità del lavoro, sbocchi professionali ecc.): rileva le tipologie di attività lavorativa associate a coloro che hanno trovato occupazione in data successiva al termine del corso, inclusa la verifica delle transizioni da una condizione all'altra (occupato-non occupato-inattivo) e degli elementi di coerenza dal lavoro con il percorso formativo frequentato;
- Nel questionario per la sezione *ad hoc obbligo formativo*: approfondisce aspetti di carattere individuale (motivazioni scelta del corso, presenza del tutor durante l'attività formativa, grado di soddisfazione complessivo dell'esperienza, e se prevista un'esperienza in azienda come tirocinanti o come apprendisti un approfondimento specifico).

La seconda fase della ricerca, ovvero l'indagine qualitativa, ha avuto la finalità di esaminare la realtà del sistema dell'obbligo formativo esistente per evidenziare i nodi problematici e le eventuali proposte migliorative. Nell'indagine sono stati coinvolti i responsabili dei centri di formazione, dei

<sup>8</sup> Questo valore è superiore al numero della banca dati presentata nel capitolo precedente, perché nel corso del CATI sono stati individuati moltissimi nominativi di giovani che erano ancora in formazione e quindi non intervistabile nel 2006, che quindi sono stati tolti dalla banca dati dei giovani che avevano concluso i percorsi. Va sottolineato che la Società che ha effettuato l'indagine CATI ha tentato di risalire all'anagrafica telefonica anche a partire dalle informazioni inerenti all'indirizzo di residenza dei giovani, mediante ricerca telematica.

centri per l'impiego, esponenti delle parti sociali e le imprese ospitanti giovani apprendisti/tirocinanti.

Le interviste condotte in profondità con i testimoni privilegiati hanno indagato alcune aree comuni trasversali mentre una parte specifica è stata specializzata a seconda della tipologia di istituzione di appartenenza dell'interlocutore:

- competenze e ruolo della struttura nel complesso sistema di rete dell'OF;
- monitoraggio e valutazione degli esiti occupazionali dei giovani: problematiche che limitano l'inserimento lavorativo;
- indicazioni per il miglioramento del sistema dell'obbligo formativo e di potenziamento delle azioni finalizzate all'inserimento lavorativo.

## 2.2. I profili dei giovani intervistati

I giovani intervistati, che avevano concluso un percorso formativo per l'obbligo formativo promosso dalla Provincia di Roma, sono stati complessivamente 770. Oltre il 55% di questi aveva frequentato un corso di formazione promosso da un ente accreditato, circa il 37% uno del Polo pubblico, mentre il rimanente 6,6% ha preso parte alla formazione dei Centri provinciali di formazione professionale (CPFP). Per questa ragione, i risultati dell'indagine sugli esiti nel prossimo capitolo non verranno presentati disaggregati per tipologia di ente attuatore, dato che in alcuni casi i numeri assoluti non hanno rappresentatività statistica.

Tabella 2.2.1 – I giovani per ente attuatore

Ente promotore	Giovani intervistati	
	v.a.	%
Polo pubblico	290	37,7
CPFP	51	6,6
Enti accreditati	429	55,7
<b>Totale</b>	<b>770</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

La composizione del campione si caratterizza per una maggiore presenza di maschi (63,2% pari a 487 unità) rispetto alla popolazione femminile (36,8% pari a 283 unità). Questo dato conferma la tendenza generale – riscontrata da più ricerche nell'ambito dell'abbandono scolastico – che evidenzia un'uscita più frequente dai percorsi scolastici dei ragazzi rispetto alle loro coetanee. La dimensione di genere si riflette anche nella scelta dei percorsi, che dipende anche dalla tipologia dell'offerta dei corsi erogati dalle diverse agenzie. Si tratta di corsi che propongono qualificazioni tradizionalmente percepite al maschile, legate allo sviluppo di figure professionali e a sbocchi occupazionali identificabili per lo più con il genere maschile piuttosto che con un'utenza

femminile: percorsi per diventare elettricista/elettronico ed elettromeccanico, come anche i percorsi per meccanici. Una presenza più elevata delle ragazze si riscontra invece nei percorsi di estetista, per acconciatori e in quelli per operatori aziendali.

Tabella 2.2.2 – Tipologia di corso frequentato per sesso

Tipologia di corso	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Acconciatore	3	0,6	32	11,3	35	4,5
Estetista	1	0,2	96	33,9	97	12,4
Elettricista	175	35,9	1	0,4	176	22,8
Meccanico	97	19,9	-	-	97	12,4
Informatici - grafici	143	29,4	64	22,6	207	26,8
Operatore aziendale	50	10,3	72	25,4	122	15,8
Polivalenti per persone diversamente abili	9	1,8	15	5,3	24	3,1
Altro	9	1,8	3	1,1	12	1,5
<b>Totale</b>	<b>487</b>	<b>100,0</b>	<b>283</b>	<b>100,0</b>	<b>770</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Infine è stata indagata la presenza di giovani di nazionalità non italiana e di ragazzi appartenenti a categorie svantaggiate. I valori sono molto contenuti: soltanto il 3,9% dei giovani è di nazionalità diversa da quella italiana mentre i giovani appartenenti a categorie svantaggiate, sono il 4,2% del totale degli intervistati, pari a 32 ragazzi. E' interessante ricordare che esistono dei percorsi specifici per questo target di utenza, i corsi polivalenti per persone disabili, che rappresentano un'esperienza di eccellenza dell'offerta dell'obbligo formativo specialmente del Polo pubblico. Il 45% di questi giovani ha frequentato un corso polivalente.

Il titolo di studio posseduto da oltre il 74% dei soggetti al momento dell'intervista è la licenza media, questo dato è coerente considerando la fascia di età dei giovani in obbligo formativo. Le ragazze risultano essere mediamente più istruite dei giovani coetanei. Un dato interessante è che ben il 25% degli intervistati dichiara di possedere un titolo di studi oltre la licenza media. Questo indica la positiva tendenza dei giovani a permanere nel canale della formazione professionale, frequentando il terzo anno di specializzazione. Una parte di essi, sia pure in una percentuale ridotta, rientra nel canale dell'istruzione per l'acquisizione di un titolo di studio della scuola media superiore. Questa evidenza suggerisce come la scelta di sistema di consentire una effettiva permeabilità tra le diverse filiere dell'istruzione e della formazione costituisca un'opportunità per consentire ai giovani di accedere a livelli più elevati d'istruzione anche in epoche ed età successive al quelle di conclusione del ciclo scolastico dell'obbligo.

### 2.3. La condizione occupazionale dei giovani all'avvio delle attività formative

L'approfondimento della condizione occupazionale al momento dell'avvio dell'attività formativa costituisce un importante *item* nell'indagine. Come prevedibile, quasi la metà degli intervistati era studente 49,5%; circa il 28% era o disoccupato o in cerca di prima occupazione; il 14,8% dei giovani era fuori dai percorsi previsti per l'assolvimento dell'obbligo formativo.

La consistenza di quest'ultimo gruppo è comunque rilevante, dato che conferma la funzione di contrasto alla dispersione scolastica e di recupero dei giovani attraverso l'inserimento in un percorso formativo (secondo canale previsto dalla legge). Infine solo il 6,7% degli intervistati era, all'epoca dell'iscrizione al corso, occupato.

Tabella 2.3.1 – Condizione occupazionale dei giovani al momento dell'avvio dell'attività formativa, per sesso.

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
<b>Condizione occupazionale all'avvio del corso formativo</b>						
Occupato	30	6,2	21	7,4	51	6,6
Occupato in base a legge 68/99	1	0,2	-	-	1	0,1
<b>Totale Occupati</b>	<b>31</b>	<b>6,4</b>	<b>21</b>	<b>7,4</b>	<b>52</b>	<b>6,7</b>
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	44	9,0	37	13,1	81	10,5
In cerca di prima occupazione	73	15,0	63	22,3	136	17,7
<b>Totale Disoccupati</b>	<b>117</b>	<b>24,0</b>	<b>100</b>	<b>35,4</b>	<b>217</b>	<b>28,2</b>
Studente	268	55,0	113	39,9	381	49,5
Giovane in età di obbligo formativo (15-18 anni)	70	14,4	44	15,5	114	14,8
In servizio di leva o in servizio civile sostitutivo	-	-	1	0,4	1	0,1
Altro inattivo (casalinga, inabile, ritirato dal lavoro)	1	0,2	4	1,4	5	0,6
<b>Totale Inattivi</b>	<b>339</b>	<b>69,6</b>	<b>162</b>	<b>57,2</b>	<b>501</b>	<b>65,0</b>
<b>Totale</b>	<b>487</b>	<b>100,0</b>	<b>283</b>	<b>100,0</b>	<b>770</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Dalla lettura dei dati emerge un nesso positivo tra la condizione professionale in cui si trovava l'intervistato e l'età anagrafica al momento dell'intervista. Analizzando il dato si nota che all'aumentare dell'età vi è un incremento della percentuale delle persone occupate (dal 5,6% dei soggetti fino ai 19 anni al 10,9% dei soggetti dai 25 anni in su).

La stessa correlazione tra età e condizione professionale emerge per coloro in cerca di prima occupazione. La presenza di giovani disoccupati si ripropone anche per coloro con più di 25 anni. In questo gruppo acquisiscono però un peso rilevante gli appartenenti a categoria svantaggiate e giovani che frequentano il terzo anno di specializzazione.

L'indagine ha rilevato un'area consistente di rapporti di lavoro irregolari, come verrà ampiamente presentato nel prossimo capitolo.

La maggior parte dei giovani occupati, che si ricorda essere una piccolissima percentuale, dichiara di essere retribuita sulla base di un accordo informale che non prevedeva il pagamento dei contributi (65,4%). Si tratta di rapporti lavorativi non dichiarati agli enti previdenziali ed assicurativi e perciò irregolari. Anche il contratto di apprendistato è relativamente poco diffuso tra gli occupati: solo il 25% degli intervistati lo aveva stipulato per l'espletamento del diritto-dovere dell'obbligo formativo.

## 2.4. Canali di informazione e pubblicizzazione dei corsi formativi

Ai giovani intervistati è stato chiesto d'indicare la modalità attraverso la quale sono venuti a conoscenza del corso di formazione professionale dedicato all'assolvimento dell'obbligo. Il 55,5% dichiara di avere ricevuto le informazioni da amici, parenti e conoscenti. Anche il ruolo delle scuole risulta determinante nel processo di pubblicizzazione e di diffusione delle informazioni relative ai percorsi di obbligo formativo, in quanto il 20% degli intervistati – prevalentemente maschi - dichiara di essere venuto a conoscenza dei corsi formativi attraverso questa via.

Analizzando i canali d'informazione si nota come le strutture istituzionali (es. centri per l'impiego, uffici dell'assessorato alla formazione, centri informagiovani) non siano particolarmente utilizzate dai giovani per conoscere le attività formative. Appena il 7% degli intervistati ha dichiarato di essere venuto a conoscenza dell'opportunità di partecipare ad un'attività formativa attraverso tali strutture. Sono principalmente le ragazze ad utilizzare i canali istituzionale per acquisire informazioni.

Se invece analizziamo i canali d'informazione per le classi di età, si confermano alcune tendenze, sono specialmente i giovanissimi ad essere informati e guidati dalla scuola e dalla rete parentale; mentre i più grandi preferiscono consultare internet e gli altri media.

I giovani sembra non scelgano i canali istituzionali, questo aspetto meriterebbe una riflessione strategica *ad hoc* in un'ottica di programmazione dei servizi. Di maggiore efficacia si rivela il ricorso ai media: internet supera i media tradizionali. La predisposizione di spazi specializzati, costantemente aggiornati, costituisce una risorsa essenziale per un'efficace informazione rivolta ai giovani sui temi dell'istruzione, della formazione e del lavoro.

## 2.5. Le ragioni della scelta del percorso formativo

Per comprendere lo sviluppo del percorso formativo seguito e il successivo l'inserimento professionale, la ricerca ha indagato le spinte motivazionali dei giovani intervistati.

Oltre il 40% di loro, specialmente ragazzi, ha scelto di partecipare ad un corso di formazione professionale per inserirsi nel mondo del lavoro. Quasi il 23%, specialmente ragazze, ha scelto sulla base di interessi personali, un 15%, ugualmente distribuito tra i due sessi, dichiara di aver frequentato il corso su consiglio di parenti o amici. Soltanto un 10% infine, per avere l'opportunità di proseguire gli studi.

Tabella 2.5.1 – Le motivazione dei giovani rispetto alla scelta del percorso per sesso

Motivazione	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Per inserirmi nel mondo del lavoro	223	45,8	112	39,6	335	43,5
Interesse/motivi personali	86	17,7	90	31,8	176	22,9
Su consiglio/suggerimento da parte di parenti e/o amici	82	16,8	39	13,8	121	15,7
Per avere l'opportunità di proseguire gli studi	54	11,1	28	9,9	82	10,6
Su consiglio/suggerimento da parte di un'istituzione (scuola, centro di formazione centro di orientamento, centro per l'impiego)	37	7,6	11	3,9	48	6,2
Arricchire il mio curriculum professionale	5	1,0	3	1,1	8	1,0
<b>Totale</b>	<b>487</b>	<b>100,0</b>	<b>283</b>	<b>100,0</b>	<b>770</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

## 2.6. I corsi scelti da giovani intervistati

I corsi prevalentemente scelti dai giovani intervistati sono stati quelli di informatica – siano essi orientati allo sviluppo di conoscenza di software che di hardware – e di grafica informatica. Sono molto seguiti anche i corsi sull'elettronica e sull'elettromeccanica e i corsi per operatore aziendale.

Tabella 2.6.1 – Tipologia di corso frequentato dai giovani intervistati per ente promotore

Tipologia di corso	Polo Pubblico		CPFP		Enti accreditati		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Acconciatore	20	6,9	1	2,0	14	3,3	35	4,5
Estetista	44	15,2	18	35,3	35	8,2	97	12,6
Elettricista elettronico ed elettromeccanico	30	10,3	10	19,6	136	31,7	176	22,9
Meccanico	43	14,8	3	5,9	51	11,9	97	12,6
Informatici - grafici	106	36,6	10	19,6	91	21,2	207	26,9
Operatore aziendale	24	8,3	3	5,9	95	22,1	122	15,8
Polivalenti per persone diversamente abili	20	6,9	4	7,8	-	-	24	3,1
Altro	3	1,0	2	3,9	7	1,6	12	1,6
<b>Totale</b>	<b>290</b>	<b>100,0</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>	<b>429</b>	<b>100,0</b>	<b>770</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Riveste un qualche interesse rilevare come i percorsi professionalizzanti che vengono scelti si orientino da una parte a professioni connesse alle nuove tecnologie dell'informazione e delle comunicazione e dall'altra verso professioni che hanno assunto un carattere trasversale come quelle legate alle attività di manutenzione (elettricisti, elettronici, meccanici) che trovano impiego in una pluralità di settori.

Analizzando la presenza di stranieri nei corsi si può vedere come questi si concentrino soprattutto in tre tipologie di corsi: informatici, elettricisti e meccanici.

## 2.7. L'esperienza in azienda

La quasi totalità degli intervistati, circa l'80%, ha effettuato nell'ambito del proprio percorso formativo un'esperienza in azienda. Queste sono state realizzate nell'ambito di un contratto di apprendistato o mediante attività di tirocinio/stage formativo. Come già precedentemente sottolineato, gli apprendisti sono un numero contenuto, questo dato si può comprendere con la ritrosia delle imprese ad assumere giovani minorenni e la relativa scarsa diffusione di questo rapporto di lavoro quale terzo canale per l'espletamento dell'obbligo formativo. Su questo aspetto si tornerà più avanti, nel capitolo dedicato all'indagine qualitativa.

I giovani che hanno svolto il tirocinio formativo o l'esperienza di apprendistato hanno operato principalmente nel settore del terziario, del commercio e dei servizi (72,1%), coerentemente con la realtà del mercato del lavoro della provincia romana. Gli altri settori che hanno ospitato i giovani sono per il 14,6% quello delle costruzioni, per il 7,6% quello dell'industria manifatturiera e per il 5,5% quello della produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua. Non si rilevano differenze significative tra apprendisti e tirocinanti rispetto al settore di appartenenza dell'azienda ospitante.

Analizzando le mansioni svolte dagli intervistati si vede come la maggior parte di loro sia stata inserita in azienda al fine di familiarizzare con il lavoro.

Circa il 30% dei giovani, quasi esclusivamente ragazzi, è stato impegnato come "operaio/magazziniere/addetto alle pulizie"; la collocazione nell'impresa non si modifica siano essi apprendisti o tirocinanti.

Il 25%, quasi tutte ragazze, erano estetiste o parrucchiere (12%) o avevano ruoli di segreteria o amministrativi (13%), in quest'ultimo non si registra la presenza di contratti di apprendistato.

Un dato che suscita interesse è anche quello che identifica all'interno del campione un consistente numero di giovani tirocinanti, circa il 22%, che non è in grado d'identificare la propria mansione. Molti degli intervistati non sono riusciti a precisare il proprio ruolo professionale nell'impresa durante l'esperienza di apprendistato o di stage. Questo dato segnala obiettivamente

una scarsa attitudine delle imprese coinvolte ad assumere un atteggiamento accogliente e d'inserimento consapevole<sup>9</sup>.

La percentuale di coloro che dichiara di aver svolto esperienze di lavoro di progettisti/programmatori/operatori di servizi informatici (9%), risulta forse poco elevata rispetto al numero di persone che ha frequentato i corsi nell'ambito delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni. Si può quindi ipotizzare una scarsa propensione delle imprese del settore ad ospitare giovanissimi in stage. Questa potrebbe anche dipendere dal fatto che queste aziende hanno un limitato numero di occupati con le quali le agenzie di formazione pubbliche e private non hanno sviluppato ancora una strategia di marketing adeguata a stabilire relazioni cooperative stabili.

Infine è interessante rilevare che il 5% (pari a 33 ragazzi) inseriti in azienda come tirocinanti si definisce apprendista, pur non avendo il contratto equivalente. Probabilmente occorrerebbe dedicate all'interno dei corsi formativi, un approfondimento specifico sulla regolazione dei rapporti di lavoro e sui diritti che ne derivano.

Tabella 2.7.1 – Tipologia di attività svolta in azienda per apprendisti e tirocinanti

Tipologia attività svolta in azienda	Apprendisti		Tirocinanti		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Operaio/Magazziniere/Addetto alle pulizie/collaudatori/resta	10	50,0	210	34,8	220	28,6
Segreteria/amministrativo/contabile/inserimento dati	-	0,0	99	16,4	99	12,9
Parrucchiere/estetista	3	15,0	94	15,6	97	12,6
Progettista/programmatore/Operatore servizi informatici	3	15,0	67	11,1	70	9,1
Apprendista	2	10,0	33	5,5	35	4,5
Impiegato	1	5,0	17	2,8	18	2,3
Addetto alle vendite/Commessa/Capo reparto	-	0,0	10	1,7	10	1,3
Addetto gastronomia (cuochi, camerieri, etc.)	-	0,0	9	1,5	9	1,2
Customer care/Receptionist/Relazioni con il pubblico	-	0,0	8	1,3	8	1,0
Consulente fiscale e legale/Commercialisti	1	5,0	7	1,2	8	1,0
Cassiera	-	0,0	1	0,2	1	0,1
Risorse Umane/Selezione del personale	-	0,0	1	0,2	1	0,1
Operatore nei servizi sociali	-	0,0	5	0,8	5	0,6
Altra tipologia di lavoro	-	0,0	17	2,8	17	2,2
Non indica, non aveva un mansione precisa	-	0,0	25	4,1	25	22,3
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>603</b>	<b>100,0</b>	<b>623</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

<sup>9</sup> Cfr. *La formazione professionalizzante per gli apprendisti*, ricerca condotta da Studio Meta, Cesos e Confartigianato per l'Isfol, in via di pubblicazione sulla collana Isfol I libri del Fse.

L'esperienza in azienda è stata svolta nel 77% dei casi in modo nominalmente coerente con le attività concordate inizialmente nel progetto didattico/formativo. Analizzando le differenze tra apprendisti e tirocinanti, si nota come per i primi si registri una tendenza a coinvolgerli in attività più complesse rispetto a quelle inizialmente pattuite (30%), mentre la percentuale di chi ha svolto mansioni inferiori a quelle appropriate alla specifica condizione professionale è bassissima (solo in un caso). La situazione cambia invece se guardiamo ai tirocinanti, per i quali si registra un'equa distribuzione tra chi si è trovato impegnato in attività di contenuto superiore a quelle concordate (10,4%) e chi, al contrario, in attività dequalificanti (10,8%). Questo dato rispecchierebbe una tendenza, nota agli esperti del mercato del lavoro, secondo la quale generalmente il contratto di apprendistato rappresenta per l'azienda un investimento finalizzato alla fidelizzazione del lavoratore, quindi vale la pena fare investimenti per la sua crescita professionale. Ciò concorre a spiegare il perché non si registrino rilevanti casi di attività al di sotto delle mansioni concordate e il perché di molte situazioni in cui le mansioni sono più complesse, visto che sono intese per la successiva crescita professionale del giovane.

L'esperienza professionalizzante in impresa ha suscitato nei partecipanti positivi consensi. Il grado di soddisfazione percepito dall'esperienza in azienda espresso dagli intervistati è stato molto alto: l'80,7% ha dichiarato di essere "molto/abbastanza soddisfatto" di tale esperienza.

## 2.8. La tutorship in aula e in azienda

L'analisi della tutorship offre diversi spunti di riflessione. L'indagine ha approfondito sia gli aspetti che il tutorato ha assunto in ambito formativo che nei luoghi di lavoro. La figura del tutor è fondamentale nella *governance* efficace dell'obbligo formativo, senza la presa in carico dei giovani da parte dei Centri per l'impiego prima, del Centro di formazione e delle imprese poi, l'intero percorso rischia di rilevarsi insufficiente a far uscire i ragazzi dalla trappola dell'esclusione sociale e lavorativa.

Tabella 2.8.1 – Presenza del tutor nel percorso formativo

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
<b>Il tutor era presente</b>						
Costantemente	172	35,3	106	37,5	278	36,1
Saltuariamente	63	12,9	29	10,2	92	11,9
Non era presente	252	51,7	148	52,3	400	51,9
<b>Totale</b>	<b>487</b>	<b>100,0</b>	<b>283</b>	<b>100,0</b>	<b>770</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Solo il 36% degli intervistati dichiara di essere stato costantemente seguito da un tutor in aula; oltre il 52% dei giovani intervistati dichiara di non essere stato

seguito da un tutor. Se a questa informazione si aggiunge l'altra quota del 12% che ha dichiarato di essere stato seguito solo saltuariamente, ne risulta che questa funzione, considerata centrale sul piano pedagogico ai fini degli esiti dell'apprendimento e del recupero dei giovani fuori dai percorsi, necessita di un ripensamento strategico da parte delle istituzioni e di tutte le agenzie formative, siano esse pubbliche che private. L'ISFOL, nei diversi rapporti di monitoraggio sull'attuazione dell'obbligo formativo non ha mai mancato di ribadire la centralità di questa figura nel setting formativo, sia esso collocato in aula, in ambito lavorativo che nelle agenzie di orientamento pubbliche e private.

La presenza delle funzioni di tutoraggio nel contesto aziendale è decisamente superiore: infatti quasi il 70% dei giovani dichiara di essere stato seguito da un tutor in azienda. In particolare le aziende seguono in maniera costante apprendistati e tirocinanti nel 46,1% dei casi, nel 22% in modo saltuario e nel 31,8% non offrono assistenza ai ragazzi con un tutor dedicato.

### 3. ESITI OCCUPAZIONALI DEI GIOVANI PARTECIPANTI AI CORSI DI OBBLIGO FORMATIVO

In questo capitolo vengono analizzati e descritti i risultati dell'analisi della condizione occupazionale dei partecipanti ai corsi di obbligo formativo a distanza di 6 e 12 mesi dalla loro conclusione.

L'analisi viene articolata per ciascuno dei diversi gruppi di giovani che nascono da una stratificazione dell'universo degli intervistati in relazione allo stato occupazionale all'atto dell'avvio della formazione e ai diversi percorsi d'inserimento al lavoro che i giovani hanno seguito nell'arco temporale preso a riferimento dall'indagine.

Per la stratificazione del nuovo campione e l'individuazione dei singoli gruppi di beneficiari dei corsi dell'obbligo formativo sono stati considerati, come appartenenti al nuovo universo di riferimento, tutti i giovani che all'avvio dell'attività formativa erano privi di occupazione (disoccupati, inoccupati ovvero in cerca di prima occupazione, studenti e inattivi). Questo gruppo risulta composto da 718 intervistati pari al 93,2% del campione originario che, come esplicitato nel capitolo precedente, era composto complessivamente da 770 persone.

Questo nuovo universo di 718 intervistati, privi di occupazione nell'accezione prima esposta, è stato ulteriormente stratificato in relazione ai percorsi nel mercato del lavoro successivi alla conclusione dell'attività formativa con l'obiettivo di valutare il possibile impatto dell'attività formativa sull'evoluzione della loro condizione occupazionale. Questo accorgimento metodologico ha consentito di rapportare a 100 tutti i dati successivamente elaborati e rappresentati in grafici nel presente capitolo.

All'interno di questo nuovo universo sono stati definiti alcuni sottogruppi: il primo raggruppa gli intervistati che 6 mesi dopo la conclusione dell'attività formativa risultavano occupati o che comunque avevano prestato lavoro anche senza rapporti contrattuali regolari nel periodo di tempo considerato<sup>10</sup>. Questo sottogruppo ha una consistenza numerica pari a 438 intervistati (61% del totale del gruppo).

Il secondo sottogruppo è composto invece dai 280 restanti intervistati che nei 6 mesi successivi alla conclusione della formazione non avevano stipulato né alcun rapporto di lavoro né avuto occasioni di lavoro retribuito.

Nell'indagare lo stato occupazionale 12 mesi dopo la conclusione dell'attività formativa, il numero del gruppo di intervistati si riduce rispetto al totale del

<sup>10</sup> L'analisi ha considerato i cosiddetti "occupati nel complesso", ossia la somma di coloro che si sono dichiarati "occupati" e di coloro che pur non essendosi dichiarati occupati, hanno comunque svolto nel periodo di riferimento delle attività lavorative comunque retribuite.

campione, passando a 689 intervistati (l'89% del totale dei non occupati all'avvio dell'attività formativa).

Questa riduzione si è verificata perché 29 intervistati avevano concluso l'attività formativa in un lasso di tempo inferiore ai 12 mesi e pertanto non rientravano nella condizione considerata ai fini dell'analisi. Anche in questo caso i 689 giovani di questo sottogruppo verranno considerati come un nuovo sub campione e i valori riportati nelle tabelle e nei grafici sono riportati a 100 che corrisponde a questo nuovo totale.

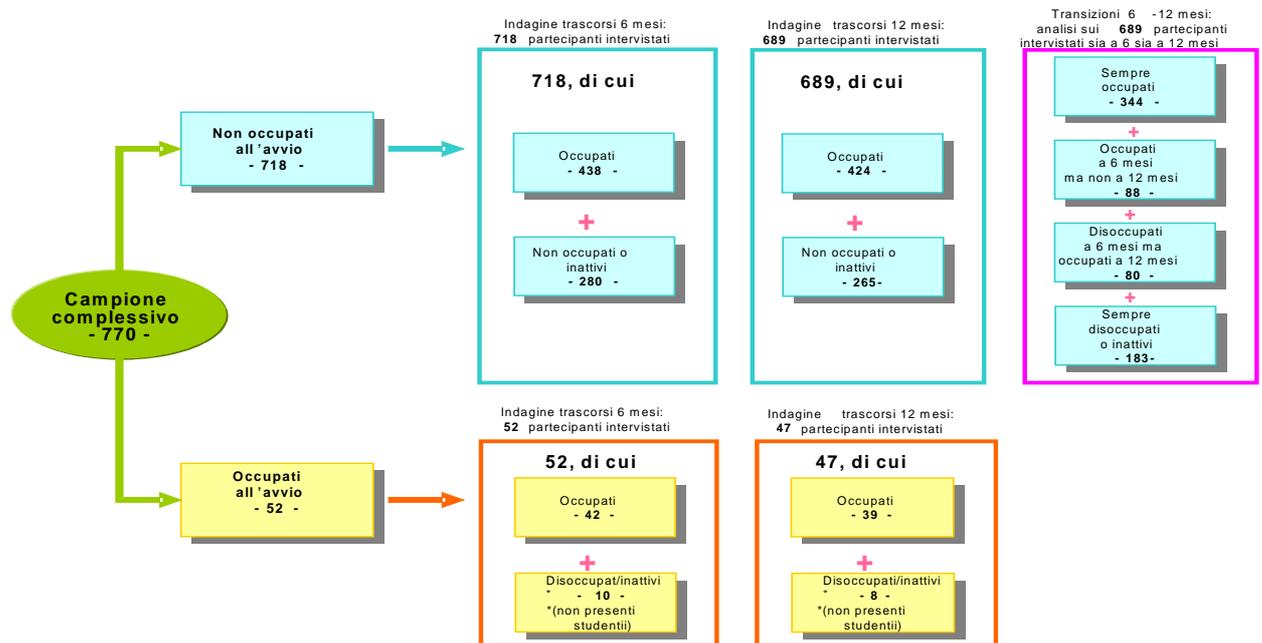
Per analizzare i percorsi in grado di descrivere le transizioni nella condizione occupazionale dei componenti i diversi sottogruppi sono stati identificati quattro possibili combinazioni tra le condizioni occupazionali in riferimento al periodo osservato:

1. coloro che erano sempre occupati, sia trascorsi 6 mesi sia 12 dalla conclusione della attività;
2. coloro che erano occupati dopo 6 mesi ma hanno perso successivamente il lavoro;
3. coloro che non erano occupati trascorsi 6 mesi ma lo erano dopo 12;
4. coloro che sia dopo 6 mesi sia dopo 12 mesi si trovavano privi di lavoro.

L'analisi verrà infine estesa ai 52 intervistati che risultavano occupati in coincidenza con l'avvio dell'attività formativa, per verificare se il percorso formativo abbia migliorato la loro condizione occupazionale o la qualità del loro rapporto di lavoro<sup>11</sup>.

<sup>11</sup>Occorre tener presente che questo esercizio analitico ha funzioni sperimentali ed è perciò stato condotto anche quando la numerosità dei gruppi presi in considerazione non consentivano generalizzazioni dei fenomeni osservati.

In sintesi i percorsi analitici analizzati sono articolati come segue:



### 3.1. La condizione occupazionale dei giovani in obbligo formativo in esito alle attività formative <sup>12</sup>

Le finalità strategiche, come rilevato in premessa, sono quelle di consentire ai giovani di raggiungere un livello adeguato d'istruzione o di formazione professionale che ne consenta un inserimento attivo nel mercato del lavoro.

Analizzando i percorsi degli intervistati che all'avvio delle attività formative di obbligo formativo erano non occupati o studenti, si nota un impatto significativo delle attività formative in termini di accesso al mercato del lavoro, infatti a distanza di 6 mesi dal termine delle attività risultava occupato il 61% degli intervistati.

Fra la restante parte di intervistati in condizione di disoccupazione all'avvio, il 26,3% permane in tale condizione a distanza di 6 mesi dalla conclusione del percorso formativo, così pure il 24% circa (tra studenti e altri inattivi). In quest'ultimo gruppo, deve essere evidenziato che gran parte dei suoi componenti si trovava in partenza in una condizione di studente.

<sup>12</sup> Si fa riferimento, come accennato in premessa, al gruppo di intervistati che non risultava occupato all'avvio del tirocinio (718 individui).

Tabella 3.1.1 Condizione occupazionale dei partecipanti ai corsi di formazione all'avvio a 6 mesi dalla conclusione

Condizione occupazionale all'avvio	Condizione occupazionale a 6 mesi									
	Occupati		Disoccupati		Studenti		Inattivi		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Disoccupati	211	63,7	87	26,3	31	9,4	2	0,6	331	100,0
Inattivi	227	58,7	66	17,1	91	23,5	3	0,8	387	100,0
<b>Totale complessivo</b>	<b>438</b>	<b>61,0</b>	<b>153</b>	<b>21,3</b>	<b>122</b>	<b>17,0</b>	<b>5</b>	<b>1,4</b>	<b>718</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Trascorsi 12 mesi dall'esperienza formativa, si osserva una lieve crescita degli occupati, che raggiungono il 61,5%, ed un contestuale aumento dei disoccupati (24,2%). Diminuisce invece il numero degli inattivi, costituiti prevalentemente da studenti (12,9%).

Tabella 3.1.2 Condizione occupazionale dei partecipanti ai corsi OF all'avvio e a 12 mesi dalla conclusione

Condizione occupazionale all'avvio	Condizione occupazionale a 12 mesi									
	Occupati		Disoccupati		Studenti		Inattivi		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Disoccupati	202	64,5	85	27,2	23	7,3	3	1,0	313	100,0
Inattivi	222	59,0	82	21,8	66	17,6	6	1,6	376	100,0
<b>Totale complessivo</b>	<b>424</b>	<b>61,5</b>	<b>167</b>	<b>24,2</b>	<b>89</b>	<b>12,9</b>	<b>9</b>	<b>1,3</b>	<b>689</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Prendendo in considerazione l'evoluzione dello stato occupazionale di chi in partenza era privo di lavoro, si evidenzia nell'arco di 12 mesi<sup>13</sup>, che:

- la grande maggioranza di coloro che erano occupati a 6 mesi, lo sono anche a 12 mesi (si tratta dell'80,8%), mentre il 15,5% è passato ad una condizione di disoccupazione, il 2,6% è rientrato nel percorso scolastico e il resto (1,2%) è passato ad una condizione di inattività;
- fra coloro che a 6 mesi erano in una condizione di disoccupazione, il 36,4% trascorso un anno ha trovato un'occupazione, mentre il 59,3% è rimasto nella condizione di disoccupazione;

<sup>13</sup> Si tratta, come più volte accennato, di giovani che, all'interno del campione d'indagine dei non occupati all'avvio, hanno concluso le attività formative da oltre 12 mesi al momento dell'intervista e per i quali è stato possibile procedere al confronto fra la situazione a 6 mesi e quella a 12 mesi.

- il 23,7% di coloro che trascorsi 6 mesi erano studenti, a distanza di un anno ha trovato un'occupazione, mentre il 14,4% è passato nella condizione di disoccupazione ed il restante 61,9% permane in una condizione di inattività.

Tabella 3.1.3 Condizione occupazionale a 6 e 12 mesi dalla conclusione dei corsi

Condizione occupazionale a 6 mesi	Condizione occupazionale a 12 mesi									
	Occupati		Disoccupati		Studenti		Altri inattivi		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Occupati	344	80,8	66	15,5	11	2,6	5	1,2	426	100,0
Disoccupati	51	36,4	83	59,3	5	3,6	1	0,7	140	100,0
Studenti	28	23,7	17	14,4	73	61,9	-	-	118	100,0
Inattivi	1	20,0	1	20,0	-	-	3	60,0	5	100,0
<b>Totale</b>	<b>424</b>	<b>61,5</b>	<b>167</b>	<b>24,2</b>	<b>89</b>	<b>12,9</b>	<b>9</b>	<b>1,3</b>	<b>689</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

### 3.2. Gli occupati e le occupate a 6 mesi e a 12 mesi dalla conclusione dell'attività formativa

Tra gli occupati a sei mesi dal termine del corso di formazione valido ai fini dell'assolvimento dell'obbligo formativo, i ragazzi costituiscono più della metà degli intervistati (67,8%) mentre le ragazze il 32,2%. Una quota cospicua degli occupati a sei mesi ha frequentato un corso per elettricisti e per meccanico. Il peso della condizione di genere non è irrilevante sull'esito occupazionale: se la media dei giovani che hanno trovato lavoro raggiunge il 61%, i ragazzi sono al 65,1% rispetto al 53,8% delle ragazze. Rispetto al totale degli occupati, pari al 61,5% del campione occupato a 12 mesi, si notano dei valori di placement legati al genere lievemente diversi, per i ragazzi infatti si registra rispetto ai 6 mesi precedenti, un aumento di quasi due punti percentuali mentre per le ragazze circa un punto e mezzo in meno.

A dodici mesi dalla conclusione del corso per l'assolvimento dell'obbligo formativo gli occupati rappresentano il 61,5% del campione, pari a 424 giovani; il 24,2% è costituito dai disoccupati, gli studenti rappresentano il 13% e solo l'1,3% sono soggetti che si sono dichiarati inattivi. Si ricorda, come già illustrato in premessa a questo capitolo, che il campione in esame è costituito da 689 intervistati. Rispetto al campione iniziale di 718 che si sono dichiarati non occupati all'avvio, perché 29 giovani avevano concluso il corso da meno di 12 mesi. Confrontando gli esiti degli occupati a sei mesi con quelli degli occupati a dodici mesi i ragazzi costituiscono ancora la componente maggioritaria, circa il 69,4% del campione, rispetto al 30,6% di ragazze nella stessa condizione, facendo registrare un aumento di circa due punti percentuale dell'occupazione maschile rispetto a quella femminile.

Anche la tipologia del corso può aver impatti differenziati sugli esiti occupazionali; facilitanti per l'inserimento al lavoro risultano i corsi più

immediatamente professionalizzanti: quali acconciatore, elettricista, meccanico ed estetista. Al di sotto della media del tasso di placement, ma comunque con valori positivi, i corsi per informatico/grafico e operatore aziendale.

Tabella 3.2.1 Tasso di occupazione a 6 mesi per tipologia di corso di obbligo formativo frequentato

Tipologia di corso	Tasso placement 6 mesi	Tasso placement 12 mesi
Acconciatore	78,8	83,9
Estetista	62,8	63,6
Elettricista	74,3	76,5
Meccanico	71,8	77,1
Informatici - grafici	53,3	53,9
Operatore aziendale	46,2	41,4
Polivalenti per persone diversamente abili	38,1	31,6
Altro	50,0	40,0
<b>Totale</b>	<b>61,0</b>	<b>61,5</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

I corsi polivalenti mostrano una percentuale di sbocco occupazionale pari al 38,1%, decisamente inferiore alla media. Questa difficoltà d'inserimento può avere cause nel basso contenuto professionalizzante dei corsi, rischiando così, di riverberarsi in una condizione di debolezza permanente sul mercato del lavoro. A dodici mesi sono in aumento gli occupati nel settore dei servizi alle persone (acconciatori ed estetiste). Si ripropone la stessa divisione tra i corsi che erano ad di sopra e al di sotto della media, anzi 12 mesi dopo la conclusione del corso formativo, i corsi di estetica, acconciatura, elettricista e meccanico segnano qualche punto percentuale in più. Si rileva infine purtroppo un'ulteriore diminuzione delle percentuali di *placement* di partecipanti ai corsi polivalenti, che dal 38,1% dei primi sei mesi, passa al 31,6%. Le considerazioni fatte nell'analisi precedente circa l'impatto della professionalizzazione acquisita nel percorso formativo ricevono un'ulteriore conferma.

### 3.2.1 La qualità dell'occupazione: caratteristiche dei lavori e differenze di genere

La qualità degli esiti occupazionali non può essere valutata esclusivamente in relazione al fatto che un giovane abbia trovato un lavoro retribuito, le condizioni e le modalità di lavoro contrattuali costituiscono un parametro fondamentale per valutarne la qualità. Le dimensioni prese in considerazione

sono: la tipologia del rapporto del lavoro, la sua durata, l'impegno dei giovani in termini di orario di lavoro settimanale e il salario percepito.

Ben il 44,5% dei giovani si trova a lavorare sulla base di un accordo informale, quindi senza una regolare lettera di assunzione e della relativa comunicazione al Centro per l'impiego di competenza e infine senza alcuna copertura contributiva. Si tratta di rapporti di lavoro irregolari, che espongono i giovani ad abusi e a rischi gravi anche sul piano della salute e della sicurezza.

Per quanto concerne invece le forme contrattuali regolari, il contratto di apprendistato interessa un quinto degli occupati a sei mesi (il 20,3%). Si tratta del rapporto più appropriato per questo target di età, perché consente al giovane di ottenere, a conclusione del suo contratto a causa mista, una qualifica che ha valore riconosciuto sul mercato.

Tabella 3.2.2 Contratto di lavoro degli occupati a 6 mesi dalla conclusione del corso<sup>14</sup>

Tipologia dei rapporti di lavoro	v.a	%
Tempo indeterminato	27	6,2
Tempo determinato	54	12,5
Apprendistato	89	20,6
Collaborazioni	45	10,4
Altre forme atipiche	13	3,0
Libero professionista/autonomo	10	2,3
Accordo informale	195	45,0
<b>Totale</b>	<b>433</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

All'interno del campione degli occupati a 12 mesi è diminuita, rispetto al semestre precedente, la percentuale di chi lavora sulla base di un accordo informale che è comunque ancora pari al 36%. Il contratto di apprendistato occupa ancora il secondo posto interessando un quarto degli occupati a sei mesi (il 25,5%), dunque si registra un lieve incremento del ricorso a questo rapporto di lavoro rispetto agli occupati a sei mesi. Un dato positivo riguarda coloro che hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che sono aumentati rispetto ai 6 mesi precedenti: infatti, il 7,4% dei partecipanti è stato assunto a tempo indeterminato; lo stesso andamento riguarda gli occupati con contratto a tempo determinato (15%).

<sup>14</sup> Il caso in cui un intervistato ha risposto di "non ricordare" è stato trattato come missing.

Tabella 3.2.3 Contratto di lavoro degli occupati a 12 mesi dalla conclusione del corso<sup>15</sup>

Tipologia dei rapporti di lavoro	v.a	%
	v.a	%
Tempo indeterminato	31	7,5
Tempo determinato	63	15,1
Apprendistato	107	25,7
Collaborazioni	43	10,3
Altre forme atipiche	9	2,2
Libero professionista/autonomo	12	2,9
Accordo informale	151	36,3
<b>Totale</b>	<b>416</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Un'ulteriore riprova della natura irregolare che prevale nei rapporti di lavoro stipulati dai giovani, è evidenziata dall'esame della durata dei rapporti. Nel 43% dei casi infatti, i rapporti di lavoro temporanei instaurati sono caratterizzati da una durata non definita. Per i giovani che invece hanno sottoscritto regolari rapporti di lavoro "atipici" la durata del contatto è piuttosto breve: infatti, per il 20% degli occupati con tipologie contrattuali a termine la durata prevista dal contratto non va oltre i tre mesi e per il 18,7% va dai 4 mesi ad un anno. Anche nella tipologia di rapporti di lavoro emerge la discriminante di genere: le ragazze sono in netta minoranza tra i lavoratori più tutelati sul piano contrattuale, dato questo che è purtroppo in linea con le tendenze occupazionali nazionali.

Anche per gli occupati a dodici mesi i rapporti di lavoro temporanei instaurati sono spesso caratterizzati da una durata non definita (41,7%). Per gli "atipici" la durata contrattuale è piuttosto breve: infatti per il 12% circa degli occupati con tipologie contrattuali a termine la durata prevista dal contratto non va oltre i tre mesi. Tutti gli altri rapporti di lavoro si distribuiscono piuttosto equamente tra le altre classi di durata contrattuale. Per quanto concerne invece il salario che i giovani percepiscono da queste occasioni di lavoro, ben un quarto degli occupati a 6 mesi guadagna non più di 450 euro al mese mentre un buon 30% guadagna tra 450 e 650 euro al mese, poco meno di un quarto guadagna tra 650 e 850 euro e solo il 17% va oltre gli 850 Euro. La maggioranza dei giovani ha un guadagno mensile collocato nella fascia di reddito tra i 650 a 850 euro, cifra che conferma il carattere irregolare della maggioranza dei rapporti di lavoro instaurati.

<sup>15</sup>Vedi nota precedente.

Tabella 3.2.4 Il salario degli occupati a sei mesi

Il salario	Totale	
	v.a	%
fino a 450 euro	99	25,3
da più di 450 euro a 650 euro	118	30,1
da più di 650 euro a 850 euro	110	28,1
da più di 850 euro a 1050 euro	52	13,3
da più di 1050 euro a 1450 euro	12	3,1
oltre 1.450	1	0,3
<b>Totale complessivo</b>	<b>392</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Le retribuzioni percepite dagli intervistati a dodici mesi dalla conclusione del corso segnano un incremento significativo rispetto a quanto registrato nel semestre precedente. Si osserva infatti una tendenziale diminuzione percentuale di quanti percepiscono una retribuzione netta inferiore ai 450 euro mensili; allo stesso modo è diminuita di quattro punti percentuali la quota di quanti guadagnano tra 450 e 650 euro al mese. E' aumentata invece, la percentuale di quelli che hanno dichiarato di guadagnare tra 650 e 850 euro, nonostante le variazioni percentuali tra i due periodi presi in considerazione (a sei e a dodici mesi dalla conclusione dell'attività formativa), la maggior parte dei giovani occupati si colloca mediamente ancora nella fascia di reddito tra i 650 a 850 euro.

Tabella 3.2.5 Il salario degli occupati a 12 mesi per sesso <sup>16</sup>

Il salario	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
fino a 450 euro	33	12,6	41	36,0	74	19,7
da più di 450 euro a 650 euro	67	25,6	31	27,2	98	26,1
da più di 650 euro a 850 euro	85	32,4	30	26,3	115	30,6
da più di 850 euro a 1050 euro	58	22,1	11	9,6	69	18,4
da più di 1050 euro a 1450 euro	18	6,9	1	0,9	19	5,1
oltre 1.450	1	0,4	-	-	1	0,3
<b>Totale (v.a.)</b>	<b>262</b>	<b>100,0</b>	<b>114</b>	<b>100,0</b>	<b>376</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

<sup>16</sup> La modalità "non indicato" è stata trattata come missing.

### 3.2.2 Le caratteristiche delle imprese e delle professioni

I giovani sono occupati in prevalenza in aziende di piccole dimensioni (micro imprese), quasi la metà di questi (49,8%) lavorano in imprese fino a 5 addetti, a 12 mesi il dato diminuisce lievemente (46,8%). Solo un terzo di loro (29% circa) lavora in un'azienda che ha da un minimo di 6 ad un massimo di 25 addetti, dato che a 12 mesi scende al 27,9%. Meno significativa la presenza di occupati inseriti in realtà aziendali di medio-grandi dimensioni mentre a 12 mesi si nota come ci sia stato un aumento di qualche punto percentuale nelle medie imprese, infatti per le imprese da 26-50 addetti si rileva un incremento di occupati dell'1,5% così come per quelle di 50-249 addetti. E' evidente che con il passar del tempo un numero non trascurabile di giovani riesce ad uscire dai rapporti informali e collocarsi in imprese che offrono un rapporto di lavoro regolare.

Prendendo in considerazione il settore di attività delle imprese nelle quali i giovani hanno stipulato un rapporto di lavoro emerge, coerentemente con il contesto del mercato di lavoro della provincia romana, una netta concentrazione pari al 64% di lavoratori che, a sei mesi dal termine della formazione, risultano occupati nel settore terziario/commercio e servizi mentre a 12 mesi il dato cresce addirittura al 65,6%. Questi ultimi si segnalano come il settore di attività più dinamico e a maggiore capacità di assorbimento di nuova occupazione.

Il lavoro di meccanico è svolto dall'11,3% del campione degli occupati a sei mesi. Il lavoro di addetto alle vendite è svolto dall'11,5%, principalmente ragazze tra i venti e i trenta anni. La percentuale di coloro che dichiarano di svolgere il lavoro di estetista è del 11%, sono nella quasi totalità ragazze tra i venti e venticinque anni che per la maggior parte dei casi hanno frequentato l'anno aggiuntivo di specializzazione. E' differente la situazione per i parrucchieri e gli acconciatori i quali costituiscono solo il 6,2% del campione. Un anno dopo si vede come l'attività più diffusa rimane quella degli elettricisti (elettronici, antennisti, ascensoristi), mentre gli addetti alle vendite passano dall'11,5% al 12,2%. Anche gli operai crescono passando al 9,8%. Aumentano anche gli occupati nel settore del turismo: gli addetti al ricevimento, che a sei mesi rappresentavano il 3%, a dodici mesi sono il 4,8%. Gli addetti alla gastronomia dal 3% passano al 4,1%. Gli addetti ai lavori d'ufficio, pari al 7,1%, diminuiscono leggermente rispetto al dato rilevato a 6 mesi (6,7%).

Nel corso dell'indagine è stata verificata la coerenza tra l'attività lavorativa svolta e i contenuti formativi del corso in obbligo formativo frequentato per verificare l'eventuale "continuità" professionale tra l'attività formativa e l'occupazione trovata.

Tabella 3.2.6 - Lavoro svolto per coerenza della mansione rispetto al tipo di formazione ricevuta a 6 mesi

Lavoro svolto e coerenza della mansione rispetto alla formazione	Si, del tutto	Si, in parte	No	Totale
Acconciatore/Parrucchiere	40,7	33,3	25,9	100,0
Estetista	56,3	35,4	8,3	100,0
Informatici, Grafici E Simili	42,9	42,9	14,3	100,0
Elettricisti, Elettronici, Antennisti, Ascensoristi	42,5	42,5	15,0	100,0
Meccanico	55,1	22,4	22,4	100,0
Idraulici, Addetti Termoidraulica	50,0	25,0	25,0	100,0
Addetti a lavori d'ufficio	25,8	41,9	32,3	100,0
Addetti alla Gastronomia E Alla Ristorazione	7,7	-	92,3	100,0
Addetti al Ricevimento	-	7,7	92,3	100,0
Operaio, Muratore, Pittore, Falegname, Fabbro E Simili	21,9	18,8	59,4	100,0
Magazziniere, Scaricatore, Addetto Alle Pulizie E Simili	7,0	18,6	74,4	100,0
Addetto alle Vendite, Commesso, Cassiere	18,0	28,0	54,0	100,0
Lavori Generici	25,0	20,0	55,0	100,0
<b>Totale (%)</b>	<b>33,3</b>	<b>29,4</b>	<b>37,2</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale (v.a.)</b>	<b>145</b>	<b>128</b>	<b>162</b>	<b>435</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Poco più di un terzo degli intervistati (37%) ritiene che il tipo di mansione svolta non sia coerente con il percorso formativo realizzato; un altro terzo ritiene di svolgere un lavoro pienamente rispondente alla formazione ricevuta e poco meno del restante terzo degli intervistati considera la mansione svolta solo in parte coerente con la formazione ricevuta. Per quanto concerne l'iter formativo frequentato gli sbocchi lavorativi più coerenti riguardano, le mansioni di estetista (56% circa) per le ragazze e quelle di meccanici (55%), idraulici e addetti ad attività termoidrauliche (50%) per i ragazzi. Di poco inferiori risultano le percentuali relative alle professioni di informatici (grafici e simili), di elettricisti (elettronici, antennisti, ascensoristi) e di acconciatori e parrucchieri, tutti sulla soglia del 40%. Meno coerente con l'attività formativa seguita viene considerata la collocazione professionale dei giovani occupati nel terziario, soprattutto gli addetti alla gastronomia e alla ristorazione e gli addetti al ricevimento (camerieri e assistenti di sala).

Tabella 3.2.7 Lavoro svolto per coerenza a dodici mesi della mansione rispetto al tipo di formazione ricevuta

Lavoro svolto	Si, del tutto	Si, in parte	No	Totale
Acconciatore/Parrucchiere	48,0	28,0	24,0	100,0
Estetista	53,1	34,4	12,5	100,0
Informatici, Grafici e simili	52,4	33,3	14,3	100,0
Elettricisti, Elettronici, Antennisti, Ascensoristi	51,9	35,1	13,0	100,0
Meccanico	54,9	19,6	25,5	100,0
Idraulici, Addetti Termoidraulica	33,3	33,3	33,3	100,0
Addetti a lavori d'ufficio	25,0	35,7	39,3	100,0
Addetti alla gastronomia e alla ristorazione	5,9	11,8	82,4	100,0
Addetti al ricevimento	5,0	-	95,0	100,0
Operaio, Muratore, Pittore, Falegname, Fabbro e simili	22,0	17,1	61,0	100,0
Magazziniere, Scaricatore, Addetto alle pulizie e simili	2,8	25,0	72,2	100,0
Addetto alle vendite, Commesso, Cassiere	7,9	31,6	60,5	100,0
Lavori generici	26,3	10,5	63,2	100,0
<b>Totale (%)</b>	<b>33,3</b>	<b>25,9</b>	<b>40,8</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale (v.a.)</b>	<b>139</b>	<b>108</b>	<b>170</b>	<b>417</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Come a sei mesi anche a dodici, i percorsi lavorativi più coerenti rispetto all'iter formativo sono quelli di estetiste, meccanici, informatici (grafici e simili), elettricisti (elettronici, antennisti, ascensoristi) e acconciatori e parrucchieri. Meno coerenti sono i lavori svolti dagli occupati del terziario, soprattutto gli addetti alla gastronomia e alla ristorazione e gli addetti al ricevimento (camerieri e assistenti di sala). Seguono gli occupati in professioni a bassa qualificazione (magazzinieri, addetti alle pulizie ecc.), quelle del comparto edilizio (muratori, pittori) e i lavoratori specializzati nelle professioni artigiane (falegnami, fabbri ecc.).

### 3.2.3 I canali di accesso al mondo del lavoro

Per il gruppo di giovani che dichiarano di trovarsi occupati dopo sei mesi dalla conclusione del corso di formazione, sono stati analizzati i canali e le modalità di accesso al mondo. Dall'indagine emerge che la rete delle relazioni familiari è la modalità più utilizzata e si rivela come la più efficace. La maggior parte del campione dei lavoratori (quasi il 50%) a sei mesi dal termine del corso ha dichiarato di avere trovato la propria occupazione attraverso le segnalazioni a datori di lavoro da parte di amici o parenti. Il dato politicamente più interessante è costituito dal fatto che la modalità di accesso al lavoro, che segue in termini d'importanza la rete di relazione, è costituita dall'esperienza di tirocinio che ha visto la sua trasformazione del tirocinio in rapporto di lavoro (17%).

Anche per gli occupati a 12 mesi si conferma la funzione essenziale della rete di relazioni personali e familiari che risulta persino in aumento rispetto al sottocampione precedente. Analogamente si conferma il ruolo svolto dai tirocini come forma di ingresso e di stabilizzazione dei rapporti di lavoro e la modalità di ricerca attiva attraverso l'invio di domande alle aziende. Se la ricerca di lavoro attraverso la consultazione di riviste specializzate e siti web dedicati non risultava essere particolarmente di successo all'interno del campione dei lavoratori a sei mesi, le inserzioni sul giornale risultano essere già più utilizzate dai giovani che compongono il campione a dodici mesi. E' evidente che il passar del tempo migliora le capacità dei giovani di utilizzare tutta la tastiera degli strumenti utili alla ricerca del lavoro.

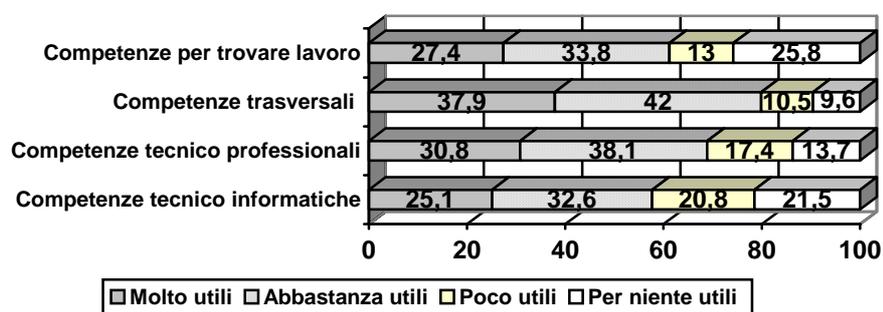
Anche nelle modalità di accesso al mercato del lavoro emergono le differenze di genere per gli ex-corsisti; per i maschi si è verificata meno frequentemente che per le ragazze la permanenza presso la stessa azienda nella quale è stato condotto lo stage/tirocinio successivo al corso (22,7% rispetto al 14,1%). Invece il supporto del centro di formazione vede i ragazzi superare di due punti percentuali le ragazze. Riguardo al comportamento delle femmine va sottolineato il ricorso meno frequente alle segnalazioni ai datori di lavoro operate attraverso le reti di relazioni familiari (52,9% dei maschi rispetto al 39% delle ragazze). Un anno dopo sia le ragazze, che i ragazzi ricorrono ai canali informali, tuttavia i maschi lo fanno in misura maggiore. Diversamente, come a sei mesi dal termine dei corsi, va sottolineato che per gli ex-corsisti maschi si è verificata meno frequentemente che per le femmine la permanenza presso la stessa azienda nella quale è stato condotto lo stage/tirocinio successivo al corso.

Come per gli occupati a sei mesi si conferma il bassissimo numero di giovani che dopo dodici mesi dalla conclusione del corso per entrare nel mondo del lavoro si rivolgono a centri sia pubblici che privati di collocamento o solo anche di orientamento.

#### *3.2.4 Le valutazioni dei partecipanti sull'efficacia della formazione ai fini dell'inserimento*

Dopo sei mesi dalla conclusione del corso la considerazione delle competenze acquisite nella ricerca del lavoro è stata valutata da circa il 61,2% degli intervistati: il 27,4% le ritiene molto utili, il 33,8% abbastanza utili. Il restante 38,8% del campione, diversamente dai primi, non ha riscontrato la stessa causalità tra le competenze apprese e il successivo inserimento professionale: in particolare, circa il 26% le giudica per niente utili.

Grafico 3.1 Grado di utilità delle competenze acquisite degli occupati a 6 mesi

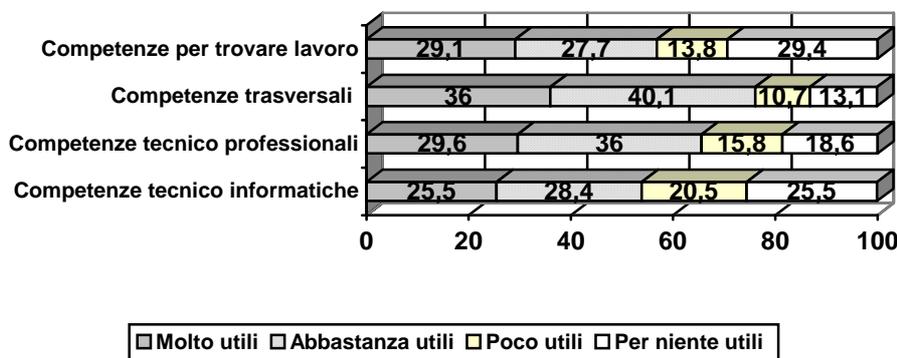


Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

A dodici mesi di distanza dalla conclusione del corso la maggior parte dei giovani riconosce l'utilità delle conoscenze acquisite ai fini dell'inserimento nel mercato del lavoro. Per quanto concerne l'opinione sull'utilità delle competenze informatiche utili per trovare lavoro che riguardava oltre la metà del sotto campione<sup>17</sup> considerato (57% circa), rispetto al semestre precedente, dove la somma dei giudizi positivi era pari al 61,2%, si registra una lieve diminuzione di valutazioni positive. Cresce dopo un anno l'utilità percepita delle competenze tecnico-professionali (dal 57,7% arriva al 65,6%) e la considerazione dell'utilità rispetto alle competenze trasversali (a sei mesi era il 68,9% e ora raggiunge il 76%). Diminuisce invece di qualche punto percentuale l'utilità percepita dai giovani rispetto alle competenze tecnico informatiche che raggiunge il 46%, rispetto il precedente 42,2%, anche se come si vedrà a breve migliora il grado di correlazione tra gli occupati che hanno frequentato un corso di informatica e grafica e hanno poi trovato un'occupazione coerente al corso.

<sup>17</sup> Si ricorda che a 12 mesi i giovani occupati intervistabili (perché avevano concluso il corso da più di un anno) sono lievemente diminuiti passando da 438 a 419; si rimanda al rapporto integrale per un maggior livello di dettaglio.

Grafico 3.2 – Grado di utilità delle competenze acquisite degli occupati a 12 mesi



Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Una correlazione interessante è quella tra il giudizio sull'utilità delle competenze acquisite per trovare un'occupazione e il lavoro effettivamente svolto a sei mesi dalla conclusione dell'intervento formativo. Da questo legame si evince che la percezione di utilità delle competenze acquisite nel percorso formativo è più alta quanto più è definito in termini di qualificazione acquisita e nello stesso tempo ove si rileva una maggior coerenza tra percorso formativo e mansione svolta: è questo il caso delle estetiste e dei meccanici. Ad esprimere un giudizio di minore utilità delle competenze acquisite sono i giovani che lavorano come addetti alla gastronomia/ristorazione e addetti al ricevimento (camerieri, cassieri), segno ancora una volta della rilevanza della coerenza tra mansione svolta e livello percorso di formazione seguito come elemento per valutare la qualità dell'occupazione trovata ma anche della formazione conseguita.

A dodici mesi dalla conclusione dell'intervento; infatti rispetto ai sei mesi precedenti, si notano sensibili variazioni tra i giovani informatici che sembrano ricredersi, dal per nulla utili dei 6 mesi pari al 14,3%, si passa al 4,8%, anche gli addetti alla gastronomia, pur rimanendo i più critici, passano dal 76,9% al 70,9%. Aumentano, pertanto i giudizi positivi di utilità ai fini del lavoro degli informatici, degli elettricisti e degli addetti ai lavoro d'ufficio.

A conclusione di questo capitolo si potrebbe tracciare il profilo del giovane lavoratore che ha concluso un percorso per l'assolvimento dell'obbligo formativo finanziato dalla Provincia di Roma che è così delineato: entra nel mercato del lavoro attraverso la rete di relazioni familiari, ha un rapporto di lavoro non formalizzato e non tutelato, dalla durata non definita presumibilmente inferiore ad un anno, con un impegno settimanale full time; guadagna indicativamente 650 euro (molto meno se è una ragazza) ed è impegnato nel settore terziario in qualità di apprendista (intesa come colui che apprende, non come tipologia contrattuale) o di operaio a cui sono affidate mansioni di bassa qualificazione.

### 3.3. I non occupati/e a 6 e a 12 mesi dal termine dell'attività formativa

Ad un semestre dalla conclusione delle attività, risultano non occupati 421 giovani, pari al 39% del campione in esame (che si ricorda essere di 718 persone); di questi il 21,3% è in cerca di occupazione, il 17% dichiara di essere studente e solo uno 0,7% è inattivo o in servizio militare<sup>18</sup>.

Tabella 3.3.1 Condizione occupazionale a 6 mesi e a 12 mesi

Condizione occupazionale	A sei mesi		A dodici mesi	
	v.a	%	v.a	%
Occupati	438	61,0	424	61,5
Non occupati/in cerca di occupazione	153	21,3	167	24,2
Studenti	122	17,0	89	12,9
In servizio militare e altri inattivi	5	0,7	9	1,3
<b>Totale</b>	<b>718</b>	<b>100,0</b>	<b>689</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Un anno dopo la conclusione delle attività formative, i non occupati sono 265 giovani, pari al 38,5% del campione in esame (che si ricorda è di 689 giovani, perché 29 intervistati avevano concluso la formazione da meno di un anno); di questi il 24% è in cerca di occupazione, il 13% circa dichiara di essere studente e 1,3% è inattivo o in servizio militare. Rispetto al semestre precedente quindi si registra un lieve aumento percentuale degli occupati, mentre i giovani in cerca di occupazione aumentano di circa tre punti percentuali, a discapito degli studenti che diminuiscono dal 17% al 12,9%.

Esaminando la tipologia di corso seguito, si vede come la maggior parte dei non occupati ha seguito un corso di informatica o grafica (30,7%), seguito da quello per operatori aziendali (22,9%).

<sup>18</sup> In questa sezione si presentano i vari sottogruppi nella loro massima disaggregazione, si rammenta però che visti i valori assoluti contenuti non è consigliabile procedere con generalizzazioni e delineare tendenze.

Tabella 3.3.2 I non occupati a 6 mesi e 12 mesi per tipologia di corso di obbligo formativo scelto

Tipologia di corso	A 6 mesi		A 12 mesi	
	v.a	%	v.a	%
Acconciatore	5	3,3	4	2,4
Estetista	12	7,8	16	9,6
Elettricista	25	16,3	26	15,6
Meccanico	15	9,8	14	8,4
Informatici - grafici	47	30,7	47	28,1
Operatore aziendale	35	22,9	44	26,3
Polivalenti per persone diversamente abili	10	6,5	10	6,0
Altro	4	2,6	6	3,6
<b>Totale</b>	<b>153</b>	<b>100,0</b>	<b>167</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Dopo 12 mesi circa due terzi degli intervistati non occupati dichiara di aver cercato attivamente lavoro, ma di questi la quasi totalità dichiara di non essere ancora occupata perché non ha ricevuto proposte di lavoro. Una bassa percentuale dichiara di non avere trovato un'occupazione adeguata alle proprie aspettative professionali.

In conclusione è difficile stabilire se e quando questi giovani troveranno un'occupazione ma data la loro età e vista anche la reale possibile alternativa di prosecuzione degli studi, vi potrebbe essere per loro un'occupazione futura più qualificata.

### 3.4. Gli studenti a 6 e a 12 mesi dal termine dell'attività formativa

Coloro che si dichiarano studenti a sei mesi dal termine del corso per l'assolvimento dell'obbligo formativo, come si è visto nella tabella precedente, costituiscono il 17% del campione degli intervistati. Il loro numero diminuisce a circa il 13% dopo un anno. Questa scelta costituisce comunque un buon esito dell'intervento formativo. A dodici mesi di distanza dalla conclusione del corso coloro che si sono dichiarati studenti raggiungono le 89 unità mentre a sei mesi erano 122.

Tabella 3.4.1 Studenti a 6 e a 12 mesi per sesso

Sesso	A 6 mesi		A 12 mesi	
	v.a	%	v.a	%
maschio	70	57,4	49	55,1
femmina	52	42,6	40	44,9
<b>Totale</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Un dato interessante è costituito da coloro che hanno frequentato il corso di informatica e grafica decidendo in gran parte di continuare un percorso di studi. Allo stesso modo, in misura significativa, anche i giovani studenti che hanno seguito corsi per operatori aziendali, estetiste e per elettricisti continuano a studiare. Gli studenti a 12 mesi avevano frequentato, in maggioranza, il corso d'informatica e grafica. Tra gli studenti vi sono anche ragazzi che avevano frequentato i corsi per operatori aziendali, di estetista e di elettricista.

Tabella 3.4.2 – Studenti e inattivi a 6 e a 12 mesi per tipologia di corso scelto

Tipologia di corso	A 6 mesi		A 12 mesi	
	v.a	%	v.a	%
Acconciatore	2	1,6	1	1,1
Estetista	18	14,8	10	11,2
Elettricista	18	14,8	10	11,2
Meccanico	9	7,4	5	5,6
Informatici - grafici	43	35,2	37	41,6
Operatore aziendale	29	23,8	24	27,0
Polivalenti per persone diversamente abili	2	1,6	2	2,2
Altro	1	0,8	-	-
<b>Totale</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Per ciascuno degli 89 giovani che si sono dichiarati studenti a dodici mesi dalla conclusione del corso, è stato approfondito l'ambito e la tipologia del percorso di studi scelto. Il 28% del totale continua il percorso formativo, frequentando il terzo anno di specializzazione all'interno dei corsi di formazione professionale di obbligo formativo mentre l'11% continua nel canale della formazione professionale. Un dato interessante è quello relativo ai rientri nei percorsi scolastici: ha compiuto questa scelta il 44% del totale degli studenti.

Tra le motivazioni che spingono i ragazzi a rimanere nei percorsi di formazione professionale o d'istruzione, la crescita culturale è quella maggiormente citata. La percentuale più elevata di chi si è dichiarato studente, infatti, indica come motivazione principale il desiderio di aumentare il proprio bagaglio di conoscenze. Al secondo posto viene indicata la possibilità d'inserimento lavorativo. Molti infine per un aggiornamento professionale. Gli altri segnalano motivazioni non rilevanti sul piano statistico.

### 3.5. Evoluzione della condizione occupazionale nel periodo intercorso fra i 6 e i 12 mesi dalla conclusione della attività: percorsi e differenze di genere

In questa parte del rapporto viene presentata l'evoluzione della condizione occupazionale dei giovani intervistati nell'arco temporale intercorso fra i sei e i dodici mesi dalla conclusione delle attività formative, sono stati suddivisi in quattro macro-categorie:

1. coloro che erano sempre occupati, sia trascorsi 6 mesi sia 12 dalla conclusione della attività;
2. coloro che erano occupati dopo 6 mesi ma hanno successivamente perso il lavoro;
3. coloro che non erano occupati trascorsi 6 mesi ma lo erano dopo 12;
4. coloro che sia dopo 6 mesi sia dopo 12 mesi si trovavano in condizione di non occupazione o di inattività<sup>19</sup>.

Tabella 3.5.1 Posizione occupazionale a 6-12 mesi dalla conclusione della attività

Posizione occupazionale					
	Sempre occupati	Occupati a 6 e non occupati a 12	Non occupati a 6 e occupati a 12	Sempre non occupati	Totale
v.a.	344	80	82	183	689
%	<b>49,9</b>	<b>11,6</b>	<b>11,9</b>	<b>26,6</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Come si evince dalla tabella riassuntiva 3.5.1, fra le 689 persone per cui è possibile confrontare la situazione a 6 e 12 mesi <sup>20</sup>:

- circa la metà (il 49,9%) sono sempre occupate, sia trascorsi 6 mesi sia dopo 12 mesi dalla conclusione delle attività formative;

<sup>19</sup> Di seguito viene presentata una descrizione sintetica d'insieme dell'incidenza e delle caratteristiche della quattro macro-categorie; nei paragrafi successivi, ogni gruppo verrà analizzato in relazione alle variabili più rilevanti. Si evidenzia ancora una volta l'opportunità di riverificare a distanza di tempo le caratteristiche delle quattro macro-categorie individuate, in particolare laddove la numerosità è esigua.

<sup>20</sup> Si tratta, come più volte accennato, dei giovani, non occupati all'avvio del corso, hanno concluso le attività da oltre 12 mesi e per i quali è quindi possibile procedere al confronto fra la situazione occupazionale a 6 mesi e quella a 12 mesi: i restanti 81 giovani che compongono il campione dei non occupati all'avvio del corso (che, si ricorderà, sono in totale 718) hanno concluso il corso da meno di 12 mesi al momento dell'intervista e di conseguenza non sono presi in considerazione per questa parte dell'analisi.

- l'incidenza di coloro che avendo un lavoro dopo 6 mesi lo hanno successivamente perso è di 80 giovani, pari all'11,6% del campione di riferimento;
- una percentuale analoga, l'11,9% dei giovani, ha impiegato più tempo per trovare lavoro, ma a 12 mesi dalla conclusione della attività risulta occupato;
- infine coloro che sia dopo 6 mesi sia dopo 12 dalla conclusione dell'intervento formativo sono non occupati rappresenta il 26,6% del totale dei componenti il campione di riferimento ed in particolare di questi, quasi la metà (78 giovani) sono studenti.

### 3.5.1 I giovani sempre occupati

Nel campione dei giovani sempre occupati sono prevalentemente i ragazzi (70%) ad avere un'occupazione nell'arco dell'intero periodo preso a riferimento per l'analisi, le ragazze rappresentano solo il 30% del gruppo analizzato ma occorre sottolineare che rispetto all'intera componente femminile intervistata (ovvero 283 giovani donne), le sempre occupate rappresentano quasi il 40%.

L'analisi per classi di età di questo gruppo evidenzia come sia la fascia d'età dei giovani tra i 20 ed i 24 a presentare la percentuale più elevata, pari a quasi il 60% dei sempre occupati. L'80% del campione ha come titolo di studio la licenza media, quest'ultimo dato non conferma pienamente l'ipotesi iniziale secondo la quale ci si aspettava di trovare dei valori più alti tra coloro che possedevano una qualifica professionale o in alcuni casi anche un diploma.

Tabella 3.5.2 - Sempre occupati a 6 e a 12 mesi dalla conclusione delle attività - Caratteristiche socio-anagrafiche

Variabile socio-anagrafica		v.a.	%
Genere	Maschi	241	70,1
	Femmine	103	29,9
	<b>Totale complessivo</b>	<b>344</b>	<b>100</b>
Classe di età	fino a 19 anni	116	33,7
	da 20 a 24 anni	200	58,2
	Oltre i 25 anni	28	8,1
	<b>Totale complessivo</b>	<b>344</b>	<b>100</b>
Titolo di studio	Fino alla licenza media	275	79,9
	Oltre la licenza media	69	20,1
	<b>Totale complessivo</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Gli intervistati sempre occupati, come si è visto, rappresentano circa il 50% del campione di riferimento (689 giovani), tra questi emerge la tendenza a permanere nello stesso lavoro, dato che il 67% dei sempre occupati ha dichiarato di avere la stessa occupazione sia a sei che a dodici mesi. Il restante 23,2% dei sempre occupati ha invece dichiarato di aver cambiato lavoro rispetto all'occupazione che aveva a 6 mesi dalla conclusione delle attività.

Tabella 3.5.3 Sempre occupati a 6 e a 12 mesi dalla conclusione delle attività - Situazione lavorativa

Situazione lavorativa	v.a.	%
Stesso lavoro di sei mesi prima	231	67.1
Stesso lavoro di sei mesi prima, ma cambiato contratto	33	0.9
Cambiamento di lavoro	80	23.2
<b>Totale complessivo</b>	<b>344</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Solo meno del 10% del campione ha conservato lo stesso lavoro ma ha variato il rapporto di lavoro generalmente migliorandolo. Come si è visto nel capitolo precedente, quasi la metà dei giovani, che aveva solo un accordo informale, dopo un anno ha un contratto di apprendistato, mentre le collaborazioni sono state trasformate in contratti di lavoro dipendente.

Tabella 3.5.4 Sempre occupati a 6 e a 12 mesi dalla conclusione delle attività – Evoluzione dei contratti di chi rimane nella stessa situazione lavorativa

Tipologia contrattuale a sei mesi	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Apprendistato	Collaborazioni	Altre Forme Atipiche	Accordo Informale	Totale
Tempo Indeterminato	-	2	1	-	-	-	3
Tempo Determinato	1	3	1	-	-	-	5
Apprendistato	-	-	2	-	1	1	4
Collaborazioni	1	1		1		2	5
Altre Forme Atipiche	-	3	1	-	-	-	4
Accordo Informale	2	-	5	1	-	4	12
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>33</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Se si analizza l'evoluzione contrattuale del 23,2% dei sempre occupati che ha cambiato situazione lavorativa, si vede come ci sia stato un analogo miglioramento e una stabilizzazione contrattuale: i giovani che non avevano un contratto formalizzato ora hanno prevalentemente un contratto di apprendistato e in diversi casi anche un contratto da dipendente.

Tabella 3.5.5 - Sempre occupati a 6 e a 12 mesi dalla conclusione delle attività – Evoluzione dei contratti di chi ha mutato situazione lavorativa

Tipologia contrattuale a sei mesi	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Apprendistato	Collaborazioni	Altre Forme Atipiche	Libero Professionista	Accordo Informale	Non Ricorda	Totale
Tempo Indeterminato	1	1	1	-	1	1	-	-	5
Tempo Determinato	1	6	-	-	-	-	1	-	8
Apprendistato	-	1	5	-	-	-	4	-	10
Collaborazioni	1	1	1	4	-	-	3	-	10
Altre Forme Atipiche	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Libero Professionista	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Accordo Informale	3	5	10	4	-	1	20	1	44
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>79</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

### 3.5.2 Occupati a 6 mesi ma non a 12 dalla conclusione delle attività

Per un gruppo di 82 partecipanti la formazione svolta ha consentito un inserimento occupazionale trascorsi 6 mesi dalla conclusione delle attività, benché successivamente l'occupazione sia stata persa.

Chi era occupato a 6 mesi ma non più a 12 è prevalentemente un ragazzo (il 58,3% del gruppo), la metà del gruppo poi appartiene all'arco di età tra i 20 e i 24 anni (il 50%) ed ha in larga maggioranza un titolo di studio che non supera la licenza media (78,7% dei casi); le caratteristiche socio-anagrafiche sono molto simili a quelle dei sempre occupati.

Tabella 3.5.6 - Occupati a 6 ma non a 12 mesi dalla conclusione delle attività - Caratteristiche socio-anagrafiche

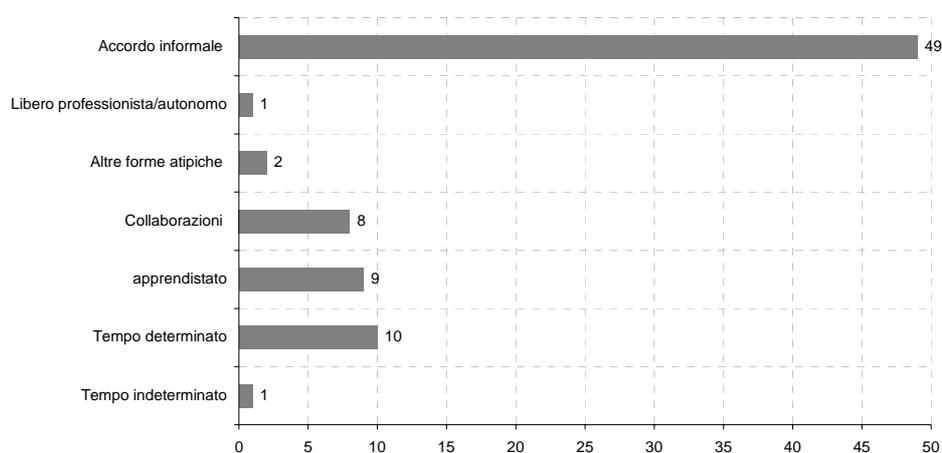
<b>Variabile socio-anagrafica</b>	<b>v.a.</b>	<b>%</b>	
Genere	Maschi	48	58.3
	Femmine	34	41.7
	<b>Totale complessivo</b>	<b>82</b>	<b>100</b>
Classe di età	fino a 19 anni	32	39.0
	da 20 a 24 anni	41	50.0
	Oltre i 25 anni	9	11.0
	<b>Totale complessivo</b>	<b>82</b>	<b>100</b>
Titolo di studio	Fino alla licenza media	63	78.7
	Oltre la licenza media	19	22.3
	<b>Totale complessivo</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Per cercare d'individuare le cause che non hanno favorito un'occupazione stabile si è analizzata la tipologia contrattuale e la durata della stessa visto che le caratteristiche socio-anagrafiche dei giovani intervistati erano molto simili (giovanissimi per la maggior parte ragazzi, con titolo fino alla licenza media).

Di questi 49 giovani su 80 avevano un accordo informale che non prevedeva il pagamento dei contributi da parte del datore di lavoro; la tipologia contrattuale immediatamente più frequente è il contratto di collaborazione a tempo determinato, posseduto da 10 ragazzi. I restanti valori sono piuttosto bassi, distribuiti su altre tipologie di rapporto di lavoro. Ciò che colpisce sono i dieci contratti a tempo determinato che si sono risolti nell'arco temporale di sei mesi, testimoniando così, la precarietà di queste forme di lavoro che comunque costituiscono un'alternativa regolare agli accordi informali.

Grafico 3.3 – Occupati a 6 ma non a 12 mesi dalla conclusione delle attività - Tipologia contrattuale del lavoro a 6 mesi



Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Se si osserva invece la durata prevista del contratto che avevano nel rapporto di lavoro svolto a 6 mesi si rileva che nella maggior parte dei casi, si trattava di un lavoro la cui durata era già in partenza limitata (circa il 50% fino a un anno). Il 44,6% dei giovani ha un rapporto di durata non definita che corrisponde ad un accordo informale. Questi giovani partivano con una situazione iniziale simile ma ancora più instabile e precaria dei loro colleghi sempre occupati a sei e a 12 mesi. La condizione occupazionale che caratterizza la quasi totalità di coloro che erano occupati a sei mesi e non a dodici è comunque quella di non occupato in cerca di un'occupazione (80,5%). Coloro che dopo essere stati occupati a sei mesi sono poi rientrati nei percorsi di studio sono il 13,4%.

I fattori che non hanno favorito la stabilità dell'occupazione non sono legati a caratteristiche socio-anagrafiche che, come si è visto, rimangono invariate nei diversi gruppi, ma piuttosto alle condizioni del lavoro (qualità, stabilità, tipologia contrattuale) che il mercato del lavoro sembra in grado di offrire ai giovani.

Tabella 3.5.7 Occupati a 6 ma non a 12 mesi dalla conclusione delle attività per durata prevista del contratto posseduto a sei mesi

Condizione occupazionale a 6 mesi	Condizione occupazionale a 12 mesi	v.a.	%
Occupato	Non occupati in cerca	66	80.5
	Studenti	11	13.4
	Inattivi leva	5	6.1
	<b>Totale complessivo</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

### 3.5.3 Non occupati a 6 mesi e occupati a 12 mesi dalla conclusione delle attività

Un altro dei percorsi riscontrati fra gli intervistati è quello di coloro che, nonostante non occupati dopo 6 mesi, lo erano trascorso un anno dalla fine dell'attività formativa. Si tratta di un gruppo di 80 partecipanti composto prevalentemente da ragazzi (il 66,2%), distribuito in maniera omogenea tra le classi di età che comprendono coloro che non avevano più di 19 anni (43,7%) e coloro che hanno tra i 20 e i 24 anni (46,2%). Il livello di istruzione di questo gruppo è principalmente la licenza media (72,5%).

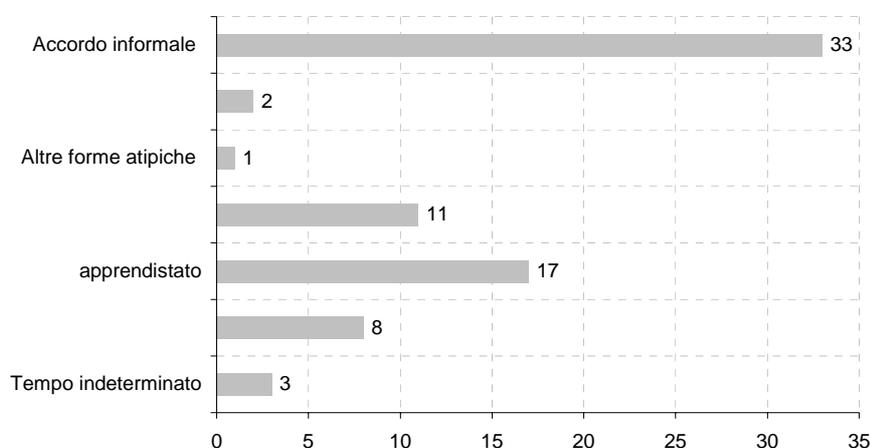
Tabella 3.5.8 - Non occupati a 6 ma occupati a 12 mesi dalla conclusione delle attività - Caratteristiche socio-anagrafiche

Variabile socio-anagrafica		v.a.	%
Genere	Maschi	53	66.2
	Femmine	27	33.8
	<b>Totale complessivo</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
Classe di età	fino a 19 anni	35	43.7
	da 20 a 24 anni	37	46.2
	Oltre i 25 anni	8	0.1
	<b>Totale complessivo</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
Titolo di studio	Fino alla licenza media	58	72.5
	Oltre la licenza media	22	27.5
	<b>Totale complessivo</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

La condizione occupazionale di questi giovani è simile al resto del campione, infatti la tipologia di rapporto di lavoro più diffusa è l'accordo informale in 33 casi seguito dall'apprendistato con 17 casi; i dipendenti sono meno del 15% del campione corrispondenti a undici giovani.

Grafico 3.4 - Non occupati a 6 ma occupati a 12 mesi dalla conclusione delle attività - Tipologia contrattuale a 12 mesi



Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Approfondendo la durata del contratto non si rilevano dati divergenti rispetto agli altri gruppi già esaminati, nel 40,8% dei casi i rapporti di lavoro sono inferiori ad un anno e nel 42,5% dei casi hanno una durata non definita. Solo tre giovani hanno un contratto a tempo indeterminato, per tutti gli altri un accordo informale. Analizzando l'evoluzione dello stato occupazionale di coloro che non erano occupati a sei mesi ma lo erano a 12 mesi si può notare che è composta da 80 inattivi, di cui 51 disoccupati in cerca di un

occupazione, 28 studenti e un ragazzo in servizio militare, successivamente sono divenuti occupati.

Tabella 3.5.9 Condizione occupazionale dei non occupati a 6 ma occupati a 12 mesi

Condizione Occupazionale a 6 mesi	Condizione Occupazionale a 12 mesi		
		v.a	%
Disoccupati in cerca	Occupati	51	63,7
Studenti	Occupati	28	35,0
In servizio militare	Occupati	1	1,3
<b>Totale complessivo</b>		<b>80</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Si può affermare quindi che anche i giovani che hanno impiegato più tempo a cercare lavoro non hanno trovato un'occupazione più stabile e regolare.

#### 3.5.4 Sempre non occupati o inattivi

Fra gli intervistati vi è un gruppo che successivamente al corso di obbligo formativo nell'arco temporale indagato (6 e 12 mesi dalla conclusione), si è dichiarato sempre non occupato. Si tratta di un gruppo composto da 183 soggetti, ancora una volta in prevalenza maschile (53,5%), e molto giovane (quasi il 50% infatti ha fino a 19 anni). Rispetto agli altri gruppi analizzati infatti, questo si caratterizza per aver al proprio interno il maggior numero di minorenni e di appena maggiorenni. Il livello d'istruzione di questo insieme, coerentemente con il campione complessivo degli intervistati, è per il 70,5% composto da giovani che hanno come titolo di studio fino alla licenza media.

Tabella 3.5.10 Sempre disoccupati o sempre inattivi - Caratteristiche socio-anagrafiche

Variabile socio-anagrafica		v.a.	%
Genere	Maschi	98	53,5
	Femmine	85	46,5
	<b>Totale complessivo</b>	<b>183</b>	<b>100</b>
Classe di età	fino a 19 anni	90	49,2
	da 20 a 24 anni	62	33,8
	Oltre i 25 anni	31	17
	<b>Totale complessivo</b>	<b>183</b>	<b>100</b>
Titolo di studio	Fino alla licenza media	129	70,5
	Oltre la licenza media	54	29,5
	<b>Totale complessivo</b>	<b>183</b>	<b>100</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Nella tabella che segue è possibile vedere come sono variati i sotto gruppi dei giovani che si sono sempre dichiarati non occupati: in cerca di occupazione, gli studenti e gli inattivi o in servizio militare. A sei mesi gli studenti erano 90 a dodici mesi diminuiscono a 73; i giovani in cerca di occupazione erano nel primo semestre 89, diventano 101 un anno dopo la conclusione del corso. Non si registrano invece evoluzioni per i giovani che erano inattivi o in servizio militare nel corso dell'anno preso a riferimento.

Tabella 3.5.11 Sempre disoccupati o sempre inattivi – evoluzione nei 12 mesi della condizione occupazione

Condizione occupazionale a 6 mesi	Condizione occupazionale a 12 mesi	Totale
In cerca di occupazione	In cerca di occupazione	83
	Studenti	5
	Inattivi/servizio militare	1
<b>Totale in cerca di occupazione</b>		<b>89</b>
Studenti	In cerca di occupazione	17
	Studenti	73
<b>Totale studenti</b>		<b>90</b>
Inattivi/servizio militare	In cerca di occupazione	1
	Inattivi/servizio militare	3
<b>Totale inattivi/servizio leva</b>		<b>4</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>183</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Approfondendo l'indagine su questo target si è analizzata la composizione del campione per tipologia di corso di obbligo formativo seguito. Dalla tabella che segue si vede come il 33,9% di questi giovani ha frequentato corsi di informatica/grafica e il 26,8% per operatore aziendale.

Tabella 3.5.12 Sempre disoccupati o sempre inattivi - Composizione per macrotipologia di corso seguito

Macrotipologia di corso	v.a.	%
Acconciatore	4	2,2
Estetista	19	10,3
Elettricista	19	10,3
Meccanico	16	8,8
Informatico/grafico	62	33,9
Operatore aziendale	49	26,8
Polivalente per persone disabili	10	5,5
Altro	4	2,2
<b>Totale complessivo</b>	<b>183</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Si potrebbe desumere che i giovani che frequentano questi corsi hanno meno facilità nel trovare occupazione nell'immediato, per cui alcuni proseguono negli studi<sup>21</sup>.

### 3.6. Gli occupati all'avvio: percorsi e qualità dell'occupazione

Il gruppo di giovani occupati all'avvio dell'esperienza formativa, in coerenza con il target in esame, che si ricorda, consiste in giovani che frequentano un corso di obbligo formativo, è molto esiguo, 52 persone, pari a circa il 7% del totale degli intervistati. Tra gli occupati all'avvio del corso di obbligo formativo, i maschi costituiscono più della metà degli intervistati (59,6%, ben 31 su 52) e quasi il 70% di questi possiede il titolo di studio la licenza media; l'80% dei giovani occupati all'avvio ha meno di 25 anni. Dopo sei mesi gli occupati rimangono tali per l'80% e nel 75% dei casi hanno lo stesso lavoro che svolgevano prima di iniziare l'attività formativa. Un 17% di loro si trova in uno stato di non occupazione, avendo perso il lavoro che avevano in precedenza. A 12 mesi la situazione rimane sostanzialmente invariata: come per il semestre precedente solo un giovane è in servizio militare o inattivo, l'83% rimane occupato e un 15% circa è in cerca di una nuova occupazione.

Tabella 3.6.1 Condizione occupazionale a 6 mesi e a 12 mesi dal termine delle attività formative degli occupati all'avvio

Condizione occupazionale	A sei mesi		A dodici mesi	
	v.a	%	v.a	%
Occupati	42	80,8	39	83,0
Non occupati/in cerca di occupazione	9	17,3	7	14,9
Studenti	-	-	-	-
In servizio militare e altri inattivi	1	1,9	1	2,1
<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>	<b>47</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

All'interno del campione degli occupati all'avvio il 42,9% lavora sulla base di un accordo informale e quindi in assenza di un contratto scritto e senza alcuna copertura contributiva. È possibile notare come a sei mesi dalla conclusione del corso si passa da 48 a 18 occupati con accordo informale. Dopo un anno nel 36,8% dei casi il contratto più diffuso è quello di apprendistato ma segue immediatamente nel 34,2% l'accordo informale. Questo dato purtroppo conferma il trend non positivo visto anche nei capitoli precedenti che riserva a questi giovani un'occupazione non tutelata e instabile.

<sup>21</sup> Per un maggior livello di approfondimento su questo aspetto, si rimanda al paragrafo *Gli studenti e gli inattivi* di questo capitolo.

Tabella 3.6.2 Tipologia contrattuale degli occupati all'avvio del corso di obbligo formativo a dodici mesi

	All'avvio		A 6 mesi		A 12 mesi	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Dipendente a tempo indeterminato	-	-	2	4,8	3	7,9
Dipendente a tempo determinato	-	-	2	4,8	4	10,5
Contratto di apprendistato	1	1,9	15	35,7	14	36,8
Contratto di collaborazione occasionale	-	-	5	11,9	1	2,6
Contratto di collaborazione a progetto	-	-	-	-	3	7,9
Accordo informale	48	92,3	18	42,9	13	34,2
Non indica	3	5,7	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Concludendo, i giovanissimi che all'avvio del percorso formativo avevano già un lavoro nel corso di dodici mesi sono riusciti ad ottenere una tipologia contrattuale o un salario migliori anche se la qualità del lavoro rimane, come si è visto, precaria e irregolare. Non si registrano quindi significative differenze con i loro coetanei che all'avvio del corso non erano occupati.

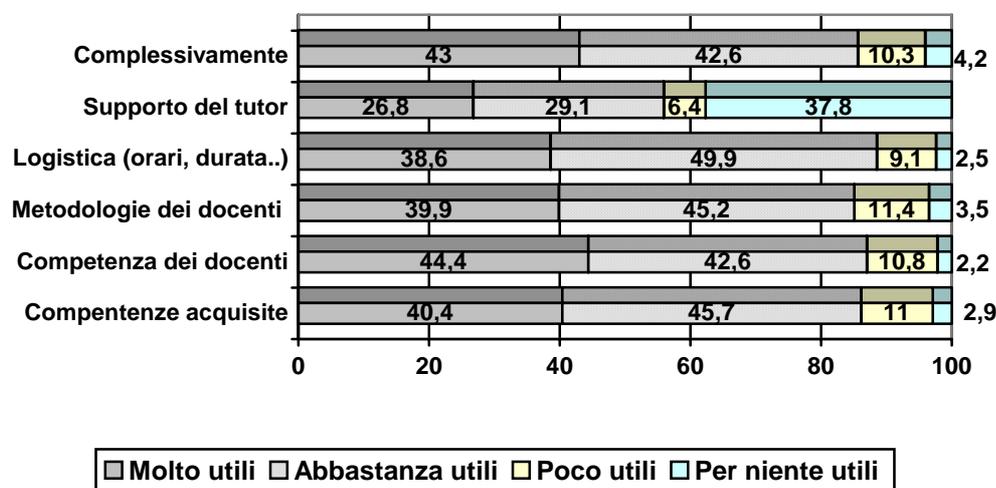
### 3.7. Il gradimento dell'attività formativa

In questa sezione del rapporto viene analizzata la percezione dei 770 giovani corsisti intervistati in termini di soddisfazione rispetto all'attività formativa frequentata, approfondendo le diverse dimensioni:

- le competenze acquisite;
- la percezione del livello di competenza dei docenti;
- le modalità di erogazione del corso (durata, orario, etc.);
- le metodologie di apprendimento adottate.

Il livello di soddisfazione complessivo per il corso di obbligo formativo scelto è decisamente elevato infatti l'85,6% degli intervistati si è dichiarato soddisfatto.

Grafico 3.5 - Grado di soddisfazione dell'esperienza formativa svolta.



Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Approfondendo la valutazione espressa e correlandola alle dimensioni prima accennate si rileva come una quota dell'85,7% degli intervistati abbia manifestato un elevato grado di soddisfazione per le competenze acquisite. Stesso livello di soddisfazione si è registrato rispetto alle competenze dei docenti, pari all'87%. Anche per le modalità di erogazione (con particolare riferimento alla durata e all'orario della formazione frequentata) il livello di soddisfazione elevato è condiviso dall'88,5%. Per quanto concerne invece le opinioni degli allievi circa le metodologie didattiche adottate dai docenti, ben l'85% ha manifestato un alto livello di soddisfazione. I giovani hanno avuto la possibilità di esprimere i motivi d'insoddisfazione (solo 125 intervistati si sono pronunciati). Questi vanno identificati nell'80% dei casi nella scarsa disponibilità del tutor aziendale, quasi il 10% invece lo scarso supporto da parte dell'agenzia formativa.

Tabella 3.7.1 Motivi di disappunto

Motivi di disappunto	v.a.	%
Scarso supporto ente promotore	11	8,8
Scarsa disponibilità tutor aziendale	99	79,2
Durata tirocinio troppo breve	4	3,2
Scarsa coerenza tra proprie competenze e progetto formativo	2	1,6
Nessuna possibilità reale di inserimento lavorativo	4	3,2
Altri motivi di disappunto	5	4,0
<b>Totale</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Infine si propone una tabella riepilogativa in percentuale del grado di soddisfazione degli intervistati al termine del corso per condizione occupazionale. Sono gli occupati a 12 mesi ad essere i maggiormente soddisfatti (46%) mentre i più scontenti, in percentuale, sono i giovani inattivi (11,1%).

Tabella 3.7.2 Livello di soddisfazione/insoddisfazione per condizione occupazionale al termine del corso

	occupati		non occupati		studenti		Inattivi		totale	
	a 6 mesi	a 12 mesi								
Molto soddisfatto	45,0	46,2	40,5	41,3	36,1	30,3	40,0	33,3	42,5	42,8
Abbastanza soddisfatto	41,8	41,5	43,1	41,3	49,2	53,9	40,0	55,6	43,3	43,3
Poco soddisfatto	9,1	8,7	11,1	13,2	11,5	11,2	20,0	-	10,0	10,0
Per niente soddisfatto	4,1	3,5	5,2	4,2	3,3	4,5	0,0	11,1	4,2	3,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>									

Fonte: Indagine diretta ATI Ires – Cles srl – Cesos – Cepri – Software Consulting

Circa l'80% degli intervistati dichiara infatti di aver concluso la formazione con successo e di aver ottenuto la certificazione prevista alla fine del percorso. I dati più interessanti per la ricerca sono invece quelli connessi alle situazioni di mancato completamento del percorso formativo (pari a circa il 15% dei giovani) ed alle motivazioni che hanno lo hanno determinato. All'interno del gruppo dei giovani che ha abbandonato il percorso solo tre persone sono rientrate nell'istruzione<sup>22</sup>. Anche se questo dato è oggettivamente basso, visto che tutto il sistema dell'obbligo formativo ha la finalità di recuperare e prevenire la dispersione scolastica e di favorire la permanenza dei giovani nel canale dell'istruzione, è un segnale importante. Si tratta di un risultato non trascurabile sul piano della rimotivazione dei giovani, esito apprezzabile sia per l'agenzia formativa sia per l'Amministrazione pubblica.

<sup>22</sup> Due ragazzi e una ragazza.

## 4. IL SISTEMA DELL'OBBLIGO FORMATIVO: LE CRITICITÀ E LE PROPOSTE MIGLIORATIVE

Questo capitolo è dedicato all'indagine qualitativa, che è stata svolta nell'autunno del 2006, utilizzando la metodologia delle interviste in profondità a testimoni privilegiati<sup>23</sup>. Le interviste avevano la finalità di approfondire la realtà del sistema dell'obbligo formativo adottata dalla Provincia, evidenziandone i nodi problematici e le proposte migliorative, con gli attori che hanno un importante ruolo nel sistema<sup>24</sup>. In particolare sono stati coinvolti: centri di formazione; centri per l'impiego; le parti sociali; le imprese che hanno ospitato giovani apprendisti/tirocinanti.

I focus principali dell'indagine sono stati:

- ruolo e competenze della struttura nel complesso sistema di rete dell'obbligo formativo;
- monitoraggio e valutazione degli esiti occupazionali dei giovani; problematiche connesse all'inserimento lavorativo;
- indicazioni di miglioramento e suggerimenti per potenziare l'efficacia del sistema provinciale dell'obbligo formativo.

### 4.1. L'esperienza dei Centri di formazione<sup>25</sup>

I Centri di formazione devono proporre un'offerta formativa qualificata mirata ai giovani che non intendono proseguire l'*iter* formativo nel canale dell'istruzione.

<sup>23</sup> Nel corso dell'indagine sono state effettuate complessivamente dodici interviste: otto strutturate e in profondità sono l'oggetto di questo capitolo; più quattro che sono state necessarie per ricostruire il quadro normativo di funzionamento del mercato del lavoro laziale e romano.

<sup>24</sup> Cfr. capitolo sull'indagine di placement, relativamente agli obiettivi, alla metodologia e agli strumenti utilizzati.

<sup>25</sup> I Centri di formazione intervistati sono stati tre: Centro provinciale di formazione professionale (Cpfp) di Marino; Ial di Roma e Lazio; Albafor del Comune di Albano. Questi centri sono stati scelti perché rappresentativi sia del Polo pubblico che degli Enti accreditati. In particolare il caso di Albafor è stato scelto perché ritenuto molto interessante, visto che il Comune di Albano ha recentemente assorbito l'ex Ial di Cecchina: un caso quindi di struttura privata che si sta trasformando in pubblica. Inoltre i centri intervistati sono rappresentativi di settori specifici: il Cpfp di Marino costituisce un'eccellenza nel settore alberghiero e della ristorazione; Albafor – ex Ial di Cecchina nel settore elettrico-meccanico e lo Ial di Roma lavora prevalentemente nel settore estetico e informatico.

I percorsi formativi vengono organizzati in cicli, di durata complessiva non inferiore ai due anni, al termine dei quali è previsto il conseguimento di una qualifica, che costituisce anche titolo per l'accesso a un terzo anno di specializzazione.

La formazione professionale interviene anche nei casi in cui l'obbligo formativo è assolto all'interno del canale dell'apprendistato. L'impegno formativo per l'apprendista è normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue. E' previsto prevedendo un impegno ridotto per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale congruente all'attività lavorativa da svolgere.

***Monitoraggio e valutazione degli esiti occupazionali dei giovani: problematiche che limitano l'inserimento lavorativo.***

I Centri di formazione effettuano ciclicamente dei monitoraggi sugli esiti occupazionali dei giovani allievi, che hanno frequentato corsi presso di loro.

La modalità di realizzazione del monitoraggio è prevalentemente telefonica: il giovane viene contattato direttamente e viene verificato lo stato occupazionale, che mediamente risulta essere per circa il 50% dei casi coerente con il corso formativo seguito.

I Centri dichiarano che nel passato le percentuali di occupati erano molto più alte e individuano tra le principali cause del mancato inserimento professionale nei seguenti aspetti:

▪ **Il gap tra i corsi finanziati e quelli da finanziare**

Una causa del mancato inserimento al lavoro dei giovani in obbligo formativo è attribuibile al fatto che vengono finanziati dei corsi che creano un numero troppo elevato di medesime figure professionali non richieste dal mercato del lavoro<sup>26</sup>. Un esempio di questo fenomeno si riscontra nell'ambito dei percorsi formativi di estetista.

Un secondo aspetto riguarda la tendenza a finanziare prevalentemente i corsi di formazione professionale dove i costi di sostenibilità sono più bassi: i percorsi finalizzati alla formazione di figure professionali nel terziario a discapito di corsi più tecnici ne sono un esempio i corsi di informatica. Questo influisce negativamente sui corsi tecnici finalizzati a creare figure professionali specializzate soprattutto nei settori dell'artigianato e della meccanica dove sul territorio, specialmente della provincia romana, si registra una richiesta molto forte.

▪ **Culturalizzazione a scapito della professionalizzazione**

Le materie teorico culturali (es. economia aziendale, scienze della terra, scienze della natura) introdotte dalla Riforma Moratti sono

<sup>26</sup> Nel capitolo precedente questa criticità è stata evidenziata per i corsi di informatica e per le relative figure professionali.

andate a discapito della pratica. Prima della riforma le pratiche professionalizzanti rappresentavano il 70% del percorso di formazione, per cui un ragazzo che esce oggi dalla formazione di tre anni ha meno conoscenze tecnico pratiche rispetto a quelle che possedeva un coetaneo che si qualificava prima dell'entrata in vigore della Riforma. Questo peso degli aspetti culturali influisce negativamente sulla parte professionalizzante, con il rischio reale di creare così figure professionali ibride, poco definite e specializzate.

Un esempio è la *figura dell'elettricista* non più classificabile come tale perché troppo poco preparato da un punto di vista pratico. Allo stesso modo non è nemmeno definibile elettrotecnico in quanto non sufficientemente preparato da un punto di vista teorico.

I Centri suggeriscono di favorire una maggiore integrazione ed equilibrio tra i contenuti teorici appresi in formazione e le attività pratiche acquisibili in azienda.

- **I difficili rapporti con le imprese**

Il rapporto tra Centri di formazione e imprese è caratterizzato da alcune criticità. La scarsa disponibilità che manifestano le imprese a ospitare i giovani per lo stage previsto nei percorsi formativi genera nei ragazzi la tendenza a rivolgersi a parenti e amici per trovare una nuova opportunità lavorativa.

Infine i Centri di formazione non riescono a soddisfare, con le risorse umane e finanziarie disponibili, la domanda di specifiche figure professionali quali ad esempio il panettiere, il falegname, il saldatore e il termoidraulico; lasciare inevasa questa domanda, crea nelle imprese un clima di diffidenza e di poca utilità della funzione dei Centri di formazione sul territorio.

- **L'irregolarità dell'occupazione**

Nel capitolo precedente si è analizzata la prassi diffusa di utilizzare accordi non formalizzati invece del contratto di apprendistato o almeno forme di rapporto di lavoro che prevedono comunque maggiori tutele contrattuali e possibilità di aggiornamento formativo. La precarietà del rapporto di lavoro alimenta anche al fenomeno del turn over. I Centri riferiscono che nel passato hanno analizzato questa generale tendenza occupazionale: i giovani lavoratori prediligono inizialmente un lavoro alle dipendenze per i primi cinque/dieci anni di esperienza professionale dopo di che scelgono di mettersi in proprio per avere una maggiore autonomia.

Un'ultima osservazione riguarda i rischi connessi con i contratti di apprendistato, che così come proposto dalla Legge 30 e dalla Riforma Moratti. Le imprese potrebbero formare il giovane su competenze adottate esclusivamente per la propria organizzazione. Mettendo in secondo piano lo sviluppo professionale e culturale del giovane in un'ottica più ampia di occupabilità nel mercato del lavoro.

### ***Temi prioritari individuati dai centri di formazione per avviare un processo di miglioramento***

- Completare il percorso di delega della competenza in materia di formazione professionale dalla Regione alle Province, iniziato nel 2002. Nella fase iniziale la riorganizzazione del sistema ha fatto registrare – a detta dei Centri di formazione, specialmente del Polo pubblico – un calo qualitativo nella capacità di gestione del sistema della formazione professionale a causa della minore esperienza delle Province. Questo fatto ha indotto alcune Province della Regione hanno delegato la gestione della materia ad agenzie private.
- Strutturare un sistema di analisi dei bisogni professionali espressi dal territorio romano per realizzare un’offerta formativa più aderente alle esigenze del territorio e soprattutto distribuire i percorsi formativi sul territorio provinciale. Un esempio è quello dei corsi per parrucchiere o acconciatore che vengono erogati esclusivamente nella città di Roma o a Civitavecchia. Per questo motivo un giovane non residente in quei territori difficilmente sceglierà questi corsi erogati lontano dalla propria residenza, specie se minorenni.
- Attualmente la formazione professionale viene considerata dai genitori dei ragazzi come l’ultima scelta possibile. In Italia si preferisce avere un figlio istruito anche se con possibilità molto basse di entrare nel mercato del lavoro piuttosto che un ragazzo qualificato per un lavoro tecnico. Si suggerisce di operare prioritariamente sulla dimensione culturale, puntando su politiche che promuovano e diffondano la cultura della formazione professionale in particolare nelle scuole dell’obbligo, con azioni di orientamento efficace nelle scuole elementari e medie e attraverso le strutture e i servizi della Provincia stessa (es. Centri per l’impiego, Centri informagiovani etc).

## **4.2. L’esperienza dei Centri per l’impiego**

I Servizi per l’impiego hanno il compito di organizzare interventi di informazione, orientamento e tutorato per coloro che sono soggetti all’obbligo di frequenza di attività formative fino a 18 anni<sup>27</sup>.

I servizi per l’impiego devono accogliere i giovani fuori dai percorsi, motivarli alla scelta, informarli sull’offerta formativa disponibile sul territorio, orientarli nella scelta sulla base delle attitudini e delle aspettative personali e assisterli, insieme ad altri soggetti che intervengono nel sociale, e monitorarne i percorsi.

<sup>27</sup> Nel corso dell’indagine è stato intervistato il Servizio di obbligo formativo del Centro per l’impiego di Cinecittà – Roma, che coordina il lavoro di tutti i Centri dell’impiego della Provincia di Roma.

I giovani tenuti all'obbligo formativo, che hanno manifestato l'intenzione di abbandonare il percorso scolastico o formativo, ovvero hanno cessato di frequentare la scuola o le attività formative, sono convocati dai Servizi per l'impiego per un colloquio di informazione e di orientamento.

I servizi per l'impiego decentrati nominano un *tutor* per i giovani intenzionati ad abbandonare il percorso scolastico o formativo, con il compito di seguire il giovane prevedendo anche la possibilità di contattare le famiglie o attivare i servizi sociali. I servizi per l'impiego, inoltre, organizzano, per le funzioni di propria competenza, l'anagrafe regionale dei soggetti in obbligo formativo.

Infine per favorire l'incontro tra domanda e offerta i Centri per l'impiego (Cpi) dovrebbero organizzare apposite banche dati contenenti i curricula dei giovani che desiderano assolvere l'obbligo formativo in apprendistato e le relative richieste di assunzione delle aziende.

***Monitoraggio e valutazione degli esiti occupazionali dei giovani: problematiche che limitano l'inserimento lavorativo.***

Determinare l'esito occupazionale dei giovani in obbligo formativo, come anche individuare l'esito dell'intervento formativo, è operativamente molto complesso, quasi impossibile per i Cpi della Provincia di Roma. Durante gli anni in cui i ragazzi in obbligo formativo sono inseriti in un percorso formativo, il Cpi effettua il monitoraggio in itinere per verificarne la continuità e l'assiduità (assolvendo così alla funzione di tutoraggio che gli compete per legge), ma nel momento in cui il giovane diviene maggiorenne o esce dal centro di formazione non è facile per il Cpi seguirne il percorso.

Le uniche informazioni che si possono rintracciare per conoscere gli esiti occupazionali dei giovani usciti dall'obbligo formativo sono solamente quelle che pervengono al Cpi attraverso i datori di lavoro o dai ragazzi che presentano la richiesta per entrare in apprendistato. In questo caso i numeri sono notevolmente ridotti, come è emerso anche dall'indagine sui giovani intervistati.

Tra le cause che limitano l'inserimento occupazione o il reinserimento nel canale scolastico dei giovani in obbligo formativo, il Cpi individua:

- la forte presenza di lavoro non formalizzato, che denuncia il limite dello strumento dell'apprendistato che non sembra costituire nella realtà un effettivo terzo canale formativo né tanto meno sembra essere in grado di favorire l'inserimento del giovane in obbligo formativo nel mercato del lavoro. Le aziende non sono ben disposte ad assumere ragazzi minorenni, visto che non sono previste specifiche agevolazioni. Le aziende, infatti, prediligono attivare contratti di apprendistato professionalizzante – per maggiorenni – che hanno già un percorso formativo concluso alle spalle;
- le difficoltà nelle scuole, che sembrano essere non accogliere favorevolmente il reinserimento di giovani in obbligo formativo. Le scuole non sono dotate di figure di sostegno per i quali gli orientatori, il corpo insegnante risulta essere impreparato ad affrontare il processo di riacquisizione del ragazzo nel percorso scolastico, sia che egli provenga dalla formazione professionale sia che sia fuori dai percorsi;

- infine la nuova Riforma Fioroni relativamente all'innalzamento dell'obbligo d'istruzione, induce a pensare a un futuro, rapido aumento della dispersione scolastica, senza avere però a disposizione reali risposte alternative da offrire al giovane.

***Temi prioritari individuati dal Centro per l'impiego per avviare un processo di miglioramento***

- Investire sul potenziamento e sulla formalizzazione di una rete integrata territoriale per la gestione dell'obbligo formativo per rendere armonici e comunicanti i tre canali istruzione-formazione-lavoro. Coinvolgere in questa azione tutti gli attori inseriti nel sistema, che ad oggi hanno pochi contatti e tutti informali: Regione, Provincia; Comune; scuola; agenzie formative; parti sociali; imprese e Centri per l'impiego. Scopo della rete è quella di sviluppare un approccio sistemico che vada dalla rilevazione del fabbisogno del tessuto economico all'inserimento lavorativo.
- Intervenire con una serie di interventi mirati a effettuare un'analisi sistematica del mercato del lavoro per comprenderne la domanda per poi tarare e riprogettare la formazione professionale.
- Intervenire con misure concrete per incentivare e sensibilizzare le aziende sull'apprendistato dei giovani in obbligo formativo.

### 4.3. L'esperienza del sindacato

Nel corso dell'indagine sono stati intervistati i rappresentanti regionali della categoria Scuola dei sindacati Cgil, Cisl e Uil per approfondire le posizioni e l'azione sindacale nel mondo dell'obbligo formativo.

L'impegno del sindacato riguarda prioritariamente la tutela dei lavoratori attivi nell'obbligo formativo, principalmente quelli della formazione professionale<sup>28</sup>.

***Monitoraggio e valutazione degli esiti occupazionali dei giovani: problematiche che limitano l'inserimento lavorativo***

Il sindacato non effettua direttamente iniziative di monitoraggio sugli esiti occupazionali, ma ha il polso della situazione nel territorio romano. Uno dei problemi più gravi che denuncia l'elevato tasso di lavoro non formalizzato tra i giovanissimi, criticità che come si è visto è confermata dall'indagine quantitativa.

La legge prevede per combattere questa irregolarità, lo strumento dell'apprendistato, considerato come la terza via per espletare l'obbligo formativo, ma è un'alternativa che sembra esistere solo sulla carta, visto che

<sup>28</sup> Si ricorda che i lavoratori del Polo pubblico e degli Enti accreditati hanno due differenti contratti

non si ha un reale riscontro sulla realtà lavorativa romana, come confermato dall'indagine qualitativa e quantitativa.

Infine il sindacato denuncia la prassi di sfruttamento che si è venuta a creare con i percorsi in alternanza scuola-lavoro. I corsi di alternanza prevedono su 1.100 ore di formazione circa 450 ore in azienda. Ciò significa che un giovane lavora senza retribuzione all'età di 15 anni, non avendo neanche le tutele previste dal contratto di apprendistato.

### **Considerazioni sul sistema dell'obbligo formativo attuale e possibili scenari futuri**

#### ▪ **Funzione sociale della formazione professionale nell'obbligo formativo e l'innalzamento dell'obbligo d'istruzione.**

Il legislatore aveva pensato all'obbligo formativo come ad una molteplice offerta di percorsi per soddisfare la pluralità di interessi, esigenze e problematiche legate ai giovani in questa particolare fascia di età. Gli attuali orientamenti del Ministro Fioroni, che intendono innalzare l'obbligo d'istruzione a 16 anni, sembrano non rispondere più alle esigenze dei ragazzi, per i quali si riscontra invece la necessità di integrare i sistemi di istruzione, formazione e lavoro. Questo porterà a far confluire maggior attenzione sulle politiche e sui finanziamenti alla scuola, a scapito della formazione professionale, aggravando così una situazione già ad oggi non facile.

Occorre rivedere lo strumento dell'apprendistato per i minorenni, che viene considerato come un'opportunità non adeguatamente utilizzata. Questo mancato utilizzo è attribuibile al fatto che attraverso l'apprendistato il giovane compie una vera e propria scelta di lavoro pur non essendo ancora pronto ad affrontarla.

#### ▪ **Know how acquisito dai lavoratori della formazione: un'eredità per chi?**

Fino agli anni '90 la formazione professionale era destinata agli adulti e ai giovani post diploma e post laurea. L'introduzione della formazione iniziale per i giovani minorenni comportò per le strutture formative un profondo cambiamento, che fece registrare momenti di crisi e di sensibile investimento della spesa pubblica per l'aggiornamento e la riconversione del personale docente, della didattica, delle metodologie, etc.

Tra i vari interventi, merita di essere ricordato l'investimento che la Pubblica Amministrazione indirizzò per potenziare la formazione dei docenti/operatori del Polo pubblico - specialmente dal Comune di Roma - che avrebbero formato le categorie svantaggiate. Questo progetto ha previsto per tutti gli operatori, due anni di formazione universitaria sull'integrazione sociale, professionale e sullo svantaggio. Questa conoscenza è stata trasmessa e si è consolidata nel tempo, ma questo *know how* acquisito con la prospettiva della nuova riforma e con l'innalzamento dell'obbligo d'istruzione tenderà a sfumare con il tempo e probabilmente a non essere riassorbito in nessuna istituzione, tanto meno quella scolastica.

### ***Temi prioritari individuati dal sindacato per avviare un processo di miglioramento nella Provincia di Roma***

- Promuovere delle politiche e degli interventi più selettivi per l'accreditamento delle agenzie formative, per garantire così la qualità dell'offerta formativa e la preparazione del personale docente.
- Prevenire la dispersione scolastica, potenziando e sostenendo con una politica adeguata un sistema di rete integrato, che coinvolga gli attori del territorio. La scuola dovrebbe realizzare programmi e interventi dedicati all'orientamento dei giovani. Se la formazione professionale fosse coordinata con la scuola, potrebbe riuscire a risolvere il problema della dispersione scolastica. Isolare il problema e delegarlo solo alla scuola innalzando l'obbligo scolastico non è, secondo l'opinione del sindacato, una modalità efficace.
- Le Confederazioni unitarie Cgil, Cisl, Uil, partendo dalle precedenti esperienze già effettuate dalle altre Province laziali, hanno avanzato l'ipotesi della creazione di una agenzia/istituzione per la gestione provinciale dell'obbligo formativo,<sup>29</sup> al fine di separare le funzioni di programmazione, gestione e controllo<sup>30</sup>.

#### **4.4. L'esperienza delle imprese ospitanti giovani apprendisti/tirocinanti**

Individuare imprese disponibili ad assumere giovani minorenni con contratto di apprendistato è difficile, come è stato quasi impossibile individuare imprese che si siano rese disponibili a collaborare a questa indagine qualitativa.

I Centri per l'impiego, le parti sociali e i centri di formazione hanno fornito delle indicazioni di imprese, ma al contatto diretto si è registrato un alto tasso di rifiuto adducendo diverse motivazioni: non interesse a partecipare all'indagine, mancanza di tempo per l'elevato carico di lavoro.

<sup>29</sup> La posizione del sindacato era stata già esposta in diversi contesti, si cita il convegno del 1-2 febbraio 2005 che si tenne a Roma, sul tema della formazione "*Ripensando la formazione: progetti, idee, sperimentazioni per l'offerta formativa nella Provincia di Roma*".

<sup>30</sup> Nella Provincia di Latina l'obbligo formativo viene gestito da una Spa al cui interno sono presenti la Camera di Commercio e la Provincia. Nella Provincia di Frosinone l'obbligo formativo viene gestito da un'agenzia pubblica, mentre nella provincia di Viterbo sta per essere gestito da un'agenzia diretta. Questa ultima soluzione potrà creare delle problematiche nella contrattualistica in quanto agli operatori dovrà essere adottato il contratto statale. Per ovviare a questo problema Albafor (che ha anche assorbito lo Ial di Cecchina), agenzia totalmente del Comune di Albano, ha adottato i contratti di tipo privatistico.

In conclusione, è stato possibile intervistare solo un'impresa, attiva nella provincia di Roma, nel settore dell'automazione industriale con meno di 15 dipendenti. Questa impresa rappresenta forse più un caso di eccellenza, che essere considerata rappresentativa della media delle aziende, sia per il rapporto stretto che ha con l'agenzia formativa, sia per l'apertura insolita rispetto ai temi affrontati con l'indagine.

***Esiti occupazionali dei giovani minorenni: problematiche che limitano l'inserimento lavorativo.***

Per un'impresa avere al proprio interno un minorenne è più complesso, oltre che per le maggiori responsabilità sociali, perché generalmente l'arco di età tra i 15 e i 18 anni corrisponde a un periodo particolare dell'adolescenza che incide sulla motivazione, sulla responsabilità e sulla costanza lavorativa del giovane. Il modo di affrontare la vita professionale è radicalmente diverso, ed ecco perché le aziende tendono a investire su persone più mature.

Il contratto di apprendistato viene utilizzato dalle imprese sia per gli sgravi fiscali, sia perché questo contratto misto permette la forma di formazione/lavoro che garantisce alle imprese di modellare le competenze del lavoratore sulle reali e specifiche esigenze dell'azienda.

***Temi prioritari individuati dall'impresa per avviare un processo di miglioramento***

- Favorire una politica che aumenti gli sgravi fiscali per le aziende che utilizzano lo strumento dell'apprendistato per i giovani in obbligo formativo.
- Favorire, durante il percorso di formazione professionale, una maggiore integrazione tra la formazione teorica e la pratica in un contesto aziendale, in quanto i corsi che vengono erogati dai centri di formazione sono ritenuti troppo poco professionalizzanti.

#### 4.5. Spunti di riflessione

La Provincia di Roma, che agli inizi del 2000 si è trovata a gestire per la prima volta la materia della formazione professionale, sembra aver trovato una propria strada, anche se non è quella auspicata da alcuni attori del sistema, che avrebbero preferito la creazione di una struttura *ad hoc* per la gestione dell'obbligo formativo.

I tre canali: istruzione, formazione professionale e apprendistato/lavoro, previsti per l'obbligo formativo, in realtà costituiscono reali alternative per il giovane che si trova a scegliere.

Infatti il canale dell'istruzione – nonostante, come abbiamo visto, la Provincia di Roma vanti un alto livello di scolarizzazione – tende a non trattenere, supportare, il giovane in difficoltà. La formazione ad oggi sembrerebbe

rappresentare l'unica effettiva alternativa all'istruzione, visto che l'apprendistato non è uno strumento utilizzato.

L'investimento sulla formazione da parte della Provincia sta dando risultati positivi, in termini sia di apprezzamento dell'offerta da parte dei giovani corsisti, sia di occupazione degli stessi.

Le riforme introdotte nella Finanziaria 2007 – innalzamento a 16 anni sia dell'obbligo d'istruzione, sia dell'età minima per entrare nel mondo del lavoro – sono state accolte dagli attori che lavorano nell'obbligo formativo con perplessità: ci si chiede infatti chi e come garantirà la funzione sociale di recupero, prevenzione e valorizzazione dei giovani a rischio che è svolta dalla formazione professionale.

## 5. RIEPILOGO DEI PRINCIPALI RISULTATI DELL'INDAGINE

Caratteristiche dei partecipanti	<p>I giovani intervistati avevano frequentato un corso di obbligo formativo finanziato dalla Provincia di Roma, negli anni formativi 2003-2004; 2004-2005 o un percorso triennale concluso nel 2006.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevalenza maschile (63,2%).</li> <li>- Prevalenza di giovani in età compresa tra 19-24 anni (48,8%) – età calcolata al 2006.</li> <li>- Prevalenza di licenza media (74,6%).</li> <li>- Presenza del 6,7% dei giovani che era occupato all'avvio del corso.</li> </ul>
Caratteristiche dell'attività formativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stretto legame tra tipologia di corso e genere dei partecipanti.</li> <li>- La maggioranza dei partecipanti (circa 85%) ha portato a conclusione l'attività formativa.</li> <li>- Circa il 52% dei giovani dichiara di non essere stato seguito da un tutor durante il corso.</li> <li>- La maggior parte (80%) degli intervistati ha effettuato un'esperienza in azienda durante il corso.</li> <li>- Le aziende ospitanti appartengono soprattutto al settore terziario (72,1%).</li> <li>- La maggior parte delle esperienze in azienda hanno fatto registrare una sostanziale coerenza tra il progetto formativo iniziale e le mansioni effettivamente realizzate (77,25%).</li> <li>- Il 69% dei giovani è stato seguito in azienda da un tutor.</li> </ul>
Gli esiti occupazionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il tasso di placement a 6 mesi dal termine delle attività formative è del 61% e a 12 mesi del 61,5%. I tassi di occupazione sono più elevati per i giovani maschi (65,1 a sei mesi e 66,8 a 12 mesi) dai 20-24 anni (69,2% a sei mesi e 69,7% a 12 mesi).</li> <li>- Le persone disoccupate a distanza di 6 mesi e a 12 mesi dalla conclusione del corso sono rispettivamente il 21,3% e il 24,2%.</li> <li>- Gli studenti a sei mesi sono il 64,3% del totale, a 12 mesi invece sono 12,9%</li> </ul>

	<p>Del 6,7% dei giovani che si è dichiarato occupato all'avvio, il 92,3% ha come rapporto di lavoro un accordo informale. Oltre l'80% ha mantenuto un'occupazione migliorando il rapporto contrattuale, la maggior parte infatti sono diventati apprendisti.</p>
Le transizioni nelle condizioni occupazionali	<p>Confrontando la situazione a 6 e a 12 mesi si nota che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il 49,9% dei giovani è risultato sempre occupato; di questi il 68% ha mantenuto la stessa occupazione, migliorando il rapporto di lavoro, che in molti casi si è trasformato da un accordo informale in un contratto di apprendistato (anche se i valori assoluti sono comunque molto bassi).</li> <li>- L'incidenza dei giovani occupati a 6 mesi ma non più a 12 è bassa (11,6%) come quella degli occupati a 12 ma non a 6 (11,9%).</li> <li>- Il 26,6% dei giovani sempre non occupati è costituito per quasi la metà (78 giovani su 183) da studenti.</li> </ul>
Le caratteristiche dell'occupazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sia a 6 che a 12 mesi dalla conclusione del corso di formazione, il rapporto di lavoro maggiormente diffuso tra i giovani è un accordo informale (rispettivamente 45% a 6 mesi e 36,3% a 12 mesi), seguito dal contratto di apprendistato (20,6% e 25,7% a 12 mesi).</li> <li>- I giovani hanno in prevalenza un lavoro che li occupa a tempo pieno e una retribuzione media inferiore agli 850 euro, se ragazze inferiore ai 650 euro a parità di ore lavorate.</li> </ul>
La soddisfazione/insoddisfazione per l'attività formativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Circa 86% dei giovani ha espresso una valutazione positiva rispetto al corso frequentato. In particolare l'86% ha espresso un giudizio favorevole rispetto alle competenze acquisite; l'87% rispetto ai docenti; l'85% rispetto alle metodologie adottate. Unico dato discordante è 44,2% che esprime un giudizio negativo rispetto al supporto ricevuto dal tutor del centro di formazione.</li> </ul>
I punti di forza emersi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'obbligo formativo, attraverso il canale della formazione professionale, ha affermato la positiva funzione sociale di recupero e prevenzione della dispersione scolastica, organizzando un'offerta formativa di qualità.</li> <li>- La formazione professionale iniziale è oggetto di attenzione e di investimenti da parte dei decisori politici nel territorio di riferimento.</li> <li>- Il processo di delega in materia di formazione dalla Regione alle Province ha ormai superato le difficoltà iniziali e negli ultimi anni la Provincia di Roma ha ridefinito i suoi servizi per essere più vicina al cittadino, organizzandosi con uffici dedicati e maggiormente efficienti rispetto al passato.</li> <li>- I giovani raggiunti dai corsi di formazione professionale spesso sono caratterizzati per la presenza di target più</li> </ul>

	<p>a rischio di esclusione sociale, il Polo pubblico è maggiormente attento a questa utenza e in particolare il Comune di Roma ha maturato un'esperienza d'eccellenza nei corsi di formazione professionale per i disabili.</p>
I punti di debolezza emersi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La qualità dell'occupazione è molto bassa, infatti è caratterizzata per essere irregolare, non tutelata, mal retribuita, specialmente per le giovani ragazze.</li> <li>- Il successo della formazione professionale non è stato uguagliato dall'apprendistato per il diritto/dovere di istruzione e formazione. Dall'indagine quantitativa e da quella qualitativa è emerso fortemente il limite di questo terzo canale dell'obbligo formativo.</li> <li>- Persiste nella mentalità comune la percezione della formazione professionale come seconda scelta rispetto all'istruzione.</li> <li>- Dall'indagine è risultato però che diversi sono gli ambiti su cui occorre investire maggiormente: la funzione di tutorato è attiva solo nel 50% dei casi nei centri di formazione e nelle istituzioni pubbliche preposte solo al 7,6% (es. orientamento nei CPI ); i canali istituzionali che si occupano delle attività di promozione e diffusione delle opportunità dell'obbligo formativo (Assessorato alla Formazione sia Regionale che Provinciale) sono poco incisivi; i CPI e dei Centri Informagiovani nel supporto al collocamento ai giovani non raggiunge il 2% dei giovani intervistati.</li> <li>- I centri di formazione segnalano che l'arricchimento dei percorsi formativi professionali con le materie teorico culturali, sta andando a scapito della professionalizzazione, rischiando di formare figure professionali ibride e poco occupabili.</li> </ul>
Indicazioni e proposte di miglioramento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investire maggiormente su politiche che possano incidere, già attraverso le scuole dell'obbligo per passare il messaggio di una formazione professionale di qualità e di valida alternativa all'istruzione.</li> <li>- Puntare su politiche e misure sanzionatorie per i datori di lavoro che non formalizzano i rapporti contrattuali e non ne garantiscono le relative tutele; intervenire in particolar modo sullo strumento del contratto di apprendistato per i giovanissimi.</li> <li>- Potenziare l'orientamento così importante per questo target, destinando risorse economiche e umane specifiche.</li> <li>- Intervenire e rivedere le strategie e le misure legate al contratto di apprendistato per i minorenni per renderlo efficace, inserendo ad esempio sgravi o agevolazioni fiscali.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Attivare politiche più mirate per raggiungere l'utenza più disagiata e maggiormente a rischio di esclusione del mercato del lavoro.</li><li>- Riorientare l'offerta formativa in termini di contenuti e di diffusione di corsi professionali sul territorio, puntando su un'analisi approfondita dei fabbisogni occupazionali e formativi del territorio.</li><li>- Ripensare i percorsi formativi, equilibrando in maniera nuova la componente culturale e quella professionalizzante, valorizzando anche l'esperienza in impresa.</li><li>- Potenziare e formalizzare la rete di attori (scuole, centri di formazione, parti sociali, istituzioni pubbliche e private) che ruota attorno all'obbligo formativo nelle sue tre facce di istruzione-formazione-lavoro, attraverso l'attivazione di tavoli di confronto e di protocolli d'intesa per il passaggio di informazioni.</li><li>- Intervenire con politiche ed iniziative per definire gli standard necessari per l'accREDITAMENTO delle strutture e del personale della formazione professionale.</li></ul>
--	---

## 6. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

### Premessa

In questo rapporto di sintesi è stato analizzato l'impatto che la frequenza dei corsi di formazione destinati all'assolvimento dell'obbligo formativo ha avuto nel contribuire a determinare gli sbocchi occupazionali, o la scelta di proseguire nel percorso di formazione professionale, o l'eventuale rientro nel canale dell'istruzione secondaria da parte dei ragazzi e delle ragazze che li hanno frequentati.

Scopo dell'obbligo formativo è quello di assicurare che i giovani al compimento del diciottesimo anno di età abbiano acquisito un patrimonio di conoscenze e di competenze idonee ad assicurarne l'inserimento attivo nel mercato del lavoro. In tale ottica, l'obbligo formativo costituisce anche uno strumento essenziale delle politiche di welfare nella misura in cui contribuisce a prevenire situazioni di esclusione sociale.

Come evidenziato anche da studi approfonditi sul tema<sup>31</sup>, le condizioni che facilitano il successo delle misure per l'assolvimento dell'obbligo formativo si fondano sull'esistenza di una rete di soggetti istituzionali e sociali fondata su relazioni cooperative in grado di assicurare il governo del complesso sistema che presiede all'assolvimento dell'obbligo. Altra condizione facilitante è costituita dalla presenza di risorse qualificate in grado di assicurare ai giovani un adeguato supporto, in termini di consulenza individuale ed infine dall'esistenza di un sistema integrato di banche dati che consenta l'effettivo monitoraggio dei percorsi che i giovani in età di obbligo intraprendono a partire dall'assolvimento dell'obbligo scolastico.

I giovani fuori percorso dovrebbero essere contattati dai Centri per l'impiego ed assistiti nella scelta del canale nell'ambito del quale assolvere all'obbligo. Sia nel caso in cui i giovani scelgano il canale formativo o quello lavorativo, mediante un contratto di apprendistato, deve essere loro assicurato il sostegno di un tutor qualificato che li accompagni per tutto il percorso. Analoga previsione di presenza di un tutor è contemplata per le aziende che assumono apprendisti o che ospitano giovani in un percorso formativo finalizzato all'obbligo in una ipotesi di formazione in alternanza mediante tirocini o stage a finalità formativa.

La ricerca che qui viene presentata trova la Provincia di Roma in una situazione di transizione non ancora definita. L'attribuzione della delega alla

<sup>31</sup> *L'attuazione dell'obbligo formativo. Quarto rapporto di monitoraggio Isfol 2004. Il governo locale dell'obbligo formativo: indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo Isfol 2006, ricerca condotta dal Cesos.*

Provincia da parte della Regione delle responsabilità di gestione delle misure per l'obbligo formativo è recente e non tutti i processi di messa a punto dell'apparato di programmazione ed indirizzo sono stati quindi perfezionati. La ricerca costituisce, pertanto, l'evidenza di una presa in carico della Provincia della complessità del fenomeno e della volontà di garantire il continuo miglioramento degli strumenti di programmazione, delle politiche e delle misure da adottare per aumentare l'efficacia degli interventi e del sistema di governo dell'obbligo formativo.

## 6.1. Le caratteristiche dell'indagine

L'indagine ha esaminato una molteplicità di dimensioni in una logica di verifica longitudinale dell'evoluzione della collocazione nel percorso lavorativo o formativo dei giovani, sia all'atto dell'avvio dell'esperienza di formazione che a sei mesi e a 12 mesi dalla sua conclusione.

In termini generali, sul piano metodologico, l'indagine fornisce un giudizio di efficacia "lorda" dei corsi per l'obbligo formativo in quanto restituisce risultati relativi al solo gruppo di soggetti sottoposti ad osservazione senza considerare gli effetti di variabili di contesto sulla condizione lavorativa a 6 e 12 mesi<sup>32</sup>.

Un'indiretta valutazione dell'efficacia lorda dei corsi dell'obbligo formativo si può invece derivare dal tasso di occupazione delle persone in età lavorativa (15 – 64 anni) pari in provincia di Roma al 60,5%. Sembra emergere dal raffronto dei dati che l'effetto dei corsi sia quello di avvicinare la condizione dei giovani partecipanti alle attività OF a quella vigente sul mercato del lavoro locale almeno con riferimento alla condizione di occupato. Valutazioni meno positive emergono invece dalla considerazione sia del tasso di disoccupazione, che è meno positivo per chi ha partecipato ad attività formative di quanto non accada per chi non ha frequentato attività formative, sia della qualità del lavoro conseguito.

La valutazione di efficacia dei percorsi formativi ha consentito anche di ricavare una serie di considerazioni sulle condizioni facilitanti che possono concorrere a determinare il successo occupazionale o la permanenza nel canale della formazione o dell'istruzione dei giovani in età di obbligo formativo. Nell'indagine compiuta, rientrano anche giovani che pur avendo superato l'età per la quale sussiste l'obbligo formativo/diritto dovere che come è noto riguarda i giovani che non abbiano compiuto i 18 anni senza che abbiano

<sup>32</sup> L'attuale indagine non ha previsto la costruzione di un gruppo di controllo composto da persone con caratteristiche simili che non abbia frequentato i corsi con i quali comparare gli esiti in termini di collocazione sul mercato del lavoro. Questa soluzione, che consente di calcolare gli impatti netti degli interventi, sarà parte integrante del modello di valutazione degli esiti occupazionali provinciali un volta messo a sistema il dispositivo sviluppato all'interno del progetto in cui si incardina anche il presente rapporto di ricerca.

acquisito una qualifica professionale o che siano impegnati in un rapporto di lavoro di apprendistato.

Questa circostanza consente di meglio valutare l'efficacia dei percorsi formativi in quanto si sono rivolti anche a persone adulte che hanno una maggiore motivazione ad una collocazione attiva nel lavoro che hanno scelto i corsi di formazione destinati all'assolvimento dell'obbligo proprio per potenziare le loro possibilità di successo sul mercato del lavoro.

## 6.2. I percorsi di formazione

La scelta dei percorsi di formazione risente del retroterra culturale circa i ruoli professionali che sono fortemente condizionati dalla dimensione di genere e solo una quota minoritaria di giovani si colloca in percorsi che non presentano, almeno all'atto dell'avvio del percorso formativo, una segregazione professionale basata dal genere. Questo stato di fatto fa emergere la persistenza di alcuni limiti delle agenzie orientative, come le strutture di formazione, la famiglia, la scuola, le istituzioni del governo del mercato del lavoro, nei confronti della promozione della crescita della partecipazione delle donne al mercato del lavoro anche mediante il superamento di stereotipi di ruolo professionale che ancora condiziona la scelta di ragazzi e ragazze.

Un aspetto decisamente positivo riguarda il livello di adesione dei giovani al percorso formativo. Il livello di soddisfazione è straordinariamente elevato, raggiunge ben l'85% dei consensi espressi dai giovani. Gli stessi livelli di soddisfazione vengono raggiunti dalla percezione degli allievi per la qualità della didattica, dei contenuti degli insegnamenti e per la competenza dei docenti. I giovani che hanno concluso il percorso formativo sono l'85%, gli abbandoni sono stati limitati e motivati essenzialmente da cause familiari o per aver trovato un lavoro. Va segnalato che solo il 4,8% ha abbandonato perché il percorso formativo non soddisfaceva le proprie aspettative.

Altro dato positivo è costituito dal fatto che comunque una quota di giovani non irrilevante, pari a circa il 10% del totale, abbia scelto di permanere nel percorso di formazione o di rientrare nel percorso scolastico proponendo motivazioni che fanno emergere la consapevolezza della necessità di potenziare il patrimonio personale di conoscenze per migliorare la propria collocazione sul mercato del lavoro.

I corsi hanno anche avuto un effetto positivo in termini di autostima e di consapevolezza del proprio valore professionale: gran parte dei giovani, pari all'80% ha assunto un atteggiamento positivo e si è attivato affrontando con maggiore sicurezza la ricerca del lavoro o il reinserimento nel percorso di istruzione.

Ne deriva l'esigenza di potenziare, anche innovando, la funzione di orientamento per rafforzare proprio la capacità di scelta dei giovani, sia verso un eventuale proseguimento del percorso di formazione professionale o verso un rientro nel sistema di istruzione o, infine, nell'accrescere le loro capacità di affrontare in termini sistematici la questione della ricerca del lavoro.

### 6.3. La percezione dell'utilità del percorso formativo

Un ulteriore approfondimento è stato dedicato ad esplorare la percezione dell'utilità delle conoscenze acquisite dai giovani nel percorso formativo. Le conoscenze e le competenze sono state ripartite secondo uno schema ormai classico: tecnico informatiche; tecnico-professionale e trasversali. Le evidenze emerse consentono di poter affermare che le competenze che sono state percepite come maggiormente utili sono quelle tecnico professionali, particolarmente apprezzate da coloro che hanno scelto un percorso orientato a professionalità di tipo tradizionale. In altri termini, gli enti formativi registrano maggiori apprezzamenti su uno spettro di professionalità di tipo tradizionale che presentano una domanda comunque consistente nel mercato locale del lavoro: è il caso degli elettricisti, dei meccanici ma anche delle estetiste. Questi paiono in grado di assicurare con relativa minore difficoltà un inserimento lavorativo. Anche le competenze trasversali acquisite sono state ritenute dai partecipanti particolarmente efficaci: le azioni volte a potenziare le capacità e le abilità individuali sono considerate in maniera positiva.

Tutt'altra opinione hanno invece suscitato le competenze tecnico-informatiche: sono state considerate meno utili ai fini della ricerca del lavoro. La valutazione da trarre da questa evidenza porta a considerare come le competenze tecnico-informatiche costituiscano ormai un sapere diffuso, un nuovo alfabeto, necessario a tutte le professioni. Le strategie per l'apprendimento di queste competenze dovranno perciò essere riconsiderate nel contesto delle cosiddette competenze trasversali che integrano quelle tecnico-professionali e ne rafforzano la possibilità di agirle in maniera efficace. Per contro è emerso che una delle professionalità deboli in termini di opportunità di inserimento sul mercato del lavoro è costituita proprio da quelle competenze cosiddette grafico-informatiche. La spiegazione possibile è che si tratta di competenze che non raggiungono livello di specializzazione adeguato alle esigenze del mercato. L'offerta formativa con tutta probabilità si attarda su ruoli professionali che in molti casi sono già incorporati nei nuovi applicativi e i corsi proposti non consentono di acquisire professionalità distintive che hanno valore sul mercato.

Da queste considerazioni emerge la necessità di affrontare il tema della qualità dell'offerta formativa. Una parte significativa dei giovani si trova a scegliere percorsi poco finalizzati, generici, che non sono in grado di fornire una significativa identità professionale. Questi giovani sono quelli più a rischio di collocarsi in zone di precarietà e di sfruttamento intensivo e rischiano di restare intrappolati in lavori irregolari e comunque senza prospettive significative di crescita professionale.

Le autorità possono intervenire in maniera sistematica sia sul versante della domanda che su quello dell'offerta formativa. Per quanto concerne l'offerta ci sono almeno due azioni di carattere sistematico che è possibile agire. La prima concerne la necessità di un monitoraggio della domanda di lavoro e dell'evoluzione dei sistemi professionali che li caratterizzano e modalità strutturate di dialogo tra domanda ed offerta di formazione che consenta di adeguare l'offerta alla domanda ed alle effettive possibilità di occupazione. La Regione e le Province hanno strumenti per orientare l'offerta, cessando ad

esempio di finanziare corsi generici, che non consentono di attribuire qualifiche che abbiano valore sul mercato.

La seconda modalità per orientare l'offerta formativa, correlata con l'ipotesi di monitoraggio della composizione professionale della domanda di lavoro, è quello di stabilire degli standard di competenze in esito dei percorsi formativi che impongano alle agenzie formative di modernizzare ed adeguare la loro offerta alla effettiva domanda del mercato. Peraltro la definizione di standard di competenze in esito ai percorsi formativi costituiscono la premessa per valutare, riconoscere e certificare le competenze dei giovani e contribuire così alla loro valorizzazione nel mercato del lavoro.

Tra gli effetti positivi di questa azione andrebbe anche considerata la possibilità di utilizzare queste informazioni per potenziare le azioni di orientamento che puntino ad accrescere il valore e la considerazione sociale del lavoro produttivo e ad orientare le famiglie, i giovani e i docenti verso scelte professionali nelle quali le componenti razionali che si possono ricavare dall'evoluzione del mercato del lavoro e dei sistemi professionali acquistino un peso maggiore nelle decisioni dei giovani e delle loro famiglie. Una prospettiva di questo genere, di azione sistematica per migliorare la qualità e la pertinenza degli investimenti in formazione, propone anche la necessità di innovare le logiche di governo del sistema della formazione che richiede l'assunzione di responsabilità da parte degli attori sociali e degli altri portatori di interesse che operano nel mercato locale.

#### 6.4. Gli sbocchi occupazionali

La questione più critica emersa dall'indagine riguarda invece la qualità del lavoro che i giovani trovano a conclusione del loro percorso formativo e che naturalmente riflette anche le condizioni del mercato del lavoro locale. Un'ampia percentuale di giovani trova occasioni di lavoro in forme irregolari o cosiddette atipiche. Circa un quarto lavora con un contratto di apprendistato. A contribuire in maniera significativa agli esiti occupazionali concorrono le modalità di accesso dei giovani al mercato del lavoro. Nella grande maggioranza dei casi i giovani accedono al lavoro grazie alla rete di relazioni familiari. Questa modalità, sia pure efficace, implica l'esposizione dei giovani a condizionamenti che nelle migliori delle ipotesi riguardano la regolarizzazione del rapporto di lavoro dopo un lungo periodo di lavoro irregolare. Le altre forme che appaiono rivelarsi efficaci nell'inserimento al lavoro riguardano la conferma da parte delle imprese di giovani che hanno svolto esperienze di lavoro presso le stesse aziende. La possibilità per le imprese di sperimentare le capacità e le potenzialità dei giovani a costo zero, costituisce una modalità d'inserimento al lavoro che le imprese preferiscono anche rispetto allo stesso contratto di apprendistato. Infine appare rilevante anche la funzione d'intermediazione svolta dagli stessi enti formativi. La loro rete di relazione con le imprese è in grado di accreditare i ragazzi e di collocarli al lavoro.

Ancora da rafforzare appare invece il ruolo dei servizi per l'impiego e delle altre istituzioni di presidio del mercato del lavoro. Questa debolezza non

deriva direttamente dalla qualità dei servizi erogati ai giovani ed alle imprese, ma piuttosto dal livello di visibilità sul mercato del lavoro e di percezione di utilità da parte dei giovani e delle imprese dell'esistenza di tali servizi. Se questa diagnosi è fondata, una possibile risposta può essere trovata nel rafforzamento delle azioni sistematiche di marketing rivolte ai giovani, alle famiglie, alle scuole, ma soprattutto alle imprese. Si tratta comunque di un'area di miglioramento su cui le autorità provinciali sono chiamate a riflettere per adottare misure volte a migliorare la performance dei servizi e la loro visibilità verso le famiglie e le imprese.

L'efficacia delle azioni formative in termini di inserimento al lavoro è in gran parte revocata in dubbio per la qualità dell'occupazione e delle condizioni di lavoro che vengono offerte ai giovani. L'alternativa purtroppo non è tra lavoro precario, ma comunque regolato, e lavoro a tempo indeterminato. Il lavoro a tempo indeterminato ha un peso marginale tra i giovani che hanno concluso i corsi per l'obbligo formativo: l'alternativa reale che viene proposta ai giovani è tra lavori a tempo determinato, la cui durata media non va oltre i tre mesi e rapporti di lavoro informali, spesso non regolati e mal retribuiti.

I ragazzi vengono occupati per lo più in micro imprese, con meno di 5 dipendenti, afferenti in prevalenza al settore dei servizi, non sempre in grado di disporre di risorse necessarie per migliorarne la condizione. Questa situazione di relativo svantaggio acquista elementi più marcati per le ragazze: i dati dell'indagine, infatti, sembrano conformare il quadro generale per cui guadagnano meno, svolgono lavori più precari, hanno una progressione salariale inferiore, hanno meno possibilità di crescita professionale.

## 6.5. La governance dell'obbligo formativo

Il dato che è emerso nella survey rivolta ai testimoni privilegiati riguarda la necessità di promuovere un approccio sistematico al problema del governo dell'obbligo formativo.

E' necessario intervenire nell'ottica di rafforzare la rete cooperativa tra gli attori del territorio, coinvolgendo sempre più il sistema delle imprese che dovrebbe essere sollecitato ad intervenire a supporto diretto delle politiche di inclusione dei giovani nel mercato del lavoro. La rete di attori sociali ed istituzionali che deve essere costituita, deve necessariamente coinvolgere il sistema scolastico e i Comuni per la costituzione dell'anagrafe degli studenti, i Centri per l'impiego con il potenziamento delle attività di consulenza verso i giovani, i centri di formazione per l'adeguamento dell'offerta formativa, le parti sociali e datoriali per la collaborazione nella rilevazione della domanda di professionalità.