



MIPA

Consorzio per lo sviluppo
delle metodologie e delle innovazioni
nelle pubbliche amministrazioni

VALUTAZIONE TEMATICA DEL POR FSE LAZIO 2014-2020

Avviso pubblico "Interventi rivolti alla qualificazione delle risorse umane a favore della creazione di nuova occupazione delle imprese del Lazio", annualità 2016, 2017 e 2018

RAPPORTO FINALE

RISULTATI DELL'INDAGINE DI CAMPO E VALUTAZIONE D'IMPATTO CON APPROCCIO CONTROFATTUALE

Roma, marzo 2021

Sommario

1. Premessa: beneficiari degli interventi e obiettivi della valutazione.....	5
1.1. Quadro generale: contesto socio-economico di riferimento e sfide per il futuro	7
1.2. Attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro e natalità e mortalità delle imprese.....	14
1.3. La strategia della Regione Lazio per contrastare gli effetti della crisi da Covid-19.....	18
2. Esiti dell'indagine diretta: gli indicatori di risultato del POR	21
2.1 Sintesi dei risultati	21
2.2. I partecipanti agli interventi conclusi	25
2.3. Caratteristiche dell'occupazione e stima degli indicatori di risultato	29
Asse I Occupazione – P.I. 8.i	29
3. Eterogeneità degli effetti, in termini di genere, rispetto all'esito occupazionale	33
3.1. Valutazione rispetto all'esito occupazionale (CR 06).....	33
3.2. Valutazione rispetto alla tipologia di occupazione.....	34
4. Soddisfazione dei partecipanti e fattori motivazionali.....	37
5. Focus: impatto Covid-19 e smart working.....	39
6. Analisi controfattuale: valutazione d'impatto.....	41
6.1. L'approccio controfattuale	41
6.2. Metodologia.....	42
6.3. Dati.....	43
Avviso Finalizzato – P.I. 8.i	44
7. Conclusioni e raccomandazioni strategiche.....	49
Appendice.....	54
Approccio metodologico.....	54
Field report (esiti indagine campo).....	56
Approccio metodologico analisi controfattuale	58
Metodologia.....	60
Allegato 1 - Questionario.....	62
Questionario Asse I , PI 8.i, Obiettivo specifico 8.5 – Macro Azione A	62
Allegato 2 - Tavole analisi statistiche.....	68
Asse I Occupazione – Priorità di investimento 8.i.....	68
Allegato 3 – Tavole statistiche analisi controfattuale.....	80
Allegato 4 - Avviso pubblico pluriennale "Finalizzato": OS 8.5.....	81

Indice delle tabelle

Tabella 1 - Domande di valutazione (Piano di valutazione del POR FSE Lazio 2014-2020).....	5
Tabella 2 - Attivazioni e cessazioni, Italia	14
Tabella 3 – Attivazioni e cessazioni per genere, Lazio.....	15
Tabella 4 – Attivazioni e cessazioni per livello di skill, Lazio	15
Tabella 5 – Attivazioni e cessazioni per tipo di contratto, Lazio	16
Tabella 6 – Natalità e mortalità delle imprese nel Lazio e in Italia - Anno 2020 - Valori assoluti	17
Tabella 7 - Ripartizione risorse finanziarie post riprogrammazione POR FSE Lazio 2014-2020.....	19
Tabella 8 - Indicatore di risultato CR 06	25
Tabella 9 - Totale record DB e totale partecipanti	25
Tabella 10 - Priorità di investimento degli interventi e genere dei partecipanti	26
Tabella 11 - Classi di età dei partecipanti.....	26
Tabella 12 - Titolo di studio dei partecipanti.....	27
Tabella 13 - Numerosità: Gruppo totale partecipanti presenti nel DB VS Gruppo (indagine diretta) ..	27
Tabella 14 - Risultati indagine diretta: universo con contatti; interviste concluse	27
Tabella 15 - Universo con contatti e interviste concluse: distribuzione per classi di età	28
Tabella 16 - Universo con contatti e interviste concluse: distribuzione per titolo di studio	28
Tabella 17 - Indicatore CR 06 Partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i 6 mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento	31
Tabella 18 - Situazione occupazionale a 6 mesi dal corso e al momento dell'intervista per genere....	31
Tabella 19 – Situaz. occupazionale a 6 mesi dal corso e al momento dell'intervista per classe di età.	31
Tabella 20 - Tipo di contratto a 6 mesi dal corso per classe di età	32
Tabella 21 - Tipo di contratto al momento dell'intervista per classe di età	32
Tabella 22 - Titolo di studio e genere su occupazione a 6 mesi dal corso - indicatore CR 06 (D2)	33
Tabella 23 - Titolo di studio e genere su occupazione attuale (D9)	34
Tabella 24 - Titolo di studio e genere su tipo di contratto a 6 mesi dal corso (D5)	35
Tabella 25 - Titolo di studio e genere su tipo di contratto attuale (D10).....	36
Tabella 26 – Indici di gradimento sull'offerta formativa	37
Tabella 27 – Giudizi di rilevanza: qualità offerta formativa e accompagnamento al lavoro P.I. 8.i.....	38
Tabella 28 – Influenza degli interventi sui fattori motivazionali P.I. 8.i	38
Tabella 29 – Ricorso allo smart working.....	40
Tabella 30 - Indicatore di risultato CR 06	50
Tabella 31 – Raccomandazioni per rafforzare l'efficacia del Programma.....	52
Tabella 32 – Numerosità campionaria per ogni cella.....	58

Indice delle figure

Figura 1 – Tasso di occupazione (15-64 anni), Lazio e Italia. Serie storica per genere: anni 2007-2020	9
Figura 2 - Tasso di occupazione giovanile (15-29) Italia, Lazio, Regioni più sviluppate. Anni 2007-20.	10
Figura 3 - Tasso giovani Neet (15-29) Lazio, Italia, Regioni più sviluppate. Anni 2007-20.....	11
Figura 4 - Tasso giovani Neet (15-29) per genere, Lazio, Italia, Regioni più sviluppate. Anni 2007-20.	11
Figura 5 - Disoccupazione di lunga durata Italia, Lazio, Regioni più sviluppate. Anni 2007-2019.	12
Figura 6 - Imprese nate nel Lazio e in Italia. Anni 2007-2018	13
Figura 7 – Tasso di natalità delle imprese Italia, Lazio e Regioni più sviluppate. Anni 2007-2018.	
Rapporto tra imprese nate all'anno t e le imprese attive dello stesso anno (percentuale)	13
Figura 8 - Indicatore di risultato CR 06 - P.I. 8.i.....	22
Figura 9 - Occupati a 6 mesi dal corso e al momento dell'intervista per genere e titolo di studio - Indicatore CR 06	22
Figura 10 - Tipo di contratto a sei mesi dal corso e al momento dell'intervista per genere - P.I. 8.i....	23
Figura 11 - Settori di occupazione per genere a sei mesi dal corso e al momento dell'intervista.....	23
Figura 12 - Percezione di un miglioramento tra i non occupati, necessità di cambiamento di città per lavoro e proseguimento dell'occupazione ottenuta nei sei mesi successivi, per genere.	30
Figura 13 - Occupati a 6 mesi dal corso e al momento dell'intervista per genere e titolo di studio - Indicatore CR 06	33
Figura 14 - Titolo di studio e genere per tipo di contratto a sei mesi dal corso (D5).....	34
Figura 15 - Tipo di contratto al momento dell'intervista per titolo di studio e genere (D10)	35
Figura 16 - Misure adottate per il contenimento dell'emergenza Covid-19 per genere	39
Figura 17 - Impatto occupazionale ripartito per genere PI 8.i	45
Figura 18 - Impatto occupazionale (solo contratti a tempo pieno) ripartito per genere PI 8.i.....	46
Figura 19 - Impatto occupazionale ripartito per fascia d'età PI 8.i	47
Figura 20 – Impatto occupazione degli interventi ripartito per genere PI 8.i.....	51
Figura 21 - Impatto occupazionale (solo contratti a tempo pieno) ripartito per genere PI 8.i.....	52

1. Premessa: beneficiari degli interventi e obiettivi della valutazione

L'oggetto del presente Rapporto, parte integrante della valutazione tematica del POR FSE Lazio 2014/2020¹, è rappresentato dai risultati dell'indagine di campo e dall'analisi controfattuale, che hanno l'obiettivo di verificare l'impatto e l'efficacia dell'"Avviso finalizzato", concernente gli "Interventi rivolti alla qualificazione delle risorse umane a favore della creazione di nuova occupazione delle imprese del Lazio", per le annualità 2016, 2017 e 2018. In particolare, tale Azione, di cui alla Priorità d'Investimento (P.I.) 8.i, prevede azioni integrate per la partecipazione attiva e l'inclusione lavorativa e professionale rivolte a inoccupati e disoccupati.

Questi interventi si intendono appunto "finalizzati", in quanto devono concludersi con almeno il 50% di assunzioni a tempo indeterminato, calcolate sul numero iniziale dei partecipanti. È prevista l'acquisizione di competenze o di qualifica professionale previa realizzazione di formazione d'aula, che può ricomprendere anche uno stage in azienda (vedi Allegato 4).

Pertanto, l'attività di valutazione si pone l'obiettivo di verificare la capacità degli interventi di favorire lo sviluppo di competenze e l'occupazione. In particolare, si tratta di capire se la formazione svolta con il coinvolgimento delle imprese possa rappresentare un'opportunità ulteriore per l'occupazione e per il rafforzamento competitivo delle imprese.

Fatta questa premessa, si anticipa che, rispetto alla verifica della situazione occupazionale, le evidenze emerse sono di un certo interesse, poiché gli interventi realizzati hanno conseguito risultati positivi sia in termini di indicatori di risultato (sia in termini di effetto differenziale, in quanto dall'analisi controfattuale è emerso un impatto positivo e statisticamente significativo. Su queste basi dotate di validità scientifica, è possibile quindi suggerire una direzione al policy maker, fornendo apposite raccomandazioni. Inoltre, nella seguente tabella, si segnalano anche le indicazioni contenute nel Piano di valutazione del POR FSE 2014 – 2020².

Tabella 1 - Domande di valutazione (Piano di valutazione del POR FSE Lazio 2014-2020)

Asse I - PI 8.i
Raggiungimento degli obiettivi in termini di: - Migliore occupabilità dei disoccupati di lunga durata. - Rafforzamento competenze fasce svantaggiate. - Sostegno all'occupabilità della fascia giovanile. - Maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.
Esiti occupazionali degli interventi in termini di: - Probabilità di trovare lavoro. - Posizione occupazionale dei partecipanti. - Caratteristiche socio-anagrafiche dei destinatari. - Caratteristiche dell'occupazione trovata.
Verifica dei problemi riscontrati e misure adottate.
Verifica se e come gli interventi hanno avvantaggiato le componenti più forti del mercato del lavoro.

¹ La valutazione tematica del POR FSE Lazio 2014/2020 è nel seguito indicata anche come "Programma".

² Per il Piano di valutazione vedi su:

http://lazioeuropa.it/files/160413/por_fse_2014_2020_piano_valutazione.pdf

Il rapporto è così articolato: nel capitolo 1 è presentata una panoramica della situazione socio economica nazionale e regionale; nel capitolo 2 sono illustrati i risultati dell'indagine diretta, con particolare riferimento alle caratteristiche e agli esiti occupazionali; nel cap. 3 è contenuto un approfondimento sui diversi effetti delle misure analizzate tra uomini e donne; nei cap. 4 e 5 sono illustrati, rispettivamente, i risultati riscontrati in termini di soddisfazione, impatto del Covid-19 e ricorso allo smart working; ; nel cap. 6 è presentata l'analisi controfattuale e i risultati ottenuti; nel cap. 7 sono espone le conclusioni e le raccomandazioni suggerite dall'analisi di valutazione. Infine, in allegato sono riportati: la descrizione dell'approccio metodologico utilizzato; il field report sugli esiti dell'indagine (contatti, rifiuti ecc.) riferito anche al secondo avviso oggetto di valutazione, al fine di un confronto; il questionario utilizzato nell'indagine di campo; le tavole di analisi statistica con i dettagli delle risposte rilevate in sede d'indagine. Si conclude con una breve scheda descrittiva dell'Avviso oggetto di valutazione.

A questo punto, avendo precisato gli obiettivi d'indagine e la struttura del rapporto, è opportuna anticipare alcune osservazioni, alla luce delle quali devono essere letti sia gli esiti dell'attività di valutazione e sia le raccomandazioni d'intervento rappresentate a conclusione del Rapporto.

- In primo luogo, rileva la situazione contingente e l'impatto della crisi derivante dalla pandemia (Covid-19), che determinerà delle inversioni nei trend degli indicatori socio-occupazionali, che stavano recuperando gli effetti negativi sull'economia reale dovuti alla crisi finanziaria del 2007/2008 e alla crisi dei debiti sovrani del 2011. Tale impatto sarà, presumibilmente, più rilevante per il lavoro a termine e, in particolare, per i giovani e le donne, oltre che per il mondo del lavoro autonomo (professionisti, imprese individuali e PMI).
- Sul versante delle opportunità, rilevano ovviamente il Quadro Finanziario Pluriennale (QFP) 2021-2027 e il *Recovery plan* (Programma *Next Generation EU*), che rappresenteranno la leva principale per affrontare la crisi. A tal riguardo, nelle "Linee guida per la definizione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr)³", tra gli obiettivi di lungo termine del Governo figura l'aumento del tasso di occupazione di 10 punti percentuali, per arrivare all'attuale media UE (73,2% contro il 63,0% dell'Italia). Inoltre, nella missione "Istruzione, formazione e ricerca", tra gli strumenti d'intervento si individuano: il *Lifelong learning* e la formazione di lavoratori e cittadini inoccupati; l'adeguamento delle competenze alle esigenze dell'economia e agli standard internazionali; il miglioramento delle conoscenze digitali, economiche, istituzionali e per la sostenibilità.

³ Le citate Linee guida sono state approvate dal Ciae (Comitato Interministeriale per gli Affari Europei) nel mese di settembre 2020. Si precisa che al momento di stesura del presente rapporto il Pnrr è in fase di discussione.

1.1. Quadro generale: contesto socio-economico di riferimento e sfide per il futuro

Nel seguito, quale introduzione per le valutazioni effettuate, si riporta una sintesi del quadro socio-economico regionale, utile anche per verificare l'attualità della strategia del Programma rispetto ai cambiamenti intercorsi. La pandemia, infatti, ha avuto un ruolo decisivo, provocando un impatto economico, finanziario e sulle prospettive future. Come riporta la seconda edizione della rilevazione *"Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria Covid-19"*, tra giugno e ottobre 2020 le imprese vedono ridurre il proprio fatturato per oltre due terzi. Il 32,4% (con il 21,1% di occupati) segnala rischi operativi e di sostenibilità della propria attività e il 37,5% ha richiesto il sostegno pubblico per liquidità e credito, ottenendolo nell'80% dei casi. Cambiano anche le abitudini: circa il 17,4% delle imprese raddoppia la vendita di beni o servizi mediante il proprio sito web. L'85% delle unità produttive "chiuse" al momento della rilevazione Istat sono microimprese e, tra le imprese attualmente non operative, quelle presenti nel Mezzogiorno sono a maggior rischio di chiusura definitiva: il 31,9% delle imprese chiuse (pari a 6 mila unità) prevede di non riaprire, rispetto al 27,6% del Centro, al 23% del Nord-ovest e al 13,8% del Nord-est (24% in Italia). Il Lazio è la Regione che fa registrare la flessione di fatturato maggiore (18,3%) seguita da Sicilia (17,4%), Campania (17,3%) e Calabria (17,1%).

L'impatto della pandemia sulle diverse componenti economiche è ben visibile anche dagli indicatori riportati nel seguito, laddove il dato 2020 è reso disponibile. L'analisi a livello regionale terrà conto dei dati statistici aggiornati sulle dimensioni oggetto di valutazione. Le serie storiche sono state estrapolate dalla *Banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo*⁴. Più in dettaglio, le analisi si concentrano su alcuni indicatori chiave per la valutazione del POR FSE Lazio a partire dal 2007 fino al 2019 e, laddove il dato sia reso disponibile, si riporta l'indicatore per il 2020, in modo da poter tenere conto degli effetti del Covid-19 sull'economia. Per quanto riguarda i dati sulla demografia d'impresa la serie storica degli indicatori Istat si ferma al 2018.

A livello nazionale, l'economia italiana registra nel 2020, dopo il robusto recupero del terzo trimestre (+16.0%), una nuova contrazione nel quarto trimestre a causa degli effetti economici delle nuove misure adottate per il contenimento dell'emergenza sanitaria (-2.0%). Al momento, la stima preliminare e provvisoria riflette un netto peggioramento della congiuntura dei servizi, a fronte di una contrazione di entità limitata dell'attività industriale. Sulla base di questa stima provvisoria, nel 2020 il Pil corretto per gli effetti di calendario è diminuito dell'8,9%, mentre la variazione acquisita per il 2021 è pari a +2,3%. I dati mostrano che, nel complesso, gli effetti della crisi occupazionale si sono in prevalenza ripercossi sulle posizioni lavorative meno tutelate e sulle componenti più vulnerabili del mercato del lavoro (giovani, donne e stranieri), spesso occupate nei settori più coinvolti dall'emergenza sanitaria e dalle restrizioni.

Per ulteriori approfondimenti sui principali dati macroeconomici, di fonte Istat, si rimanda al *Rapporto annuale 2020 – La situazione del Paese*⁵, nel quale sono state sottolineate le incertezze del quadro economico e sociale italiano, evidenziando lo scenario venutosi a creare con l'irrompere

⁴ *Indicatori Territoriali per le Politiche di Sviluppo* (Istat). La Banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo contiene 327 indicatori (258 + 56 di genere) disponibili a livello regionale e sub regionale, per macroarea e per le aree obiettivo dei diversi cicli delle politiche di sviluppo. Le serie storiche sono disponibili al seguente link: <https://www.istat.it/it/archivio/16777>.

⁵ [Rapporto annuale 2020 - La situazione del Paese \(istat.it\)](#)

dell'emergenza sanitaria. D'interesse anche il recente *Rapporto BES 2020*⁶ che offre un sistema di indicatori utile per misurare gli effetti determinati dal Covid-19. Inoltre, per una migliore comprensione del contesto e delle principali esigenze in termini di linee di policy, è opportuno considerare le indicazioni riportate nel *Country Report 2020 sull'Italia* della Commissione Europea, documento predisposto nell'ambito del Semestre europeo⁷. Da segnalare, infine, anche le informazioni reperibili nel portale dell'Ufficio statistica regionale⁸.

Di seguito, avvalendosi del suindicato dataset sugli indicatori territoriali, sono riportate delle rappresentazioni grafiche rispetto ai trend di alcuni indicatori ritenuti particolarmente significativi.

Per quanto riguarda **il tasso di occupazione**, la Regione Lazio fa registrare un trend positivo iniziato dal 2013 che ha determinato progressivamente il raggiungimento dei livelli antecedenti alla crisi del 2011, attestandosi al di sopra del dato nazionale: nel 2019 il tasso di occupazione della Regione Lazio si attestava al 60,2% contro il 58,1% del tasso di occupazione nazionale. Rispetto al tasso di occupazione distinto per genere, permane un gap importante nella Regione tra uomini (68,6% nel 2020) e donne (52,1% nel 2020). Guardando al dato riferito al 2020 si può notare un calo dell'indicatore che colpisce sia la Regione Lazio che l'Italia, crisi determinata dall'emergenza sanitaria da Covid-19. A tal riguardo, nel rapporto sul mercato del lavoro del Cnel⁹ si sottolinea che l'emergenza sanitaria, con le due ondate che si sono succedute e annesse misure restrittive, ha avuto ripercussioni pesanti sul mercato del lavoro, e in particolare su giovani e donne. Inoltre, nella recente Audizione dell'Istat sulla proposta di Piano nazionale di ripresa e resilienza¹⁰ (Pnrr) si evidenzia la ripresa occupazionale di luglio e agosto che ha consentito un primo recupero rispetto ai mesi precedenti. Alla sostanziale stabilità di settembre e alla battuta di arresto nel mese di ottobre, è seguito un recupero a novembre e un forte calo degli occupati a dicembre. Complessivamente, il calo degli occupati registrato tra febbraio e dicembre ha colpito di più le donne (-2,7%, contro il -1,2% degli uomini), per le quali si è registrata una diminuzione più marcata ad aprile, un recupero più lento nei mesi successivi e una forte riduzione nell'ultimo mese. Più in dettaglio, nel terzo trimestre 2020, il calo occupazionale tendenziale tra le donne – pari a -3,5% contro il -2% degli uomini – diventa ancora più marcato se si tratta di donne al di sotto dei 35 anni di età, che hanno visto diminuire il numero di occupate dell'8,9% (contro il -3,9% degli uomini).

⁶ [Rapporto BES 2020: il benessere equo e sostenibile in Italia](#)

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0511&from=EN>

⁸ Link dell'Ufficio Sistema Statistico Regionale: <http://www.regione.lazio.it/statistica/>.

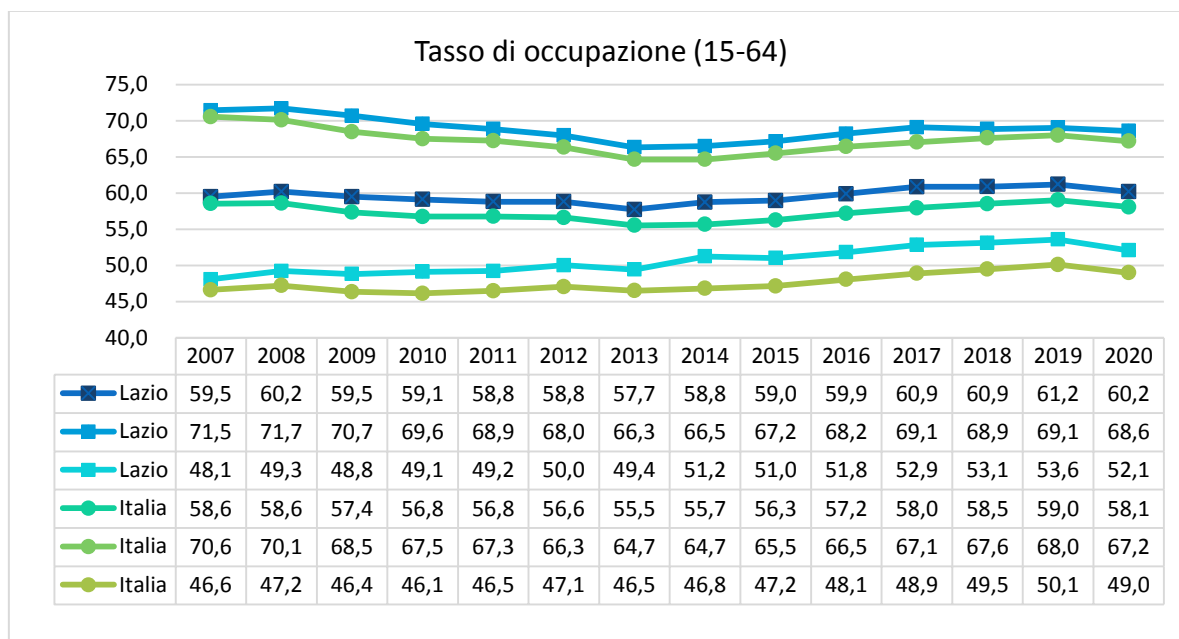
⁹ http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2020/cnel-rapporto-mercato-del-lavoro-e-contrattazione-collettiva-2021.pdf

¹⁰ Per approfondimenti: sull'Audizione dell'Istat del 22 febbraio 2021 alla proposta del Pnrr vedi su:

http://senato.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/documento_evento_procedura_commissione/files/000/270/001/ISTAT.pdf

Figura 1 – Tasso di occupazione (15-64 anni), Lazio e Italia. Serie storica per genere: anni 2007-2020

Persone occupate in età 15-64 anni sulla popolazione nella corrispondente classe di età (percentuale)

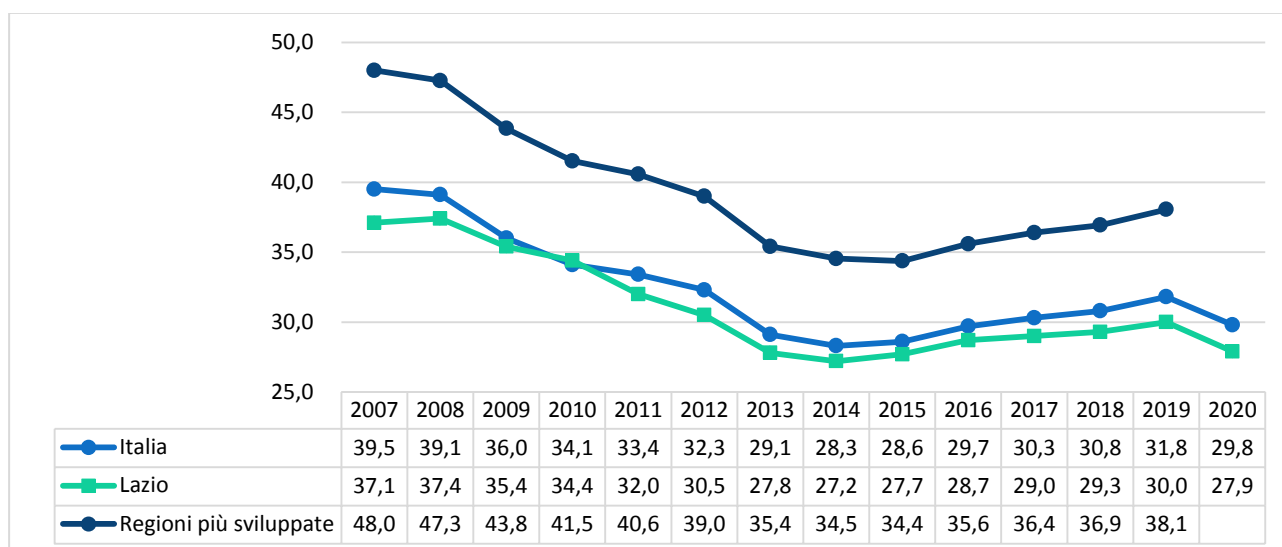


Fonte: Elaborazioni Mipa su dati Istat (Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo)

Per quanto riguarda l'**occupazione giovanile**, in particolare il tasso riferito alla classe di età 15-29 anni, si evince una difficoltà nel recupero dei valori pre-crisi. Più nel dettaglio, come mostrato nella Figura 2, dal 2007 si assiste ad un forte calo nel tasso di occupazione, che colpisce sia la Regione Lazio che l'Italia nel suo insieme. Dopo il minimo raggiunto nel 2014, con un tasso di occupazione del 27,2% per il Lazio e del 28,3 per l'Italia, si registra un trend positivo, lento ma costante. Purtroppo, con lo scoppio della pandemia, il dato nazionale registrato nel 2020, ci segnala un calo del tasso di occupazione giovanile, che fa annullare il recupero degli ultimi quattro anni.

Figura 2 - Tasso di occupazione giovanile (15-29) Italia, Lazio, Regioni più sviluppate. Anni 2007-20

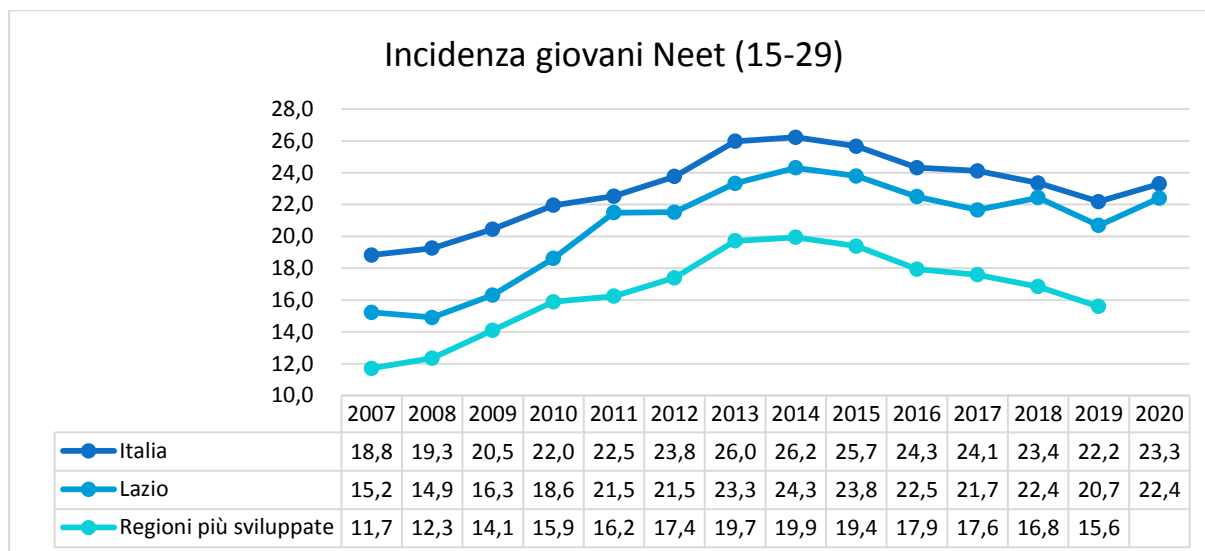
Persone occupate (15-29 anni) in percentuale sulla popolazione nella corrispondente classe di età (media annua) (totale)



Fonte: Elaborazioni Mipa su dati Istat (Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo)

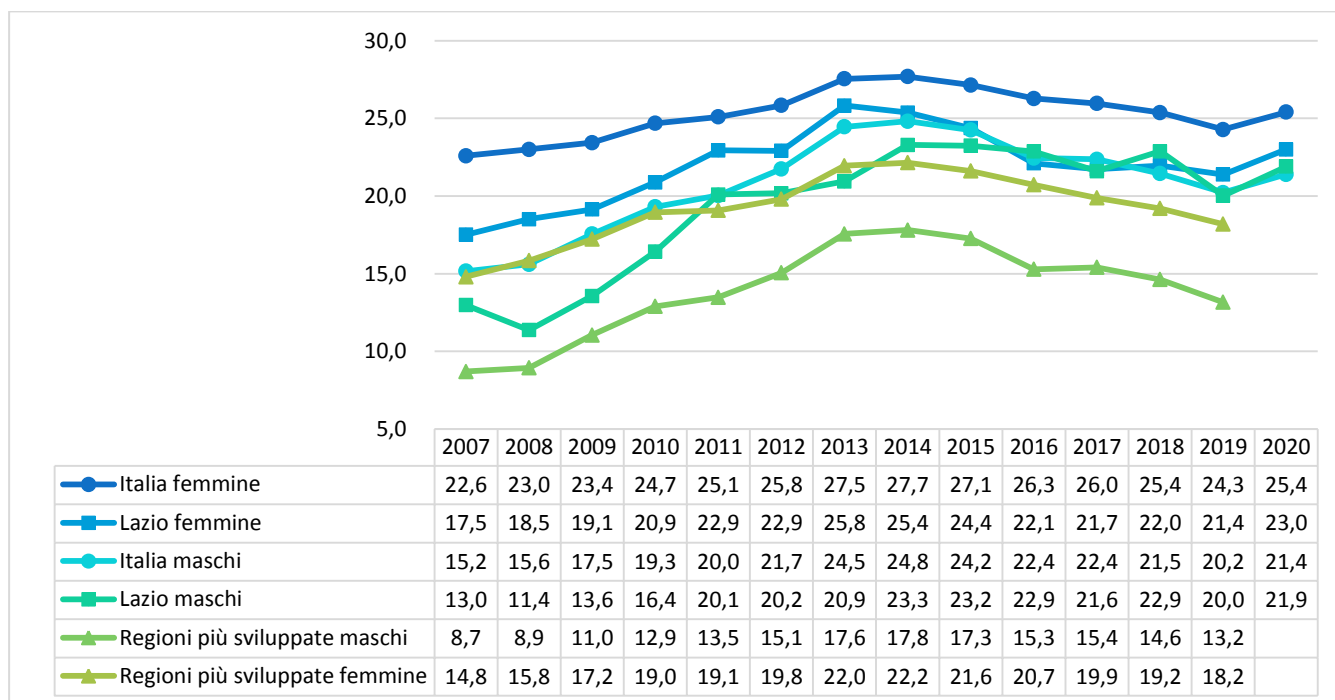
Per quanto riguarda **il tasso dei giovani Neet** - giovani tra i 15 e i 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione/formazione – la Regione Lazio si attesta sotto la media nazionale ma sopra il dato delle regioni più sviluppate. Più in dettaglio, il trend di questo indicatore, dal 2014, registra una diminuzione nel dato nazionale. Purtroppo, il 2020 fa registrare un’inversione nel trend, con un aumento dell’incidenza dei giovani Neet di 1,1 punti percentuali per l’Italia e di 1,7 punti per la Regione Lazio confermato, come mostra la Figura 3. Guardando allo stesso indicatore per genere (Figura seguente) si nota come l’incidenza delle giovani Neet italiane sia significativamente maggiore e anche il dato della Regione Lazio risulta superiore a quello delle regioni più sviluppate.

Figura 3 - Tasso giovani Neet (15-29) Lazio, Italia, Regioni più sviluppate. Anni 2007-20
Giovani tra i 15 e i 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione/formazione in percentuale sulla popolazione nella corrispondente classe di età (media annua) (totale)



Fonte: Elaborazioni Mipa su dati Istat (Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo)

Figura 4 - Tasso giovani Neet (15-29) per genere, Lazio, Italia, Regioni più sviluppate. Anni 2007-20.

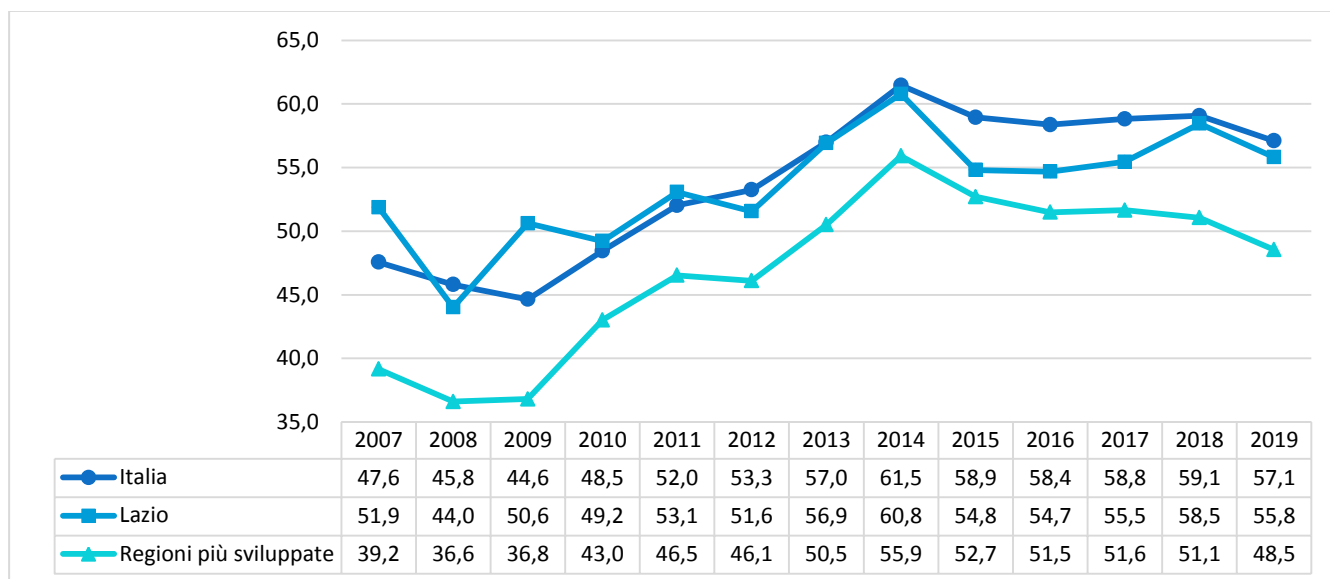


Fonte: Elaborazioni Mipa su dati Istat (Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo)

La Figura 5 riporta l'andamento del **tasso di disoccupazione di lunga durata**. Si nota come l'andamento della Regione Lazio sia sempre al di sopra rispetto alle regioni più sviluppate, riportando comunque performance migliori rispetto alla media italiana tra il 2014 e il 2018. Nel 2019 il tasso di disoccupazione di lunga durata torna a diminuire di circa 2 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Figura 5 - Disoccupazione di lunga durata Italia, Lazio, Regioni più sviluppate. Anni 2007-2019.

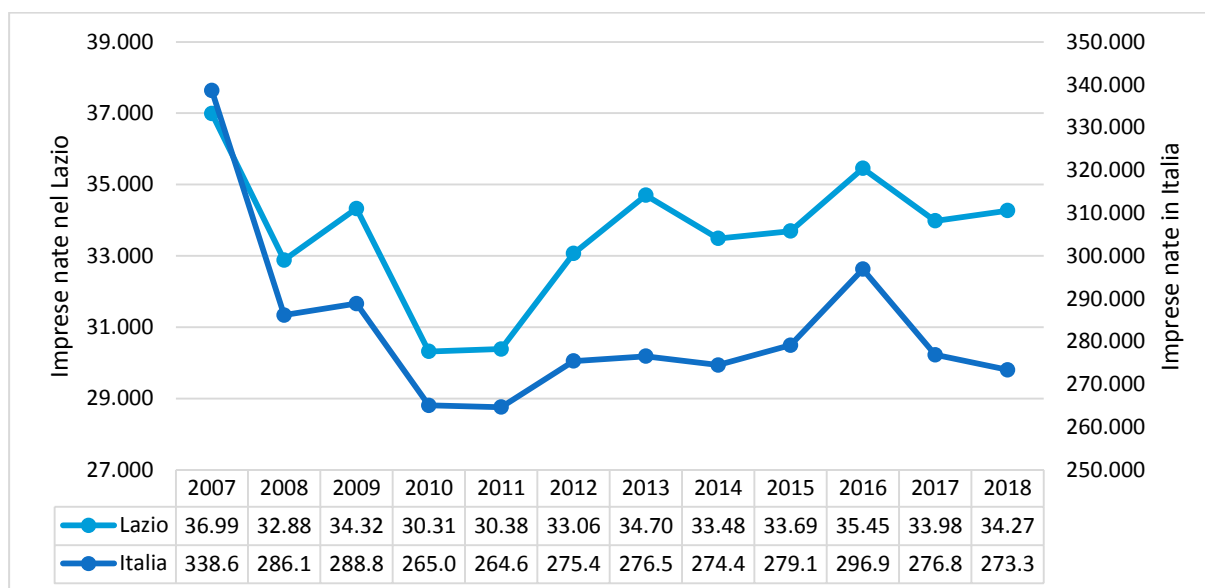
Quota di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle persone in cerca di occupazione (percentuale)



Fonte: Elaborazioni Mipa su dati Istat (Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo)

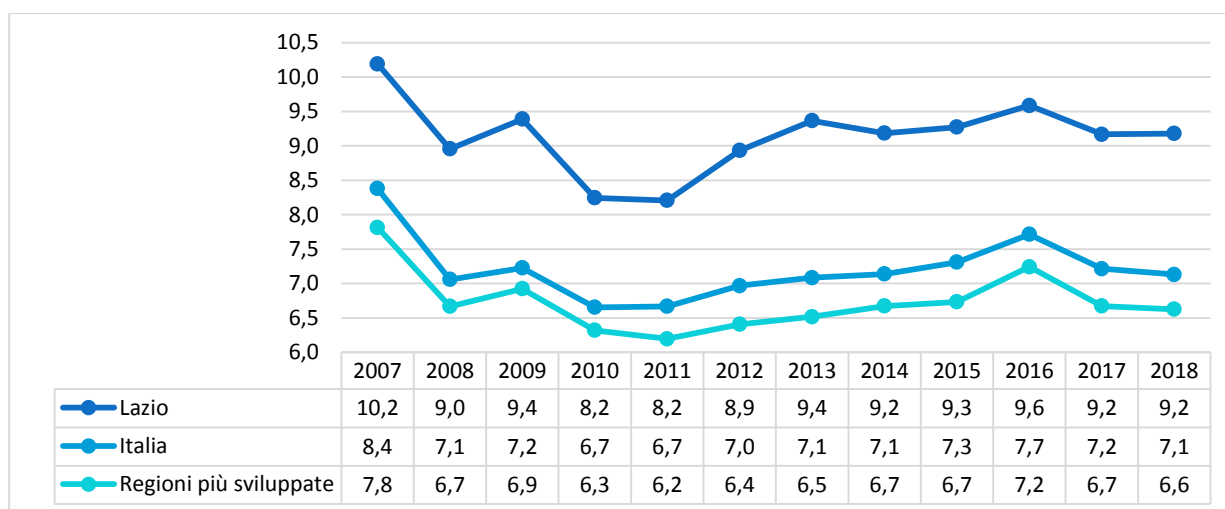
Le Figure seguenti analizzano due indicatori sulla **demografia d'impresa**. In particolare, la Figura 6 riporta l'andamento della nascita di nuove imprese nel Lazio e in Italia in valore assoluto. Ciò che emerge è che i due trend, seppur attestandosi su livelli diversi, seguono lo stesso andamento: l'indicatore, dopo un crollo nel 2008, che tocca il livello minimo nel 2011 sia in l'Italia che nel Lazio, rispettivamente con 264.671 e 30.318 nuove imprese, torna a salire senza mai attestarsi ai livelli pre-crisi. Questo scenario mette in evidenza le difficoltà dell'imprenditoria italiana, che fatica a recuperare le performance precedenti la crisi finanziaria. Tale situazione è confermata anche dalla Figura 7, che confronta il tasso di natalità delle imprese nel Lazio, in Italia e nelle Regioni più sviluppate. È interessante notare, come questo indicatore per la Regione Lazio si attesti su livelli di gran lunga superiore rispetto all'Italia e alle Regioni più sviluppate. Tale risultato può essere dovuto o all'elevata nascita di nuove imprese nella Regione Lazio o, più plausibilmente dato l'indicatore precedente, al fatto che nella Regione siano presente meno imprese attive.

Figura 6 - Imprese nate nel Lazio e in Italia. Anni 2007-2018



Fonte: Elaborazioni Mipa su dati Istat (Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo)

Figura 7 – Tasso di natalità delle imprese Italia, Lazio e Regioni più sviluppate. Anni 2007-2018.
Rapporto tra imprese nate all'anno t e le imprese attive dello stesso anno (percentuale)



1.2. Attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro e natalità e mortalità delle imprese

Nelle Tabelle successive sono riportate le serie storiche trimestrali dei rapporti di lavoro attivati e cessati per bacino di competenza dei Centri per l'impiego (CPI)¹¹ e che riguardano il Sistema delle comunicazioni obbligatorie (Sisco), quindi i rapporti di lavoro dipendente, di apprendistato, di collaborazione ecc. I dati sono al netto delle Forze Armate e dei rapporti con sede di lavoro "Estero" e si riferiscono al 2019 e ai primi tre trimestri 2020. In particolare, nella Tabella 2 sono riportate le attivazioni, le cessazioni, il saldo a fine trimestre e le variazioni percentuali dei tre trimestri 2020 rispetto allo stesso periodo 2019 dei rapporti di lavoro a livello nazionale, mentre dalla Tabella 3 alla Tabella 4 è riportato il dato per la Regione Lazio, analizzandolo per genere, tipo di contratto e livello di skills.

Per quanto riguarda l'Italia, si registra un calo nell'ultimo trimestre 2019 e nel secondo trimestre 2020, recuperato poi nel terzo trimestre. Guardando alle variazioni percentuali con riferimento all'anno precedente (2019), si evidenzia un sostanziale trend negativo, che raggiunge il suo picco nel secondo trimestre 2020 e che è confermato guardando al saldo dei primi tre trimestri 2020. Inoltre, dallo studio Anpal - approfondimento Covid-19¹², che utilizza i dati delle comunicazioni obbligatorie aggiornati al 30 giugno 2020, si conferma il progressivo incremento nelle attivazioni di nuovi contratti di lavoro dipendente nel settore privato dall'entrata in vigore del DPCM del 26 aprile 2020. La dinamica fortemente negativa durante la prima fase della crisi pandemica ha comportato, tra il 23 febbraio e il 3 maggio, una perdita, rispetto allo stesso periodo del 2019, di oltre 902 mila attivazioni, con una contrazione del 51,5%. Il progressivo superamento delle restrizioni imposte dal lockdown a partire dal 4 maggio rivitalizza parzialmente i flussi delle attivazioni: dall'inizio dell'anno al 30 giugno 2020 si registra un volume di attivazioni pari a 1 milione e 161 mila unità, ridimensionando il gap rispetto al 2019 al -25,7%.

Tabella 2 - Attivazioni e cessazioni, Italia

	2019					2020			
	T1	T2	T3	Totale	T4	T1	T2	T3	Totale
Attivazioni	2.860.472	3.184.215	3.008.338	9.053.025	2.736.529	2.603.112	1.771.324	2.822.866	7.197.302
Var. %						-9,0	-44,4	-6,2	-20,5
Cessazioni	2.085.961	2.813.981	2.956.463	7.856.405	3.452.143	2.070.322	1.795.065	2.510.309	6.375.696
Var. %						-0,7	-36,2	-15,1	-18,8
Saldo	774.511	370.234	51.875	1.196.620	-715.614	532.790	-23.741	312.557	821.606

Fonte: Elaborazioni Mipa su dati ANPAL, dati estratti il 12 Febbraio 2021.

Anche la **Regione Lazio** segue lo stesso trend: si può notare che il secondo trimestre 2020 registra un saldo negativo, con un recupero nel terzo trimestre. Allo stesso modo, emerge un forte gap tra il secondo trimestre 2020 e lo stesso periodo del 2019, con un numero di attivazioni più che dimezzato sia per gli uomini che per le donne. Il calo nelle attivazioni è confermato anche guardando al totale

¹¹ Il bacino del CPI è definito come l'insieme dei comuni di competenza territoriale di ogni singolo CPI.

¹² Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro.

<https://www.anpal.gov.it/documents/552016/762878/Focus-covid-5-2020.pdf/ba67761b-728e-2688-6d1e-148eee0faf00?t=1596704096286#:~:text=La%20dinamica%20fortemente%20negativa%20durante,contrazione%20del%2051%2C5%25.>

dei tre trimestri, con una differenza di genere non significativa (25% per gli uomini e 29% per le donne).

Tabella 3 – Attivazioni e cessazioni per genere, Lazio

2019							2020			
		T1	T2	T3	Totale	T4	T1	T2	T3	Totale
Uomini	Attivazioni	203.179	230.019	217.415	650.613	231.105	190.523	108.982	186.940	486.445
	Var. %						-6,2	-52,6	-14,0	-25,2
	Cessazioni	167.342	215.030	218.363	600.735	260.339	161.483	109.883	179.051	450.417
	Var. %						-3,5	-48,9	-18,0	-25,0
	Saldo	35.837	14.989	-948	49.878	-29.234	29.040	-901	7.889	36.028
Donne	Attivazioni	195.619	204.780	177.064	577.463	217.559	180.781	83.424	144.054	408.259
	Var. %						-7,6	-59,3	-18,6	-29,3
	Cessazioni	166.521	218.257	165.945	550.723	223.919	157.358	111.287	126.699	395.344
	Var. %						-5,5	-49,0	-23,7	-28,2
	Saldo	29.098	-13.477	11.119	26.740	-6.360	23.423	-27.863	17.355	12.915

Fonte: Elaborazioni Mipa su dati ANPAL, dati estratti il 12 Febbraio 2021.

Concentrandoci sul **livello di skill**, si evidenzia un saldo positivo al terzo trimestre 2020 solo per il livello di skill medio, ma comunque si evidenzia un calo drastico per tutte e tre le categorie se si guarda allo stesso periodo 2019. Per ulteriori approfondimenti si segnala lo studio del Ministero del Lavoro e Banca d'Italia "Il mercato del lavoro: dati e analisi", in cui si analizza l'andamento delle posizioni di lavoro alle dipendenze nel 2020 nazionali e locali¹³.

Tabella 4 – Attivazioni e cessazioni per livello di skill, Lazio

2019							2020			
		T1	T2	T3	Totale	T4	T1	T2	T3	Totale
Medium skill	Attivazioni	153.931	179.991	154.787	488.709	161.752	137.667	76.626	117.603	331.896
	Var. %						-10,6	-57,4	-24	-32,1
	Cessazioni	129.620	158.767	165.900	454.287	179.083	122.267	74.144	120.752	317.163
	Var. %						-5,7	-53,3	-27,2	-30,2
	Saldo	24.206	20.982	-11.267	33.921	-17.636	13.847	1.334	-3.149	12.032
Low skill	Attivazioni	81.509	72.991	66.122	220.622	72.371	82.439	47.209	60.998	190.646
	Var. %						1,1	-35,3	-7,7	-13,6
	Cessazioni	55.175	67.456	67.856	190.487	93.703	55.960	49.189	53.604	158.753
	Var. %						1,4	-27,1	-21	-16,7
	Saldo	26.293	5.498	-1.818	29.973	-21.574	24.295	-3.508	7.394	28.181
High skill	Attivazioni	163.358	181.965	173.570	518.893	214.541	151.198	68.571	152.393	372.162
	Var. %						-7,4	-62,3	-12,2	-28,3
	Cessazioni	149.011	207.022	150.510	506.543	211.432	140.568	97.771	131.349	369.688
	Var. %						-5,7	-52,8	-12,7	-27
	Saldo	14.347	-25.057	23.060	12.350	3.109	10.630	-29.200	21.044	2.474

Fonte: Elaborazioni Mipa su dati ANPAL, dati estratti il 12 Febbraio 2021.

¹³ Per ulteriori dettagli si rimanda al citato [studio di Mlps e Banca d'Italia](#)

Infine, guardando alla scomposizione per **tipologia di contratto**, solo il tempo indeterminato e la collaborazione chiudono il terzo trimestre 2020 in negativo, sebbene anche in questo caso, il numero di attivazioni è di gran lunga inferiore rispetto allo stesso periodo 2019. La perdita maggiore è registrata per il tempo determinato che vede diminuire le attivazioni di rapporto di lavoro del 34%. Su questi andamenti ha inciso, oltre al clima di incertezza legato alla pandemia, il blocco dei licenziamenti in vigore dallo scorso 17 marzo 2020 che ha spinto le aziende in difficoltà a non confermare i contratti temporanei alla scadenza.

Tabella 5 – Attivazioni e cessazioni per tipo di contratto, Lazio

2019							2020			
		T1	T2	T3	Totale	T4	T1	T2	T3	Totale
Tempo determinato	Attivazioni	259.180	301.813	265.778	826.771	299.249	226.475	100.036	216.595	543.106
	Var. %						-12,6	-66,9	-18,5	-34,3
	Cessazioni	221.290	304.847	258.111	784.248	321.582	202.852	125.861	192.440	521.153
	Var. %						-8,3	-58,7	-25,4	-33,5
	Saldo	37.890	-3.034	7.667	42.523	-22.333	23.623	-25.825	24.155	21.953
Tempo indeterminato	Attivazioni	46.212	36.609	38.985	121.806	34.418	46.975	21.121	29.897	97.993
	Var. %						1,7	-42,3	-23,3	-19,5
	Cessazioni	37.496	36.818	38.541	112.855	46.516	37.018	20.563	29.999	87.580
	Var. %						-1,3	-44,1	-22,2	-22,4
	Saldo	8.716	-209	444	8.951	-12.098	9.957	558	-102	10.413
Apprendistato	Attivazioni	10.016	10.820	8.702	29.538	10.155	9.394	4.793	6.722	20.909
	Var. %						-6,2	-55,7	-22,8	-29,2
	Cessazioni	6.159	6.375	6.687	19.221	7.043	5.978	3.223	5.697	14.898
	Var. %						-2,9	-49,4	-14,8	-22,5
	Saldo	3.857	4.445	2.015	10.317	3.112	3.416	1.570	1.025	6.011
Collaborazione	Attivazioni	18.209	12.900	16.733	47.842	17.088	17.210	9.338	13.585	40.133
	Var. %						-5,5	-27,6	-18,8	-16,1
	Cessazioni	11.218	15.598	14.507	41.323	19.408	11.699	12.673	14.560	38.932
	Var. %						4,3	-18,8	0,4	-5,8
	Saldo	6.991	-2.698	2.226	6.519	-2.330	5.511	-3.335	-975	1.201
Altro	Attivazioni	65.181	72.657	64.281	202.119	87.754	71.250	57.118	64.195	192.563
	Var. %						9,3	-21,4	-0,1	-4,7
	Cessazioni	57.700	69.649	66.462	193.811	89.709	61.294	58.850	63.054	183.198
	Var. %						6,2	-15,5	-5,1	-5,5
	Saldo	7.481	3.008	-2.181	8.308	-1.955	9.956	-1.732	1.141	9.365

Fonte: Elaborazioni Mipa su dati ANPAL, dati estratti il 12 Febbraio 2021.

Tabella 6 – Natalità e mortalità delle imprese nel Lazio e in Italia - Anno 2020 - Valori assoluti

2020				
	Registrazioni	Iscrizioni	Cessazioni	Saldo
Viterbo	37.915	1.823	1.609	214
Rieti	15.530	813	678	135
Roma	498.221	24.458	18.566	5.892
Latina	57.663	2.908	2.656	252
Frosinone	48.639	2.275	1.967	308
LAZIO	657.968	32.277	25.476	6.801
ITALIA	6.078.031	292.308	272.992	19.316

Fonte: Elaborazioni Mipa su dati InfoCamere, dati estratti il 26 marzo 2021.

L'andamento demografico dell'imprenditoria italiana è apparso, lo scorso anno, complessivamente caratterizzato da una diffusa incertezza sull'evoluzione della pandemia. Il risultato, secondo i dati Unioncamere/Infocamere riportato nella Tabella 6, è che le imprese nate nel 2020 sono state 292.308. A fronte di queste, nello stesso periodo hanno definitivamente chiuso i battenti 272.992 attività. A fine dicembre 2020, pertanto, lo stock complessivo delle imprese esistenti ammontava a 6.078.031 unità. Rispetto all'anno precedente, quindi, la rilevazione Movimprese segnala che le iscrizioni sono diminuite del 17,2%. Parallelamente, le cessazioni hanno fatto segnare un calo del 16,4%. Guardando alla Regione Lazio si evidenzia come le imprese nate nel 2020 sono state 32.277 e hanno chiuso nello stesso periodo 25.476 attività, comportando un saldo positivo pari a 6.801 imprese.

1.3. La strategia della Regione Lazio per contrastare gli effetti della crisi da Covid-19

Nel mondo del lavoro una delle categorie più colpite dagli effetti della pandemia è quella delle Partite IVA, categoria in crisi già da un decennio, come certifica il V rapporto sulle libere professioni in Italia¹⁴. Più in generale, con l'emergenza Covid il mercato del lavoro nel 2020 ha segnato un saldo negativo, come mostrato nella sezione precedente.

Nel 2020 l'intervento regionale è stato ed è rivolto a cittadini, lavoratori, studenti, famiglie, imprese, Università e organismi formativi, Comuni, attraverso interventi a sostegno:

- del mantenimento del posto di lavoro, della ripresa delle dinamiche occupazionali, dell'introduzione di modalità di lavoro smart e della creazione di nuove opportunità di lavoro;
- di interventi a carattere sociale e di inclusione socio-lavorativa;
- dei settori dell'istruzione e della formazione, attraverso un supporto alla didattica a distanza nelle scuole e il supporto alle Università e ai ricercatori.

Guardando all'Asse 1 – Occupazione, gli interventi già emanati prima del 2020 e in corso di esecuzione riguardano:

- **IMPRESA FORMATIVA:** incentivi per la creazione d'impresa a favore dei destinatari dell'iniziativa Torno Subito (Dotazione finanziaria: € 2.000.000,00);
- **Bonus occupazionale** per le imprese che assumono a tempo indeterminato i giovani destinatari dell'iniziativa Torno Subito (ed. 2018 e 2019) oppure giovani disoccupati che hanno partecipato alle ed. 2016 e 2017 (Dotazione finanziaria: € 1.000.000,00);
- **IMPRESA FORMATIVA:** Incentivi per la creazione d'impresa a favore di giovani in possesso di qualifiche conseguite con i Percorsi triennali di istruzione e Formazione Professionale (leFP): € 2.000.000,00);
- **"Interventi rivolti alla qualificazione delle risorse umane a favore della creazione di nuova occupazione delle imprese del Lazio":** realizzazione di interventi di formazione per disoccupati e inoccupati finalizzati all'inserimento lavorativo riservati esclusivamente alle aziende di finalizzazione (Dotazione finanziaria: € 5.000.000,00).

Lo stato di attuazione del POR FSE Lazio 2014-2020, sulla base della RAA¹⁵ 2019 e dei dati di monitoraggio al 31.12.2020¹⁶, denota un quadro sostanzialmente positivo. Successivamente alle dichiarazioni sull'epidemia Covid-19, i cui effetti sul versante economico-occupazionale già sono in parte misurabili (come visto nel paragrafo precedente) da parte dell'OMS del 30 gennaio 2020 e dell'11 marzo 2020, è emersa ovviamente la necessità di ridefinire la strategia e gli ambiti di intervento del Programma. Due sono state le azioni principali per far fronte alla nuova emergenza: da un lato, nel quadro della più generale iniziativa della Commissione Europea di risposta alla crisi da Covid-19, state introdotte modifiche alla disciplina applicabile ai Fondi strutturali, dall'altro sono stati forniti suggerimenti su innovazioni nei campi di intervento dei Fondi. In questa ottica, la strategia del

¹⁴ http://www.confprofessioni.eu/sites/default/files/rapporto2020_integrale.pdf

¹⁵ [Relazione Annuale di Attuazione 2019 – Regione Lazio Programma Operativo FSE 2014 – 2020.](#)

¹⁶ [Bollettino Monitoraggio Politiche di Coesione - Programmazione 2014/2020 – Situaz. al 31.12.2020](#) (SNM Igrue RGS)

POR FSE, rispetto a quella originariamente programmata, dovrà essere ancor più diretta a preservare gli obiettivi di crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva, obiettivi strategici della programmazione 2014-2020. Pertanto, una parte consistente delle risorse finanziarie destinate al perseguimento di tali obiettivi strategici è finalizzata a fronteggiare l'emergenza Covid-19. Tale scelta comporta, quindi, modifiche, anche finanziarie, al Programma e ai singoli Assi al fine di rafforzare le azioni, inizialmente non prevedibili, indirizzate ad offrire risposte alle criticità del mercato del lavoro e del sistema di istruzione e formazione derivanti dalla crisi Covid-19, anche con la finalità di garantire sicurezza e tutela della salute

L'obiettivo è, quindi, contrastare gli effetti della pandemia attivando interventi straordinari e utilizzare le risorse FSE nell'immediato e in funzione anticrisi, essendo queste le principali fonti finanziarie disponibili. Le risorse individuate ammontano a 290,47 milioni di euro (Me), di cui 123,3 Me destinate alle procedure di nuova emanazione. La modifica stabilisce che queste risorse siano mantenute nella dotazione del Programma. I fondi sono destinati al finanziamento delle seguenti priorità che si articolano in interventi sia regionali che nazionali:

- **Istruzione e formazione**, per un importo pari a 8,16 Me.
- **Lavoro**, per un importo pari a 237,21 Me → include la spesa per la Cassa Integrazione in Deroga (CIGD), con un contributo del POR FSE pari a 193,6 Me.
- **Sociale**, per un importo pari a 45,10 Me.

Per consentire l'inserimento degli interventi straordinari per contrastare la crisi Covid-19, è stata necessaria la modifica del Piano Finanziario del POR Lazio FSE che ha comportato la ricollocazione delle risorse tra Assi e Priorità di Investimento (P.I.) e obiettivi specifici. Inoltre, è stata inserita una nuova P.I. (8v) e nuove azioni in funzioni anti-crisi in tutti gli Assi del POR ad esclusione dell'Asse 5. Infine, è stato rivisto il quadro degli indicatori del POR e il quadro di riferimento dell'attuazione del Programma. Nella seguente Tabella 7 è riportato il dettaglio della modifica del Piano Finanziario.

Tabella 7 - Ripartizione risorse finanziarie post riprogrammazione POR FSE Lazio 2014-2020

ASSE PRIORITARIO	POR FSE Lazio– risorse totali (euro) Ante riprogrammaz.	POR FSE Lazio– risorse totali (euro) Riprogrammato	Variazione
1 – Occupazione	364.153.326,00	159.057.908,00	-205.095.418,00
2- Inclusione sociale e lotta alla povertà	180.500.000,00	566.003.058,00	385.503.058,00
3 – Istruzione e formazione	306.500.000,00	135.051.534,00	-171.448.466,00
4 – Capacità istituzionale	15.280.000,00	6.320.826,00	-8.959.174,00
5 – Assistenza tecnica	36.101.388,00	36.101.388,00	0,00
Totale	902.534.714,00	902.534.714,00	0,00

Nel seguito, si riportano le principali nuove iniziative 2020 divise per Asse (123,3 Me, di cui 100,4 Me destinati al contrasto Covid-19):

Asse 1 – Occupazione:

- Piano per l'emersione del lavoro irregolare e/o sommerso nel settore agroalimentare e misure per il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro.
- Piani Aziendali di Smart Working - Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio.

Asse 2 – Inclusione sociale e lotta alla povertà:

- Intervento sociosanitario per l'assistenza specialistica – a.s. 2020/2021.
- Bonus per i medici in formazione specialistica per l'attività svolta in emergenza da Covid-19.
- Piano Generazioni emergenza Covid-19 – un ponte verso il ritorno alla vita professionale e formativa.
- Sovvenzione Globale e-FAMILY: contributi a sostegno dei titolari e gestori di asili nido privati autorizzati e non ancora accreditati per il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19.
- SG e-FAMILY: realizzazione di pacchetti vacanza per persone con disabilità;
- Sostegno all'iscrizione alle università laziali per i diplomati meritevoli;
- Percorsi triennali e per disabili – a.s.2020/2021.

Asse 3 – Istruzione e formazione:

- Progetto "classe virtuale"
- "Connettività scuole"
- Acquisto pacchetti software per la didattica a distanza rivolta ai ragazzi con disabilità
- Intervento per il rafforzamento della ricerca nel Lazio – Incentivi per i dottorati di innovazione per le imprese.

Asse 4 e 5 – Capacità istituzionale e Amministrativa e Assistenza tecnica:

- Potenziamento dello smart working nei piccoli Comuni del Lazio
- PRA II fase – rafforzamento della cabina di regia
- Supporto all'adozione di interventi mirati alla tutela dei diritti dei minori e dei detenuti nonché dei soggetti vittime di violenza.
- Servizi di valutazione e Servizi di assistenza tecnica

2. Esiti dell'indagine diretta: gli indicatori di risultato del POR

Nel seguito è riportata la sintesi dei risultati preliminari dell'indagine di campo, sulla cui base è possibile fare le prime considerazioni sull'efficacia degli interventi svolti nell'ambito dell'avviso pubblico "Interventi rivolti alla qualificazione delle risorse umane a favore della creazione di nuova occupazione delle imprese del Lazio", che saranno approfonditi con l'analisi controfattuale nella Sezione 6. L'avviso di cui alla priorità d'investimento 8.i mira a favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei disoccupati di lunga durata e dei soggetti con maggiore difficoltà d'inserimento lavorativo e a sostenere le persone a rischio di disoccupazione di lunga durata (obiettivo specifico – OS 8.5). L'indicatore di risultato individuato in sede di programmazione per tale obiettivo è:

- ✓ CR 06 (OS 8.5): Partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i 6 mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento.

La quantificazione dell'indicatore di risultato è stata effettuata avvalendosi dei dati disponibili nel sistema informativo Sigem e mediante un'indagine di campo diretta, che ha consentito di approfondire ulteriori dimensioni di analisi.

2.1 Sintesi dei risultati

Priorità 8.i (OS 8.5)

Gli interventi rivolti a favorire l'inserimento al lavoro delle persone con maggiore difficoltà (inattivi, disoccupati di lunga durata, ecc.) presentano:

- un valore dell'indicatore di risultato (CR 06, occupazione a 6 mesi dalla fine del corso) pari al 74,4% (81,1 tra gli uomini e 59,7 tra le donne), come riportato in Figura 8. Il valore, superiore alla *baseline* (31,1%) e al *target* 2023 (41,1%), è da considerarsi alla luce della natura "finalizzata" dell'avviso, che vincola le aziende impegnate nella formazione all'assunzione di almeno il 50% dei partecipanti ai corsi per ottenere l'erogazione per intero dei finanziamenti.
- Tra coloro che non hanno trovato lavoro nei sei mesi successivi al corso, il 47% degli uomini e il 41% delle donne ritiene di aver conseguito un miglioramento della propria situazione rispetto al mercato del lavoro.
- Nel 75% dei casi l'occupazione ottenuta nei 6 mesi successivi al corso prosegue.
- La situazione occupazionale al momento della rilevazione, in Tabella 18, denota un trend in leggera diminuzione (69,5%) attribuibile interamente ad una riduzione della componente maschile e della classe di età compresa tra i 20 e i 29 anni.
- L'esito occupazionale di uomini e donne a 6 mesi dal corso presenta differenze consistenti che persistono controllando per titolo di studio, pur articolandosi diversamente in relazione al livello di istruzione, come riportato in Figura 9.

Figura 8 - Indicatore di risultato CR 06 - P.I. 8.i

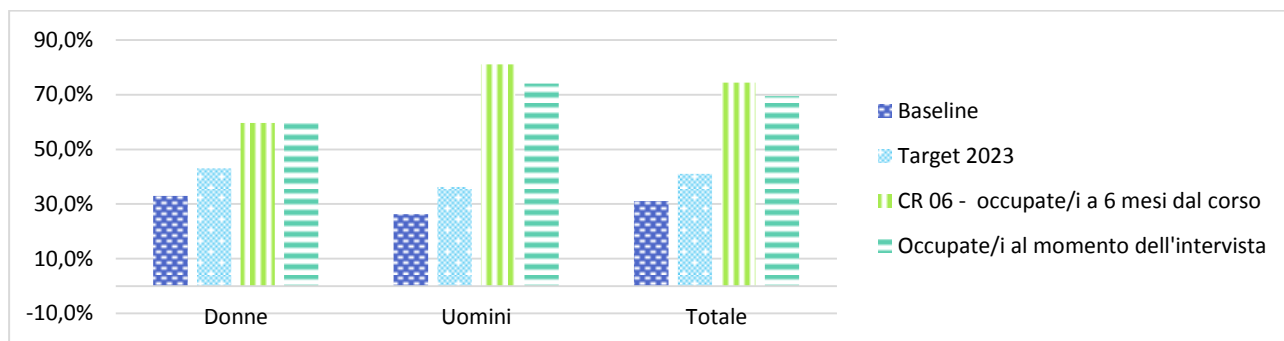
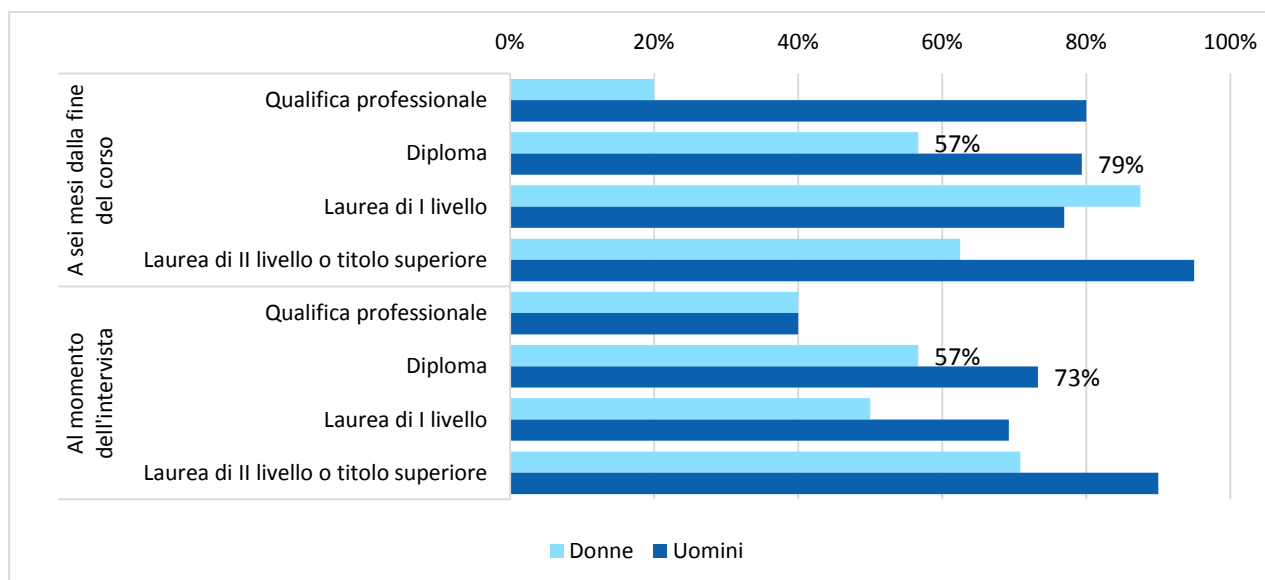


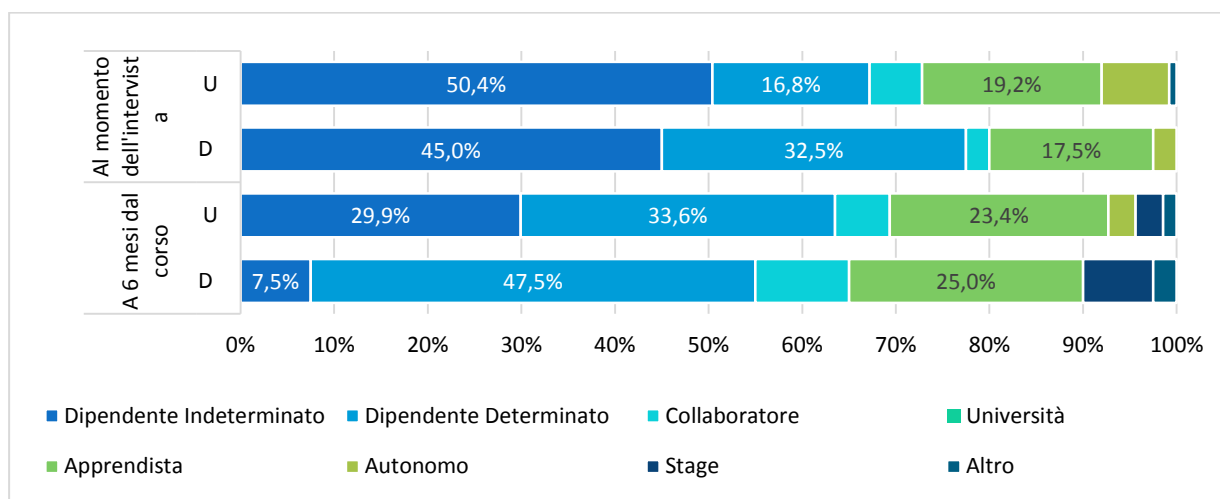
Figura 9 - Occupati a 6 mesi dal corso e al momento dell'intervista per genere e titolo di studio - Indicatore CR 06



Inoltre, si evidenzia che per quanto riguarda *la tipologia di contratto*:

- oltre il 60% degli occupati a sei mesi dalla fine del corso ha un contratto di lavoro dipendente.
- Tra le donne prevalgono nettamente i rapporti a tempo determinato su quelli a tempo indeterminato (48% contro 8%), mentre tra gli uomini le due frequenze sono più simili (34% e 30%). Tale differenza persiste controllando per titolo di studio.
- Al momento dell'intervista si registra una stabilizzazione dei rapporti accompagnata da una riduzione delle disparità tra i generi: le frequenze di contratti a tempo indeterminato salgono rispettivamente al 50% tra gli uomini e al 45% tra le donne. Si precisa che tale riduzione è attribuibile a una maggior frequenza relativa di donne in possesso di laurea di secondo livello o titoli superiori piuttosto che ad una effettiva diminuzione della disparità di genere.

Figura 10 - Tipo di contratto a sei mesi dal corso e al momento dell'intervista per genere - P.I. 8.i

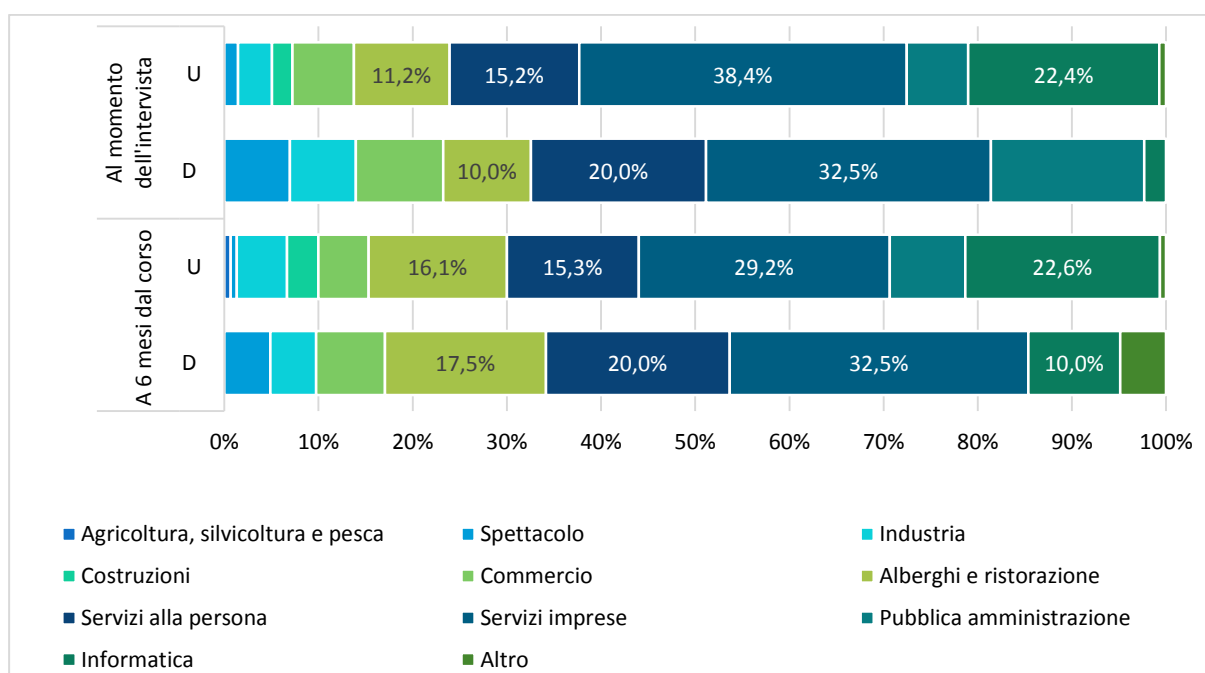


I settori in cui gli intervistati hanno trovato lavoro sono principalmente:

- servizi alle imprese (30%, di cui 29,2% uomini e 32,5% donne);
- informatico (20%, di cui 22,6% uomini e 10% donne);
- servizi alla persona (16%, di cui 15,3% uomini e 20% donne);
- settore alberghiero e della ristorazione (16%, di cui 16,1% uomini e 17,5% donne).

Al momento dell'intervista aumenta il peso degli occupati nei servizi alle imprese (37%) e diminuisce quello del settore alberghiero e della ristorazione (11%).

Figura 11 - Settori di occupazione per genere a sei mesi dal corso e al momento dell'intervista



In linea con la natura dell'Avviso, le principali modalità con cui gli intervistati occupati hanno trovato lavoro nei sei mesi successivi al corso sono le seguenti:

- Il 47% degli intervistati attraverso l'accompagnamento in uscita previsto dalla formazione;
- Il 16% attraverso il contatto diretto da parte del datore di lavoro;
- Il 14% attraverso risposte ad annunci.

Il giudizio sulla qualità della formazione erogata dalle imprese e sul loro coinvolgimento (scala da 1 a 10) è molto positivo:

- Per oltre l'80% è uguale/maggiore ad un punteggio di 6, con valori simili per genere.
- Le valutazioni da 8 a 10 sono oltre la metà del totale.

Il giudizio sulla *rilevanza del corso* per l'occupazione trovata è:

- Sufficiente e pari ad un punteggio di 6,4 per il 63% degli intervistati, pur con differenze di genere (6,7 per gli uomini e 5,5 per le donne).
- Si segnala la presenza di un 18% di valutazioni pari ad 1, sulle quali in alcuni casi influisce il mancato riscontro occupazionale.

Infine, gli *effetti dell'emergenza Covid-19*, riferiti ai 165 occupati al momento dell'intervista, danno conto di alcune percezioni emerse dall'indagine di campo. In particolare:

- Circa il 44% degli intervistati ha variato l'orario di lavoro.
- Il 51% ha usufruito dello smart working cui va aggiunto un 4% che ha usufruito dello *smart working* e della cassa integrazione. Tra questi, il 90% ne usufruisce ancora e il 78% ritiene che ne usufruirà in futuro stabilmente.
- Complessivamente è percepito un miglioramento nella conciliazione vita-lavoro grazie allo smart working, pur con una differenza significativa tra uomini (87%) e donne (67%).
- Il ricorso agli ammortizzatori sociali è stato variegato, e continua per il 27% degli intervistati.
- Il 22% ha dichiarato di non avere ricevuto alcun sostegno al reddito.
- L'opinione degli intervistati sulla persistenza dell'impatto del Covid-19 nel loro ambito non riporta significative differenze, con un 53% degli intervistati che ritiene persistano effetti del virus e il 47% non ritiene persistano tali effetti. Non risultano, altresì, differenze di genere nelle opinioni registrate.

Tabella 8 - Indicatore di risultato CR 06

Priorità investimento	Baseline (%)*				Target 2023**			Indagine diretta (2020)					
								Indicatori* (%)			Intervistati		
	D	U	T	Anno	D	U	T	D	U	T	D	U	T
8.i Occupazione – CR 06	33%	26,3%	31,1%	2012	43%	36,3%	41,1%	59,7%	81,1%	74,4%	67	169	236

Fonte: indagine diretta in modalità Cawi/Cati

N.B. per i dettagli sulle singole risposte si rimanda all'allegato 2

* Baseline: Dati da monitoraggio regionale (cfr. foglio dati regione placement): formati 2012 (corsi finalizzati all'occupabilità), tasso di inserimento a 12 mesi è pari al 31,1%. U: 26,3%; D:33%. Stabilità occupazionale 11

** Target 2023: stabilito da nota Ares (2014) 3657764 del 4 novembre 2014 (baseline + 10 punti percentuali)

***Il valore totale degli indicatori è determinato in base al riporto all'universo con contatto considerando la distribuzione per genere dell'universo di riferimento (per maggiori dettagli sulla metodologia per il riporto all'universo si rimanda ai paragrafi sulle specifiche priorità d'investimento).

2.2. I partecipanti agli interventi conclusi

Nelle tabelle seguenti sono riportate le elaborazioni effettuate sul totale dei partecipanti che hanno concluso gli interventi¹⁷. In sintesi, i dati messi a disposizione ed estratti dal Sistema di monitoraggio (Sigem) sono stati innanzitutto depurati dai codici fiscali ripetuti, per individuare i partecipanti. Sono stati quindi considerati solo i partecipanti maggiorenni e di età inferiore ai 61 anni ed esclusi i soggetti che non avevano completato il percorso formativo (non ammessi e ritirati). Ai fini dell'indagine di campo, sono stati poi individuati i soggetti di cui si avevano le disponibilità di contatto (e-mail o telefono).

Tabella 9 - Totale record DB e totale partecipanti

Totale record DB	Totale CF ripetuti	Totale partecipanti	Totale partecipanti maggiorenni	Totale partecipanti maggiorenni che hanno completato il percorso	Totale partecipanti maggiorenni con contatto (e-mail o tel.)
468	5	463	462	382	360

Nota: il totale dei partecipanti rappresenta la numerosità effettiva "per testa", determinata depurando il totale dei record del database di partenza dai codici fiscali che presentano due o più ripetizioni.

N.B.: i codici fiscali ripetuti, pari a 5, danno un'indicazione dei partecipanti coinvolti in più corsi.

¹⁷ Si specifica che tali valori si differenziano da quelli indicati nell'analisi preliminare, che hanno considerato la totalità dei partecipanti, inclusi quelli che si sono ritirati/ non hanno concluso i corsi.

Tabella 10 - Priorità di investimento degli interventi e genere dei partecipanti

Priorità d'investimento (PI) POR FSE	Donne		Uomini		Totale	
	n	%	n	%	n	%
8.i_Occupazione	114	30%	268	70%	382	100%

La composizione per genere dell'universo, visibile in Tabella 10 è caratterizzata da una forte prevalenza di uomini che costituiscono il 70% del totale dei partecipanti.

La distribuzione dei partecipanti per fasce di età vede una più alta incidenza di partecipanti tra i 20 e i 34 anni, cumulativamente del 70% (Tabella 11). Tenendo conto della dimensione di genere, si rileva che tra i partecipanti uomini la distribuzione è maggiormente concentrata nella fascia di età 20-24 (31%), mentre il picco della distribuzione delle partecipanti donne è nella fascia di età 25-29 (28%).

Il titolo di istruzione più diffuso tra gli uomini è il diploma, posseduto dal 76% dei partecipanti (Tabella 12). I partecipanti uomini in possesso di titoli successivi al diploma rappresentano complessivamente il 20% del totale. Anche tra le partecipanti donne il diploma è il livello di istruzione più diffuso (45%) ma sono frequenti anche titoli di studio superiori: il 15% delle partecipanti possiede una laurea di I livello, e quasi un terzo ha una laurea di II livello o titolo post laurea (28%). I partecipanti con livello di istruzione corrispondente alla licenza media o avviamento professionale sono l'1%, e non sono presenti partecipanti con livello di istruzione inferiore.

Tabella 11 - Classi di età dei partecipanti

Età inizio corso	Donne		Uomini		Totale	
	n	%	n	%	n	%
<20	6	5%	13	5%	19	5%
20-24	19	17%	83	31%	102	27%
25-29	32	28%	70	26%	102	27%
30-34	23	20%	38	14%	61	16%
35-39	12	11%	17	6%	29	8%
40-44	10	9%	21	8%	31	8%
45-50	8	7%	15	6%	23	6%
>50	4	4%	11	4%	15	4%
Totale	114	100%	268	100%	382	100%

Tabella 12 - Titolo di studio dei partecipanti

Titolo di studio ¹⁸	Donne		Uomini		Totale	
	n	%	n	%	n	%
Licenza elementare o media		0%	1	0%	1	0%
Qualifica professionale	15	13%	9	3%	24	6%
Diploma	51	45%	204	76%	255	67%
Laurea di I livello	16	14%	18	7%	34	9%
Laurea di II livello o titolo superiore	32	28%	36	13%	68	18%
Totale	114	100%	268	100%	382	100%

Universo di analisi

Nel seguito si fornisce un quadro sintetico dell'universo di analisi individuato in base alle indicazioni della Regione e caratterizzato dai soggetti maggiorenni per i quali si aveva la disponibilità di contatti (e-mail o telefono). In particolare, a fronte dei 382 partecipanti maggiorenni, i soggetti selezionati per l'indagine sono pari a 360 (pari al 95% del totale, vedi tabella seguente). L'intero gruppo è stato oggetto di rilevazione Cawi/Cati (vedi

Tabella 14, che riporta anche il numero delle interviste concluse distinte per genere).

Tabella 13 - Numerosità: Gruppo totale partecipanti presenti nel DB VS Gruppo (indagine diretta)

Priorità d'investimento (PI) POR FSE	Totale partecip.	% D	% U	Partecipanti maggiorenni con contatto (Indagine)	% D	% U
8.i_Occupazione	382	30%	70%	360	31%	69%

Tabella 14 - Risultati indagine diretta: universo con contatti; interviste concluse

Priorità d'investimento (PI) POR FSE	Universo (con contatti)			Interviste concluse		
	D	U	Tot	D	U	Tot
8.i_Occupazione	112	248	360	67	169	236
% interviste concluse				60%*	68%*	66%*

* Percentuale di interviste rispetto al totale di riferimento (p.i. 8.i)

¹⁸ Per i titoli di studio in tutto il rapporto valgono le seguenti abbreviazioni: Licenza elementare o media = Licenza elementare o media/avviamento professionale; Qualifica professionale = Titolo di istruzione secondaria di II grado che non permette l'accesso all'università; Diploma = Diploma di istruzione secondaria di II grado, diploma ITS e certificato IFTS.

Nelle tabelle seguenti, anche per considerazioni sulla rappresentatività delle interviste, sono poste a confronto le variabili di età, genere e titolo di studio tra l'universo con i contatti di partenza e le interviste che si sono effettivamente concluse. Come si può notare, gli scostamenti non risultano rilevanti e le percentuali sono tendenzialmente simili (nell'ordine dei due punti percentuali) nel caso della componente maschile della popolazione, mentre alcune differenze si colgono tra le donne. Tali differenze sono attribuibili essenzialmente alla limitata numerosità di queste ultime nell'universo e nelle interviste.

Per la componente femminile la distribuzione per età delle intervistate è leggermente più centrata sulla fascia di età 30-34 e meno sulla fascia under 20 della distribuzione dell'universo con contatti. La distribuzione per età degli intervistati è di 3 punti percentuali inferiore nella fascia di età 20-24 rispetto alla distribuzione dell'universo con contatti. Entrambi questi effetti non producono scostamenti significativi sulla distribuzione totale.

Riguardo al titolo di studio, si segnala una maggiore incidenza di lauree di secondo livello e di titoli di studio superiori nella distribuzione delle donne (8 punti percentuali), accompagnata da una riduzione di 6 punti percentuali delle donne con qualifica professionale. Questo secondo effetto si riflette in uno scostamento di 3 punti percentuali anche tra la distribuzione del totale dell'universo con contatti e la distribuzione del totale degli intervistati.

Tabella 15 - Universo con contatti e interviste concluse: distribuzione per classi di età

Età inizio corso	Donne		Uomini		Totale	
	Universo (con contatti)	Interviste concluse	Universo (con contatti)	Interviste concluse	Universo (con contatti)	Interviste concluse
<20	5%	1%	4%	5%	5%	4%
20-24	17%	15%	31%	28%	26%	24%
25-29	29%	30%	26%	25%	27%	26%
30-34	20%	25%	15%	15%	16%	18%
35-39	11%	12%	7%	8%	8%	9%
40-44	9%	7%	8%	9%	8%	8%
45-50	6%	4%	5%	6%	6%	6%
>50	4%	4%	4%	5%	4%	5%
Totale	112	67	248	169	360	236
% Universo	31,1%		68,9%		100,0%	
% Interviste		28,4%		71,6%		100,0%

Tabella 16 - Universo con contatti e interviste concluse: distribuzione per titolo di studio

Titolo di studio	D		U		Totale	
	Universo (con contatti)	Interviste concluse	Universo (con contatti)	Interviste concluse	Universo (con contatti)	Interviste concluse
Licenza elementare o media	0%	.	0%	.	0%	.
Qualifica professionale	13%	7%	4%	3%	7%	4%
Diploma	45%	45%	76%	78%	66%	68%
Laurea di I livello	14%	12%	7%	8%	9%	9%
Laurea di II livello o titolo superiore	28%	36%	13%	12%	17%	19%
Totale	112	67	248	169	360	236

2.3. Caratteristiche dell'occupazione e stima degli indicatori di risultato

Asse I Occupazione – P.I. 8.i

PI 8.i

Accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive, compresi i disoccupati di lunga durata e le persone che si trovano ai margini del mercato del lavoro, anche attraverso iniziative locali per l'occupazione e il sostegno alla mobilità professionale.

Per i risultati di dettaglio si rimanda all'Allegato 2 - Tavole analisi statistiche.

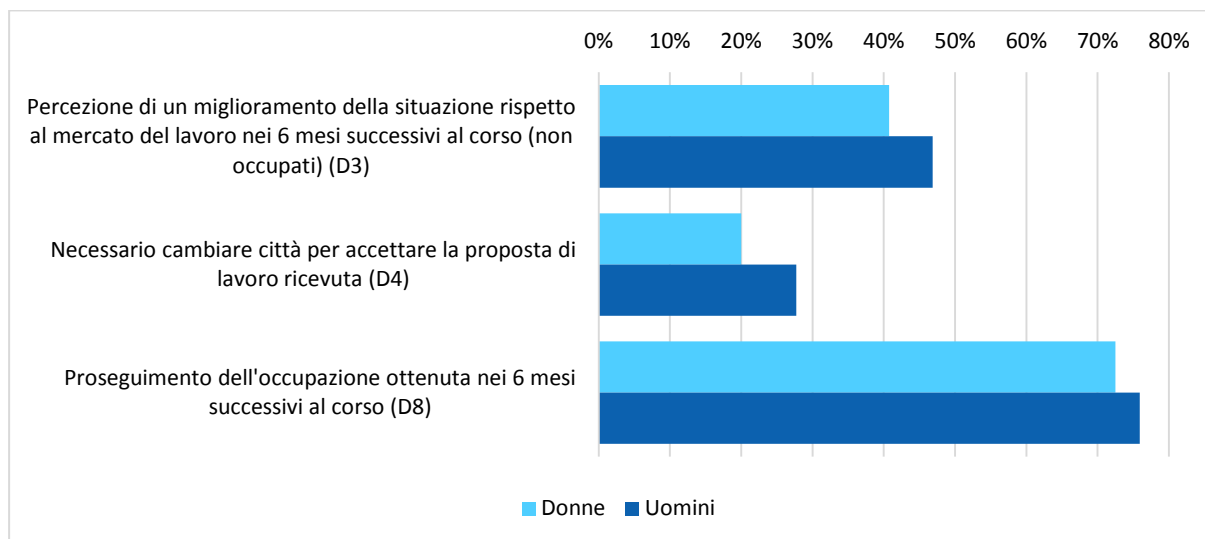
L'obiettivo di fondo è stato quello di monitorare e analizzare l'esito occupazionale degli interventi realizzati nell'ambito dell'avviso pubblico "Interventi volti rivolti alla qualificazione delle risorse umane a favore della creazione di nuova occupazione delle imprese del Lazio", Priorità di Investimento 8.i. Pertanto, l'indicatore di risultato rilevante per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo specifico è CR 06: "Partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i 6 mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento".

Nella valutazione degli indicatori è necessario considerare che la piena concessione del contributo pubblico alle imprese è vincolata all'assunzione di almeno il 50% dei partecipanti al corso.

In ogni caso, gli effetti rilevati in termini di esito e stabilità occupazionale degli interventi sono soddisfacenti. Il valore dell'indicatore di risultato (CR 06, occupazione a 6 mesi dalla fine del corso) è pari al 74,4%, superiore alla *baseline* (31,1%) e al *target* 2023 (41,1%). La percentuale di assunti è sensibilmente più alta tra gli uomini (81,1%) che tra le donne (59,7%). Si rileva un'eterogeneità degli effetti anche tra classi di età: il tasso di occupazione è superiore all'80% per i lavoratori sotto i 34 anni, con un picco del 90% nella fascia di età 25-29, mentre diminuisce tra i lavoratori più maturi scendendo sotto il *target* del 41,1% per i lavoratori over 45. Il 26%¹⁹ degli intervistati ha dovuto cambiare città per accettare la proposta di lavoro ricevuta. Tra coloro che non hanno trovato lavoro nei sei mesi successivi al corso il 47% degli uomini e il 41% delle donne ritiene di aver conseguito un miglioramento della propria situazione rispetto al mercato del lavoro. Nel 75% dei casi l'occupazione ottenuta nei 6 mesi successivi al corso prosegue. La situazione occupazionale al momento della rilevazione, in Tabella 18, denota un trend in leggera diminuzione (69,5%). La decrescita interessa esclusivamente le fasce di età comprese tra i 20 e i 29 anni, mentre le altre classi di età mostrano una tenuta (under 20, 30-39 e over 50) o addirittura un miglioramento (40-50 anni) della situazione occupazionale. Solo l'1% degli intervistati dichiara di essere "inattivo".

¹⁹ Dato non riportato all'universo. Il valore riportato all'universo con contatto è del 25,3%.

Figura 12 - Percezione di un miglioramento tra i non occupati, necessità di cambiamento di città per lavoro e proseguimento dell'occupazione ottenuta nei sei mesi successivi, per genere.



Nelle analisi seguenti i dati commentati non sono riportati all'universo. Le differenze presenti non superano l'1%.

L'attività lavorativa nei 6 mesi successivi alla fine del corso prevede un contratto di lavoro dipendente in oltre il 60% dei casi, principalmente a tempo determinato. Tra le donne è maggiore il numero di rapporti di lavoro a tempo determinato (48% contro il 34% degli uomini), e minore il numero di quelli a tempo indeterminato (8% contro il 30% degli uomini). La distribuzione tra classi di età evidenzia la stessa prevalenza di contratti di lavoro dipendente, con peso maggiore degli indeterminati per gli over 30. Tra gli under 34 è rilevante il peso dei contratti di apprendistato, che oscilla tra il 15% per la classe di età 30-34, e il 45% per la classe di età 25-29.

La situazione occupazionale procede verso una stabilizzazione: gli intervistati con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al momento dell'intervista sono il 49%. Il trend è accompagnato da una riduzione della disparità tra uomini e donne, le cui frequenze salgono rispettivamente al 50% e 45%. La stessa dinamica è osservabile controllando per classe di età: si registra un aumento trasversale con valore inferiore al 50% solo nella fascia di età 20-24. Inoltre, pur registrando una diminuzione, continuano ad avere un peso consistente i contratti di apprendistato tra gli under 34.

I settori di riferimento principali per le occupazioni trovate nei 6 mesi successivi al corso sono:

- servizi alle imprese (30%, di cui 29,2% uomini e 32,5% donne);
- informatico (20%, di cui 22,6% uomini e 10% donne);
- attività di servizi alla persona (16%, di cui 15,3% uomini e 20% donne);
- alberghiero e della ristorazione (16% di cui 16% uomini e 17% donne).

Gli intervistati occupati al momento dell'indagine di campo risultano concentrati negli stessi settori, con un aumento dei servizi alle imprese (37%) e una diminuzione del settore alberghiero e della ristorazione (11%).

Il 47% degli intervistati ha trovato lavoro nei mesi successivi grazie all'accompagnamento previsto dalla formazione. Le altre modalità di ricerca maggiormente efficaci sono state il contatto diretto da parte del datore di lavoro (16%), le risposte agli annunci (14%) e le reti di conoscenza (7%). Nessuno degli intervistati ha trovato lavoro ricorrendo ai servizi pubblici per l'impiego.

Tabella 17 - Indicatore CR 06 Partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i 6 mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento

Priorità investimento	Baseline (%)*				Target 2023**			Indagine diretta (2020)					
								Indicatori (%)			Intervistati		
	D	U	T	Anno	D	U	T	D	U	T	D	U	T
8.i Occupazione	33%	26,3%	31,1%	2012	43%	36,3%	41,1%	59,7%	81,1%	74,4%	67	169	236

Riporto all'universo per genere ***	D	U	T
Risposte Dom. 2 (% Occupati entro i 6 mesi successivi dalla fine del corso /intervento del FSE)	59,6%	81,1%	75,0%
% Intervistati alla D2 (distinzione per genere)	28,4%	71,6%	100%
Numerosità universo (valore assoluto)	112	248	360
Universo %	31,1%	68,9%	100%

Fonte: indagine diretta in modalità Cawi/Cati

* **Baseline:** Dati da monitoraggio regionale (cfr. foglio dati regione placement): formati 2012 (corsi finalizzati all'occupabilità), tasso di inserimento a 12 mesi è pari al 31,1%. U: 26,3%; D:33%. Stabilità occupazionale 11%.

** **Target 2023:** stabilito da nota Ares (2014) 3657764 del 4 novembre 2014 (baseline + 10 punti percentuali)

*** **Modalità di calcolo per il riporto all'universo:** le % di riposta degli intervistati per genere sono rapportate alla distribuzione per genere dell'universo di riferimento (Es.: $74,4=56,7*0,311+81,1*0,689$).

Tabella 18 - Situazione occupazionale a 6 mesi dal corso e al momento dell'intervista per genere

Situazione occupazionale	Indagine diretta (ottobre 2020)					
	Indicatori (%)			Intervistati		
	D	U	T	D	U	T
Dom. 2 – Occupati a fine corso	59,7%	81,1%	74,4%	67	169	236
Dom. 9 – Occup. data rilevazione	59,7%	74,0%	69,5%	67	169	236

N.B. I dati del totale sono riportati all'universo di riferimento.

Tabella 19 – Situaz. occupazionale a 6 mesi dal corso e al momento dell'intervista per classe di età

Situazione occupazionale	Indagine diretta (ottobre 2020)							
	classe di età a inizio corso							
	<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-50	>50
Dom. 2 – Occupati a 6 mesi dal corso (CR 06)	89%	82%	90%	81%	45%	70%	38%	27%
Dom. 9 – Occup. data rilevazione	89%	70%	77%	81%	45%	75%	54%	27%
Totale	9	57	62	42	22	20	13	11

Tabella 20 - Tipo di contratto a 6 mesi dal corso per classe di età

Dom.5 – Tipo di contratto/attività lavorativa a 6 mesi dal corso	Indagine diretta (ottobre 2020)							
	classe di età a inizio corso							
	<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-50	>50
Contratto di lavoratore dipendente, anche interinale (tempo indeterminato)	25%	11%	14%	38%	60%	57%	40%	0%
Contratto di lavoratore dipendente, anche interinale (tempo determinato)	25%	53%	29%	26%	20%	36%	60%	100%
Contratto di collaborazione /Prestazione d'opera occasionale	0%	9%	4%	15%	0%	7%	0%	0%
Assegno di ricerca o altro incarico universitario	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Contratto di apprendistato	38%	19%	45%	15%	0%	0%	0%	0%
Lavoro autonomo (imprenditore, libero professionista, socio di cooperativa)	0%	2%	0%	3%	20%	0%	0%	0%
Stage/Tirocinio	0%	4%	7%	3%	0%	0%	0%	0%
Altro (specificare)	13%	2%	2%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	8	47	56	34	10	14	5	3

Tabella 21 - Tipo di contratto al momento dell'intervista per classe di età

Dom. 10 – Tipo di contratto/attività lavorativa al momento dell'intervista.	Indagine diretta (ottobre 2020)							
	classe di età a inizio corso							
	<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-50	>50
Contratto di lavoratore dipendente, anche interinale (tempo indeterminato)	50%	33%	54%	53%	60%	67%	57%	0%
Contratto di lavoratore dipendente, anche interinale (tempo determinato)	25%	25%	10%	18%	30%	20%	43%	67%
Contratto di collaborazione/Prestazione d'opera occasionale	0%	8%	2%	6%	0%	7%	0%	33%
Assegno di ricerca o altro incarico universitario	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Contratto di apprendistato	25%	20%	33%	15%	0%	0%	0%	0%
Lavoro autonomo (imprenditore, libero professionista, socio di cooperativa)	0%	13%	0%	9%	10%	7%	0%	0%
Altro (specificare)	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	8	40	48	34	10	15	7	3

3. Eterogeneità degli effetti, in termini di genere, rispetto all'esito occupazionale

Le tavole seguenti permettono di indagare in maniera più approfondita le differenze negli effetti rilevati dall'indagine di campo tra partecipanti uomini e donne. In particolare, controllando per titolo di studio, si verificherà l'eventuale persistenza di uno scarto nell'esito occupazione e nel tipo di occupazione tra uomini e donne. Si rammenta, ai fini di una migliore comprensione dei valori riportati, che gli interventi previsti in tale Avviso "finalizzato", dovevano concludersi con almeno il 50% di assunzioni a tempo indeterminato, calcolate sul numero iniziale dei partecipanti.

3.1. Valutazione rispetto all'esito occupazionale (CR 06)

L'esito occupazionale di uomini e donne presenta differenze consistenti che persistono controllando per titolo di studio, pur articolandosi diversamente in relazione al livello di istruzione. La differenza più significativa è individuabile tra le donne diplomate: tra queste, le occupate a sei mesi dalla fine del corso sono 22 punti percentuali in meno rispetto agli uomini diplomati (57% contro 79%). La differenza scende a 16 punti percentuali considerando la situazione occupazionale al momento dell'intervista (Tabella 23). Comunque, deve essere segnalato che, data la minor numerosità degli intervistati, le differenze riscontrate per gli altri livelli di istruzione sono meno rappresentative.

Figura 13 - Occupati a 6 mesi dal corso e al momento dell'intervista per genere e titolo di studio - Indicatore CR 06

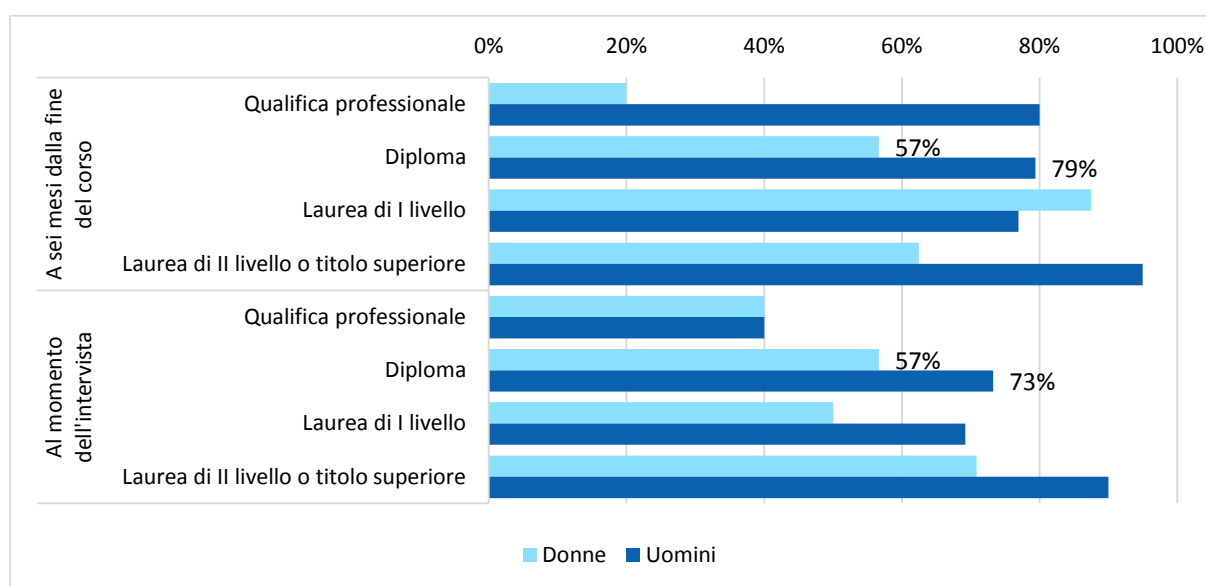


Tabella 22 - Titolo di studio e genere su occupazione a 6 mesi dal corso - indicatore CR 06 (D2)

Dom. 2 – Occupati a 6 mesi dal corso (CR 06)	Donne		Uomini		Tot n
	%	n D tot	%	n U tot	
Qualifica professionale	20%	5	80%	5	10
Diploma	57%	30	79%	131	161
Laurea di I livello	88%	8	77%	13	21
Laurea di II livello o titolo superiore	63%	24	95%	20	44
Totale	60%	67	81%	169	236

Tabella 23 - Titolo di studio e genere su occupazione attuale (D9)

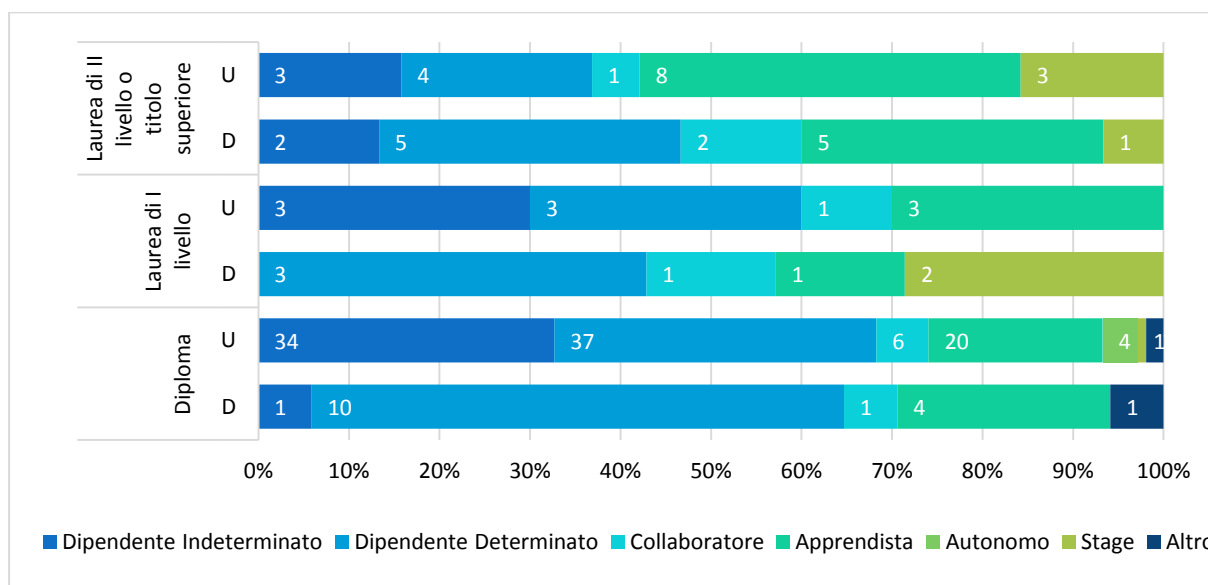
Dom. 9 – Occup. data rilevazione*	Donne						Uomini						Tot
	Occupato	In cerca di lavoro*	Studente*	Inattivo*	Altro*	n D tot	Occupato	In cerca di lavoro*	Studente*	Inattivo*	Altro*	n U tot	n tot
Qualifica professionale	40%	60%	0%	0%	0%	5	40%	40%	20%	0%	0%	5	10
Diploma	57%	27%	3%	3%	10%	30	73%	21%	2%	1%	3%	131	161
Laurea di I livello	50%	38%	0%	0%	13%	8	69%	23%	8%	0%	0%	13	21
Laurea di II livello o titolo superiore	71%	8%	0%	0%	21%	24	90%	10%	0%	0%	0%	20	44
Totale	60%	24%	1%	1%	13%	67	74%	21%	2%	1%	2%	169	236

* In cerca di lavoro = Impegnato nella ricerca di lavoro; Studente = Studente impegnato in un percorso di istruzione/formazione, acquisizione di nuova qualifica; Inattivo = Inattivo (non occupato e non impegnato nella ricerca di lavoro) Altro = In altra condizione (specificare).

3.2. Valutazione rispetto alla tipologia di occupazione

A sei mesi dal corso, a parità di titolo di studio, le donne sono meno occupate con contratti a tempo indeterminato mentre registrano una maggior frequenza di contratti a tempo determinato. Questa differenza è più accentuata tra diplomati che tra persone in possesso di laurea di II livello o titolo superiore. Tanto tra gli uomini quanto tra le donne sono piuttosto frequenti i contratti di apprendistato. Anche in questo caso è apprezzabile una differenza persistente controllando per titolo di studio che vede questa forma meno diffusa tra le donne.

Figura 14 - Titolo di studio e genere per tipo di contratto a sei mesi dal corso (D5)



N.B. All'interno degli istogrammi sono riportati il numero degli intervistati in valore assoluto. Questo aspetto acquista maggiore importanza a causa della scarsa numerosità dei rispondenti.

Tabella 24 - Titolo di studio e genere su tipo di contratto a 6 mesi dal corso (D5)

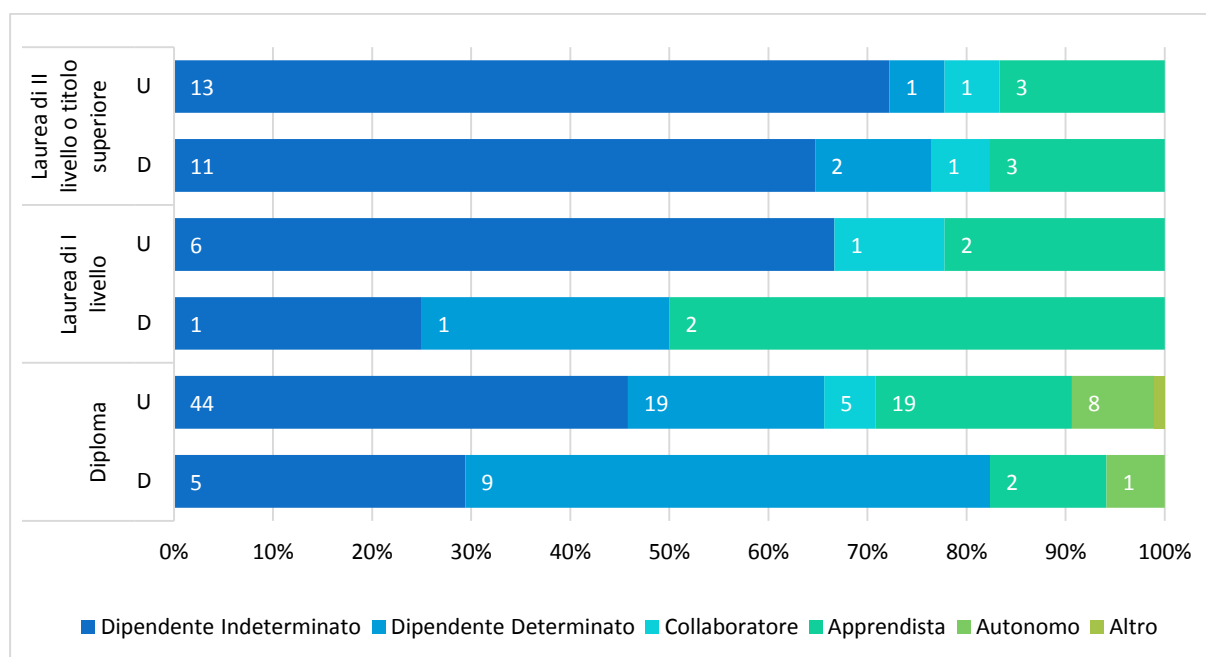
	Donne							Uomini							Tot	
Dom.5 – Tipo di contratto/attività lavorativa a 6 mesi dal corso	Dipend. Indet.**	Dipend. Determ.**	Collaboratore**	Apprendista**	Stage**	Altro**	n D tot v.a.	Dipend. Indet.**	Dipend. Determ.**	Collaboratore**	Apprendista**	Autonomo**	Stage**	Altro**	n U tot v.a.	n v.a.
Qualifica profess. (%)*	0	100	0	0	0	0	1	25	50	0	25	0	0	0	4	5
Diploma (%)*	6	59	6	24	0	6	17	33	36	6	19	4	1	2	104	121
Laurea di I livello (%)*	0	43	14	14	29	0	7	30	30	10	30	0	0	0	10	17
Laurea di II liv. o sup. (%)*	13	33	13	33	7	0	15	16	21	5	42	0	16	0	19	34
Totale	8	48	10	25	8	3	40	30	34	6	23	3	3	1	137	177

* N.B.: i valori riportati sono in percentuale, ad eccezione per la colonna con i valori totali dove sono riportate le frequenze assolute.

**Dipend indet = Contratto di lavoro dipendente, anche interinale (tempo indeterminato); Dipend. determ = Contratto di lavoro dipendente, anche interinale (tempo determinato); Collaboratore = Contratto di collaborazione/ Prestazione d'opera occasionale; Università = Assegno di ricerca o altro incarico universitario; Apprendista = Contratto di apprendistato; Autonomo = Lavoro autonomo (imprenditore, libero professionista, socio di cooperativa); Stage = Stage/Tirocinio; Altro = Altro (specificare).

Al momento dell'intervista donne e uomini seguono entrambi un trend verso la stabilizzazione: aumentano i lavoratori a tempo indeterminato che arrivano a essere il 45% delle donne ed il 50% degli uomini. Rimane ampia la distanza tra i generi: tra i diplomati solo il 29% delle donne ha un contratto a tempo indeterminato contro il 46% degli uomini, mentre tra i possessori di laurea di secondo livello o titolo superiore ha un contratto a tempo indeterminato il 65% delle donne contro il 72% degli uomini.

Figura 15 - Tipo di contratto al momento dell'intervista per titolo di studio e genere (D10)



N.B. All'interno degli istogrammi sono riportati il numero degli intervistati in valore assoluto. Questo aspetto acquista maggiore importanza a causa della scarsa numerosità dei rispondenti.

Tabella 25 - Titolo di studio e genere su tipo di contratto attuale (D10)

Dom. 10 – Tipo di contratto/attività lavorativa al momento dell'intervista.	Donne						Uomini							Tot n v.a.
	Dipend. Indet.**	Dipend. Determ.**	Collaboratore**	Apprendista**	Autonomo**	n D tot v.a.	Dipend. Indet.**	Dipend. Determ.**	Collaboratore**	Apprendista**	Autonomo**	Altro**	n U tot v.a.	
Qualifica profess. (%)*	50	50	0	0	0	2	0	50	0	0	50	0	2	4
Diploma (%)*	29	53	0	12	6	17	46	20	5	20	8	1	96	113
Laurea di I livello (%)*	25	25	0	50	0	4	67	0	11	22	0	0	9	13
Laurea di II liv. o sup. (%)*	65	12	6	18	0	17	72	6	6	17	0	0	18	35
Totale	45	33	3	18	3	40	50	17	6	19	7	1	125	165

* **N.B.:** i valori riportati sono in percentuale, ad eccezione per la colonna con i valori totali dove sono riportate le frequenze assolute.

**Dipend indet = Contratto di lavoro dipendente, anche interinale (tempo indeterminato); Dipend. determ = Contratto di lavoro dipendente, anche interinale (tempo determinato); Collaboratore = Contratto di collaborazione/ Prestazione d'opera occasionale; Università = Assegno di ricerca o altro incarico universitario; Apprendista = Contratto di apprendistato; Autonomo = Lavoro autonomo (imprenditore, libero professionista, socio di cooperativa); Stage = Stage/Tirocinio; Altro = Altro (specificare).

4. Soddisfazione dei partecipanti e fattori motivazionali

Una sezione dell'indagine è stata dedicata a verificare il giudizio di rilevanza per l'occupazione trovata e la qualità dell'azione formativa. Gli esiti sono interessanti, soprattutto per la P.I. 8.i che ha una maggiore numerosità di rispondenti, anche per una lettura integrata con la "Relazione sui principali esiti della valutazione della soddisfazione degli allievi delle attività formative realizzate dagli Enti Accreditati nella Regione Lazio (annualità 2019)"²⁰, che ha riguardato 116 strutture formative, che hanno gestito 1.958 progetti per 23.213 allievi.

I numeri di questa rilevazione sono ovviamente più elevati rispetto all'indagine di campo, che ha riguardato 236 rispondenti. Tuttavia, si colgono alcune similarità nei risultati. Infatti, è stato confermato l'elevato gradimento sulla qualità dell'offerta formativa organizzata con il coinvolgimento delle imprese, come si può vedere dalla seguente tabella.

Tabella 26 – Indici di gradimento sull'offerta formativa

Relazione Regione Lazio		Indagine di campo (P.I. 8.i)	
Indice di gradimento (Scala valutazione)	Indice per numero corsi % sui Corsi 2019	Indice di gradimento (Scala valutazione)	Qualità corso organizzato dall'impresa (D13) Corsi 2016-18
Fino a 6	1,6	Fino a 5	18,2
Da 6,1 a 8	35,1	6	11,0
Da 8 a 9,99	62,3	7-8	39,8
10 - Eccellenza	1,0	9	14,0
		10	16,9
Totale (n. rispondenti)	21.086	Totale (n. rispondenti)	236

Prima di commentare i principali risultati è opportuno evidenziare un trend comune nell'analisi delle risposte: i giudizi di rilevanza per l'occupazione trovata e per la qualità dell'offerta formativa organizzata dalle imprese tendono a diminuire al crescere dell'età e sono sensibilmente maggiori, in alcuni casi, per i più giovani.

Il giudizio sulla rilevanza del corso per l'occupazione trovata risulta uguale/maggiore di 6 (su una scala da 1 a 10) per oltre il 63% dei casi, con valori più elevati per gli uomini (oltre il 67% contro il 52% delle donne) e un punteggio medio pari a 6,4 (6,7 per gli uomini e 5,5 per le donne). Risulta, quindi, evidente un giudizio inferiore riportato dalle donne. Infine, va segnalato che circa il 18% delle valutazioni ha ricevuto un punteggio pari ad 1, probabilmente dovuto al mancato riscontro occupazionale.

La valutazione sulla qualità della formazione organizzata dalle imprese e sul loro coinvolgimento è molto buona: per oltre l'80% è uguale/maggiore di 6, con valori simili per genere, mentre le valutazioni da 8 a 10 sono oltre la metà del totale. Come già evidenziato, si riscontrano dei giudizi più positivi per le classi di età più giovani e fino a 30-35 anni.

²⁰ La Relazione citata, realizzata dalla Direzione regionale istruzione, formazione, ricerca e lavoro, Area Attività di monitoraggio fisico finanziario e di risultato, è scaricabile dal seguente link:

http://www.regione.lazio.it/rl_formazione/?vw=documentazioneDettaglio&id=55236

Tabella 27 – Giudizi di rilevanza: qualità offerta formativa e accompagnamento al lavoro P.I. 8.i

Indice di gradimento (Scala valutazione)	Rilevanza per l'occupazione (D12)*	Qualità corso organizz. da impresa (D13)**	Coinvolgimento impresa nell'organizz. corso (D14)**
1-5 (%)	36,9	18,2	22,0
6-10 (%)	63,1	81,8	78,0
Dettagli			
1	17,8	5,9	8,1
6	8,9	11,0	12,7
7-8	20,8	39,8	32,2
9	5,9	14,0	11,4
10	27,5	16,9	21,6
Media	6,4	7,1	7,0
Totale (n. rispondenti)	236	236	236

* Giudizio da 1 (per nulla rilevante) a 10 (molto rilevante)

** Giudizio da 1 (per nulla buona) a 10 (molto buona)

Infine, risultano positivi anche gli indicatori “motivazionali”: oltre il 35% dei rispondenti ritiene che il desiderio di essere attivo e coinvolto in più attività e la propensione alla pianificazione e all'organizzazione degli obiettivi sono abbastanza aumentati, mentre per oltre il 45% sono aumentati molto o moltissimo. Non si riscontrano differenze significative per genere.

Tabella 28 – Influenza degli interventi sui fattori motivazionali P.I. 8.i

Scala di valutazione	Coinvolgimento in più attività (D16)	Propensione pianificazione e organizzazione (D17)
Per niente	7%	8%
Poco	13%	10%
Abbastanza	36%	35%
Molto	33%	38%
Moltissimo	11%	9%
Totale (n. rispondenti)	236	236

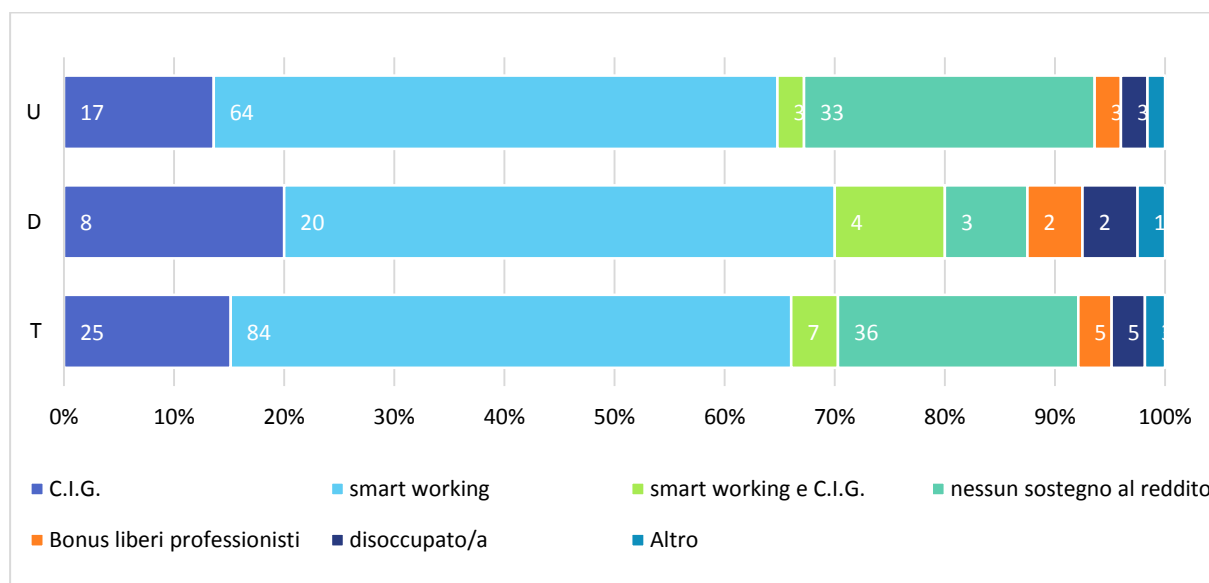
5. Focus: impatto Covid-19 e smart working

Un'ultima dimensione di analisi dell'indagine di campo ha riguardato l'impatto del Covid-19 e il ricorso allo smart working, ovviamente solo per coloro che al momento della rilevazione hanno dichiarato di essere occupati (D9).

I dati seguenti, riferiti a 165 rispondenti, possono dar conto di alcune percezioni prevalenti emerse in sede d'intervista. L'emergenza dovuta al Covid-19 ha comportato variazioni nell'orario lavorativo per circa il 44% degli intervistati, senza grandi differenze di genere. Il ricorso alle varie forme di sostegno al reddito è stato diversificato, in relazione alla tipologia di lavoro. In sintesi:

- Il 51% ha usufruito dello smart working;
- Il 4% ha usufruito dello smart working e della cassa integrazione;
- Il 15% ha usufruito della Cig;
- Il 3% del bonus 600 euro professionisti;
- Il 22% non ha ricevuto alcun sostegno al reddito (per i dettagli, vedi Dom. n. 19 in Allegato 2).

Figura 16 - Misure adottate per il contenimento dell'emergenza Covid-19 per genere



N.B. All'interno degli istogrammi sono riportati il numero degli intervistati in valore assoluto. Questo aspetto acquista maggiore importanza a causa della scarsa numerosità dei rispondenti.

Focalizzando l'attenzione su coloro che hanno usufruito dello smart working (91 rispondenti), risulta che il 90% degli intervistati ne usufruisce ancora e il 78% ritiene che ne usufruirà in futuro in forma stabile. Circa l'81% degli intervistati ha riconosciuto un miglioramento nella possibilità di conciliare lavoro e tempo libero, con una percentuale più alta tra gli uomini (87%) rispetto alle donne (67%). Si riscontrano, quindi, importanti differenze di genere nel tema della conciliazione vita-lavoro. In particolare, potrà essere una dimensione di approfondimento futura quali siano le implicazioni dello smart working nella vita di uomini e donne. Il 27% degli intervistati continua a ricevere ammortizzatori sociali. Le opinioni sulla persistenza dell'impatto del Covid-19 nell'ambito lavorativo degli intervistati sono divise: per il 47% continua ad esserci un impatto, mentre il restante 53% ritiene non ci sia.

Tabella 29 – Ricorso allo smart working

Risposte	Fruizione attuale dello smart working? (D20)	Ricorso futuro stabile allo smart working? (D21)	Miglioramento della conciliazione vita-lavoro (D22)
Sì	90%	78%	81%
No	10%	22%	19%
Totale (n. rispondenti)	91	91	91

6. Analisi controfattuale: valutazione d'impatto

6.1. L'approccio controfattuale

La valutazione dell'impatto di un intervento di policy è particolarmente complessa, in quanto richiede di individuare gli effetti causati dall'intervento stesso separandoli dall'azione delle altre molteplici concause che agiscono sugli obiettivi della politica. Inoltre, essendo il primo ambito di applicazione dell'approccio controfattuale nell'ambito del Programma, come raccomandato anche nel Piano di valutazione, è stata data una particolare attenzione agli aspetti metodologici,

Proprio per tali motivi, l'analisi ha seguito un approccio valutativo consolidato nella letteratura scientifica, basato sul modello causale di Rubin, che richiede la costruzione di uno scenario controfattuale: i risultati ottenuti dal gruppo dei "trattati" (coloro che hanno seguito uno o più corsi oggetto di studio) sono confrontati con i risultati che avrebbero avuto gli stessi soggetti in assenza di intervento. Quest'ultimo scenario, detto "scenario controfattuale", ovviamente non è noto e può essere solo stimato, in genere mediante disegni statistici sperimentali o quasi-sperimentali.

Le scelte valutative, tenendo anche conto dei vincoli istituzionali e informativi entro i quali si svolgeva l'intervento, hanno suggerito di utilizzare un disegno quasi-sperimentale, che ricostruisce ex post, dall'insieme dei soggetti che non sono stati "trattati", un gruppo che mimi il gruppo dei "trattati", con le loro stesse caratteristiche (gruppo di controllo). Identificare il corretto campione di controllo, eliminando la possibile distorsione dovuta all'autoselezione esistente, non è comunque esercizio semplice. La principale difficoltà è legata all'endogeneità della scelta di essere "trattato", che può dipendere da un insieme di fattori collegati con il risultato dell'intervento. Per esempio, soggetti fragili o con lievi problemi psichici tendono a non partecipare a iniziative di formazione, cosicché tra i trattati vi è in genere una maggiore presenza di soggetti più favorevolmente accolti dal mercato del lavoro. Ne risulta che dal semplice confronto dei due gruppi non è possibile cogliere l'impatto dell'intervento, in quanto rimane dominante la differenza preesistente nelle caratteristiche individuali intra-gruppo.

Un primo approccio a questo problema è quello di ipotizzare che alcune caratteristiche individuali, che differenziano ex ante i due gruppi, siano costanti nel tempo. L'eliminazione di tali differenze può avvenire disponendo di almeno due informazioni sullo stesso soggetto, prima e dopo l'intervento, per confrontare non i livelli, ma l'evoluzione degli indicatori. Tecnicamente, differenziando i dati è possibile identificare l'effetto dell'intervento pur se le condizioni iniziali del gruppo trattato e di quello di controllo sono differenti. Lo stimatore che si basa sulla presenza di effetti di selezione costanti nel tempo, è noto come differences-in-differences (DiD). Per utilizzare questo stimatore si è ipotizzato di rilevare per ogni soggetto le caratteristiche al momento prima e dopo l'intervento

Un ulteriore approccio utilizzato per minimizzare le differenze ex ante esistenti tra i due gruppi si basa sulla ricostruzione, sulla base di caratteristiche note, di un gruppo di controllo il più possibile simile al campione trattato. Schematicamente, questo significa cercare per ogni soggetto trattato un soggetto non trattato con caratteristiche ex ante simili. Questa tecnica è detta di matching e minimizza la distanza tra i due gruppi in base alle covariate disponibili.

In presenza di autoselezione all'intervento, se questa è influenzata anche da caratteristiche non osservabili e misurabili, l'approccio di matching non può eliminare completamente gli effetti della selezione. Questo è in realtà probabile nel nostro caso, dove il gruppo dei soggetti "trattati" può

presentare alcune caratteristiche diverse da quello dei non trattati, riguardo ad esempio capacità individuali psichiche e intellettuali.

In queste situazioni è stato proposto in letteratura l'utilizzo di un modello di valutazione detto difference-in-differences matching (MDiD), che quindi considera non il livello ma l'evoluzione delle variabili di risultato tra i soggetti "trattati" e "non trattati" accoppiati secondo la tecnica di matching descritta. Quindi si utilizza insieme il matching rispetto alle variabili osservabili e l'eliminazione di differenze costanti nel tempo tra i due gruppi dovute a caratteristiche non osservabili. Tale metodo ha prodotto buoni risultati in studi valutativi in campo sociale con caratteristiche simili.

Importante è anche la scelta del periodo di analisi. Le politiche attive per l'occupazione, come l'assistenza alla ricerca di lavoro, la formazione o i programmi di esperienza lavorativa per i disoccupati, in genere producono inizialmente effetti negativi sull'occupazione. Questi cosiddetti "effetti di blocco" (lock-in effect) si verificano perché i partecipanti dedicano meno tempo e sforzi alle attività di ricerca di lavoro rispetto ai non partecipanti. Gli effetti di lock-in devono essere compensati da un aumento nella probabilità di trovare lavoro post-partecipazione sufficientemente ampia affinché i programmi siano efficaci in termini di costi (Wunsch, 2016). Data la probabile presenza di lock-in effect, gli studi che valutano l'efficacia dei corsi di formazione debbono considerare come periodo post-trattamento non la fine del corso di formazione, ma bensì l'inizio dello stesso. Difatti, solo così si potrà tener conto del lock-in effect.

6.2. Metodologia

Per la stima dell'impatto occupazionale dell'Avviso si è quindi adottato una recente versione dello stimatore MDiD.

Lo stimatore MDiD considera le differenze prime della variabile risultato (nel nostro caso si tratta di una variabile binaria che assume valore 1 se l'individuo risulta occupato) rispetto ad un tempo precedente all'inizio del corso di formazione, per rimuovere l'effetto di selezione rispetto a caratteristiche non osservabili invarianti nel tempo e confronta queste differenze prime per gli individui che hanno seguito il corso con quelle degli individui che non si sono iscritti al corso ma che risultano identici in termini di covariate osservabili; ciò allo scopo di rimuovere la distorsione da selezione sulle caratteristiche osservabili.

Tecnicamente, questa metodologia è stata applicata in due fasi sequenziali:

- ✓ nella prima si è associato ogni individuo che ha seguito il corso ad uno o più individui che non si sono iscritti al corso, sulla base di un insieme di covariate (es. matching esatto oppure matching basato sulla metrica di Mahalanobis), controllando quindi per le caratteristiche osservabili;
- ✓ nella seconda fase si sono confrontati non i livelli ma le differenze della variabile risultato, sotto l'ipotesi che le differenze non osservabili siano rimaste costanti nel tempo.

L'approccio seguito in questa analisi si è basato sul metodo valutativo proposto da Imai et al. (2020)²¹ che raffina e integra la metodologia MDiD. L'applicazione di questo approccio al nostro studio si è composta di quattro passaggi:

- i. Nel primo passaggio ciascun individuo trattato è stato gemellato in modo esatto con individui non trattati aventi: a) Stessa nazione di nascita (Italia o estero); b) Stesso sesso; c) Stesso domicilio (Provincia Di Roma o altre province del Lazio); d) Stessa classe di età.
- ii. Nel passaggio seguente, si è utilizzato il matching basato sulla metrica di Mahalanobis al fine di abbinare ciascun individuo trattato con i 5 individui non trattati con le sue stesse caratteristiche per quanto riguarda nazionalità, sesso, domicilio e classe di età (vedi il passaggio sopra) e che abbiano una storia lavorativa pregressa (5 anni) il più simile possibile. Inoltre, il matching basato sulla metrica di Mahalanobis è stato ulteriormente rifinito utilizzando anche l'anno di nascita.²²
- iii. Nel terzo passaggio, è stato stimato il controfattuale di ogni individuo trattato come media aritmetica dei 5 individui non trattati individuati nel passaggio precedente.
- iv. Infine, si è applicato lo stimatore DiD per valutare l'effetto causale del trattamento per ciascun individuo trattato, cioè la differenza nel livello occupazionale tra ciascun individuo trattato e la media del livello occupazionale dei 5 individui ad esso gemellato nel passaggio ii. La media di questi effetti stima quindi l'impatto medio totale dell'intervento.

Per una trattazione più dettagliata del metodo utilizzato, si veda in Appendice. La scelta di questo approccio ha permesso di sfruttare pienamente la banca dati a nostra disposizione, in modo da ottenere stime solide e statisticamente robuste.

6.3. Dati

Al fine di realizzare un'analisi controfattuale è necessario avere accesso ai dati sia dei soggetti "trattati" (coloro che hanno seguito uno o più corsi oggetto di studio) che dei soggetti "non trattati" (coloro che non hanno seguito i corsi oggetto di studio). L'analisi controfattuale è stata resa possibile grazie alla disponibilità di una ricca base dati di provenienza amministrativa²³ messa a disposizione dalla Direzione regionale e relativa a tutti i soggetti trattati e ad un campione di pari numerosità di non trattati.²⁴ I dati relativi al campione di controllo sono stati ottenuti sulla base di un campionamento stratificato rispetto alle seguenti variabili:

- i. genere (M e F);
- ii. classe di età (18-29; 30-39; 40-60);
- iii. luogo di nascita (Italia o estero);

21 Imai, K., Kim, I. S., & Wang, E. (2020). *Matching methods for causal inference with time-series cross-section data*. Working Paper, Princeton University.

22 L'algoritmo di matching basato sulla metrica di Mahalanobis minimizza la distanza euclidea standardizzata rispetto a tutte le variabili di matching tra individui trattati e quelli di controllo.

23 La base dati è relativa ai rapporti di lavoro soggetti a comunicazioni obbligatorie: dipendenti, apprendistato, lavoro domestico, intermittente, lavoro a progetto ecc.

24 I soggetti trattati sono 1,808 per l'Azione A (P.I. 8.i) e 418 per l'Azione B (P.I. 9.i).

- iv. provincia di domicilio (Roma o altre province);
- v. anno di riferimento. Considerare l'anno di riferimento è importante nel contesto di questa valutazione visto che le date di inizio dei corsi da valutare vanno da Aprile 2016 fino ad Aprile 2019.

La tabella con tutte le celle di stratificazione è riportata nella Sezione *Approccio metodologico analisi controfattuale* in Appendice.²⁵

Fanno parte del gruppo di controllo solo individui che nell'anno di riferimento siano risultati iscritti ad un CPI (e che quindi almeno per un certo periodo di tempo erano inoccupati o disoccupati) e che, allo stesso tempo, non abbiano effettuato altri corsi nell'anno di riferimento o nei due anni precedenti ad esso. Ad esempio, sono stati esclusi dal gruppo di controllo tutti gli individui che avevano partecipato al programma "Garanzia Giovani" nei due anni precedenti all'iscrizione al CPI. Tale scelta permette di valutare i risultati occupazionali attesi da parte del gruppo dei trattati nello scenario controfattuale in cui essi non avessero seguito il corso.

Per ciascun individuo (trattati e non trattati), oltre ad aver accesso a tutte le informazioni riportate sopra, conosciamo l'anno di nascita ed abbiamo tutte le informazioni legate alle comunicazioni obbligatorie nel periodo 2010-2020. Abbiamo informazioni relative alle date di avvio e chiusura del contratto e sappiamo se il contratto è a tempo pieno oppure part-time.

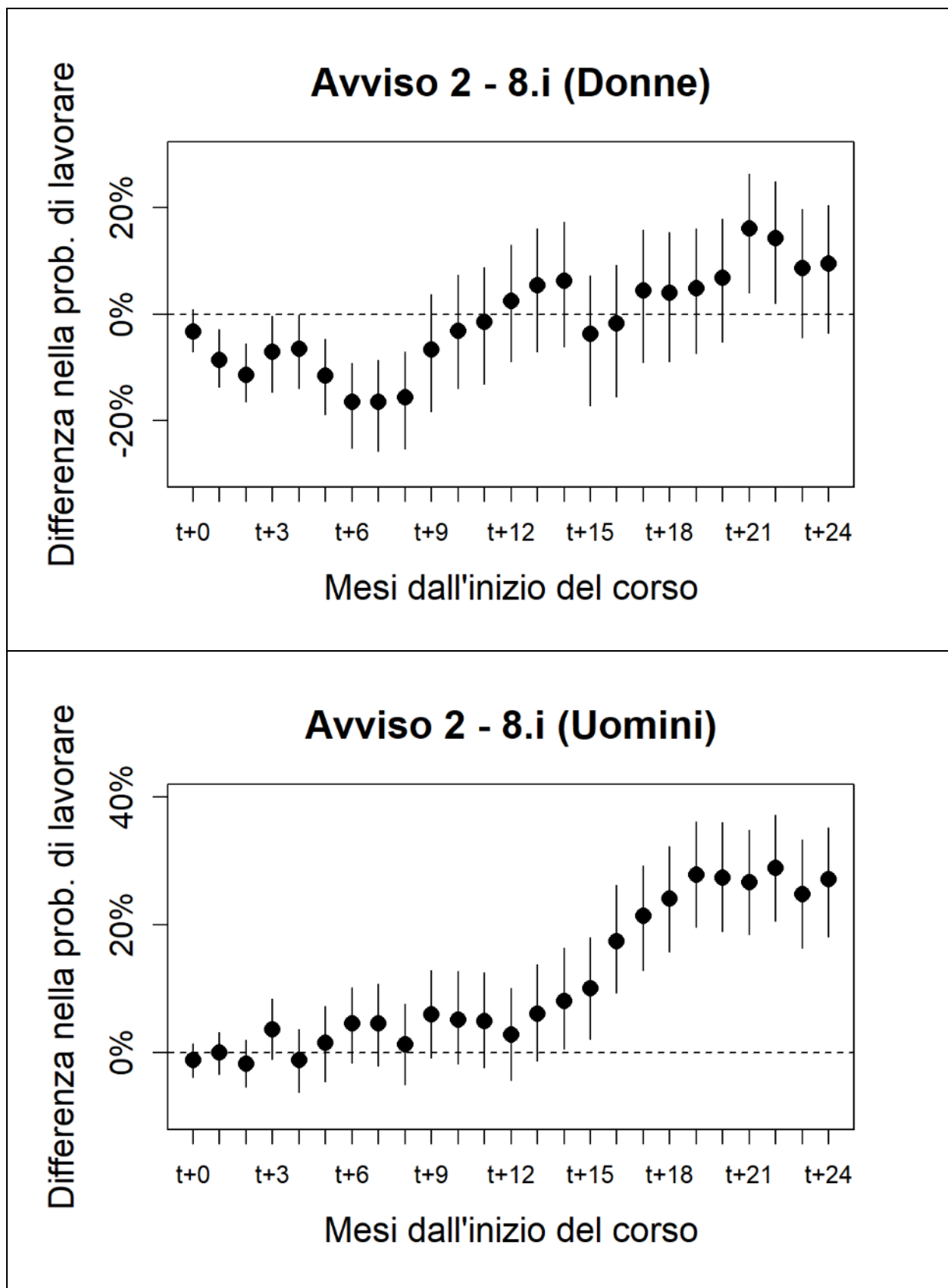
Avviso Finalizzato – P.I. 8.i

La seguente Figura riporta le stime e i relativi intervalli di confidenza riguardanti l'impatto occupazionale dei corsi di formazione relativi all' Avviso Finalizzato – P.I. 8.i. Tale figura riporta i risultati occupazionali sia per le donne (grafico in alto) che per gli uomini (grafico in basso). Dalla Figura si nota che nei primi 8 mesi la probabilità di trovare lavoro diminuisce (fino a -18 punti percentuali, 6 mesi dopo l'inizio dell'intervento) solo per le donne, ma viene poi presto riassorbita. Seppur tendenzialmente positivi, i risultati per le donne non mostrano differenze statisticamente significative in termini di occupazione tra trattati e non trattati. Ciò è dovuto, in parte, alla ridotta numerosità del numero dei trattati.²⁶ D'altra parte, l'impatto per gli uomini è positivo e ampio (fino a quasi +30 punti percentuali, 20 mesi dopo l'inizio dell'intervento) e statisticamente significativo a partire dal quattordicesimo mese dopo l'inizio dei corsi.

²⁵ Tale Tabella, riporta in modo aggregato i 1,808 soggetti trattati relativi all'Azione A (P.I. 8.i), i 418 soggetti trattati relativi all'Azione B (P.I. 9.i) e i 382 soggetti trattati relativi all'avviso finalizzato.

²⁶ Proprio a causa del numero limitato dei trattati, non è stato possibile svolgere l'analisi ripartita per fasce d'età.

Figura 17 - Impatto occupazionale ripartito per genere PI 8.i

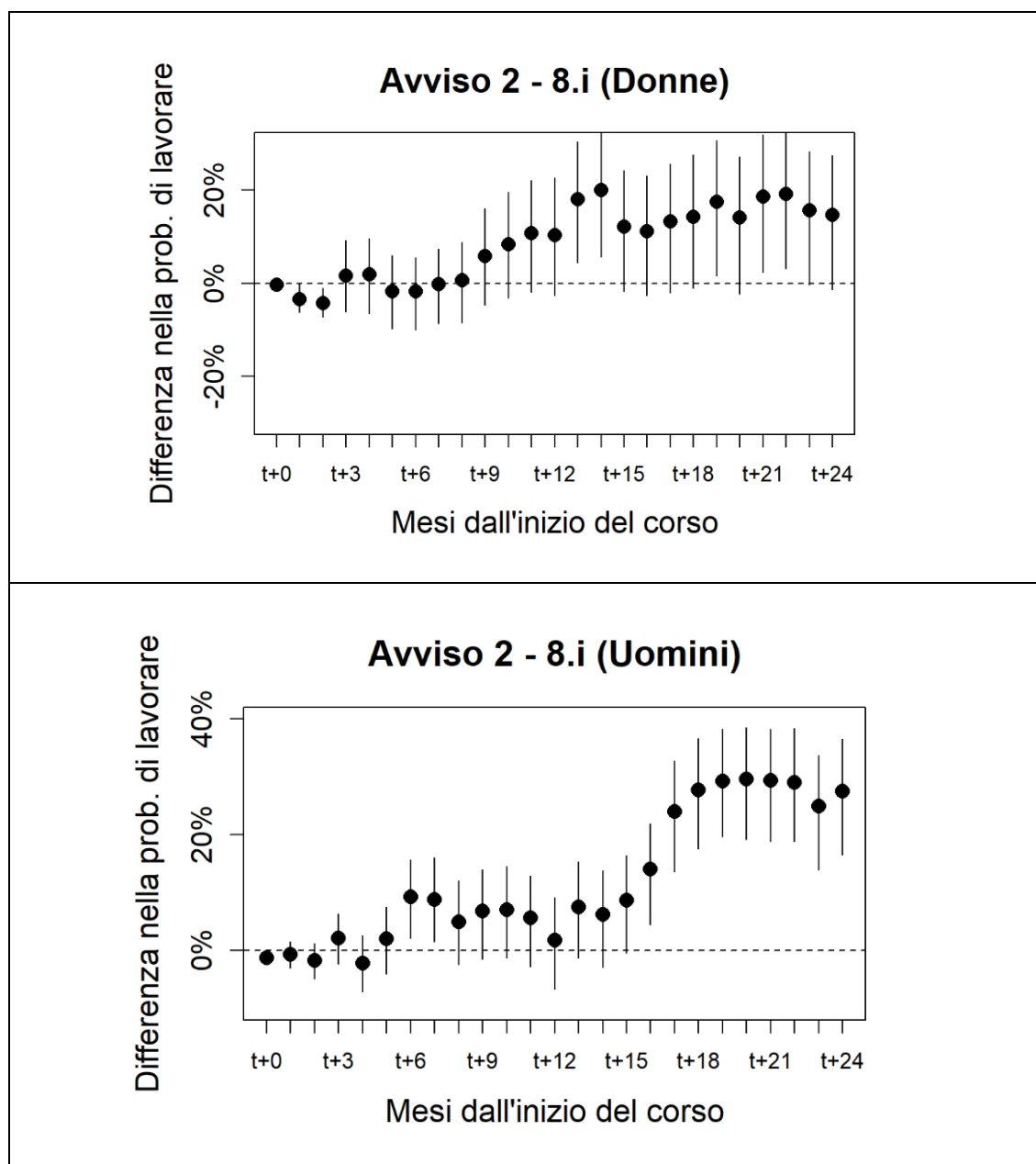


Nota: Il numero di donne trattate è pari a 84, mentre il numero di uomini trattati è pari a 169.

Le stime riportate in Figura 17 considerano come occupazione qualsiasi tipo di contratto senza differenziare per tipologia contrattuale. Nella Figura seguente, invece, vengono considerati come occupati solo gli individui che risultano avere un contratto a tempo pieno. Si può notare, che i risultati sono migliori rispetto a quelli mostrati precedentemente, soprattutto per le donne.

Gli ottimi risultati occupazionali emersi sono dovuti in parte al tipo di avviso, che prevede che almeno il 50% dei trattati debbano poi essere assunti.

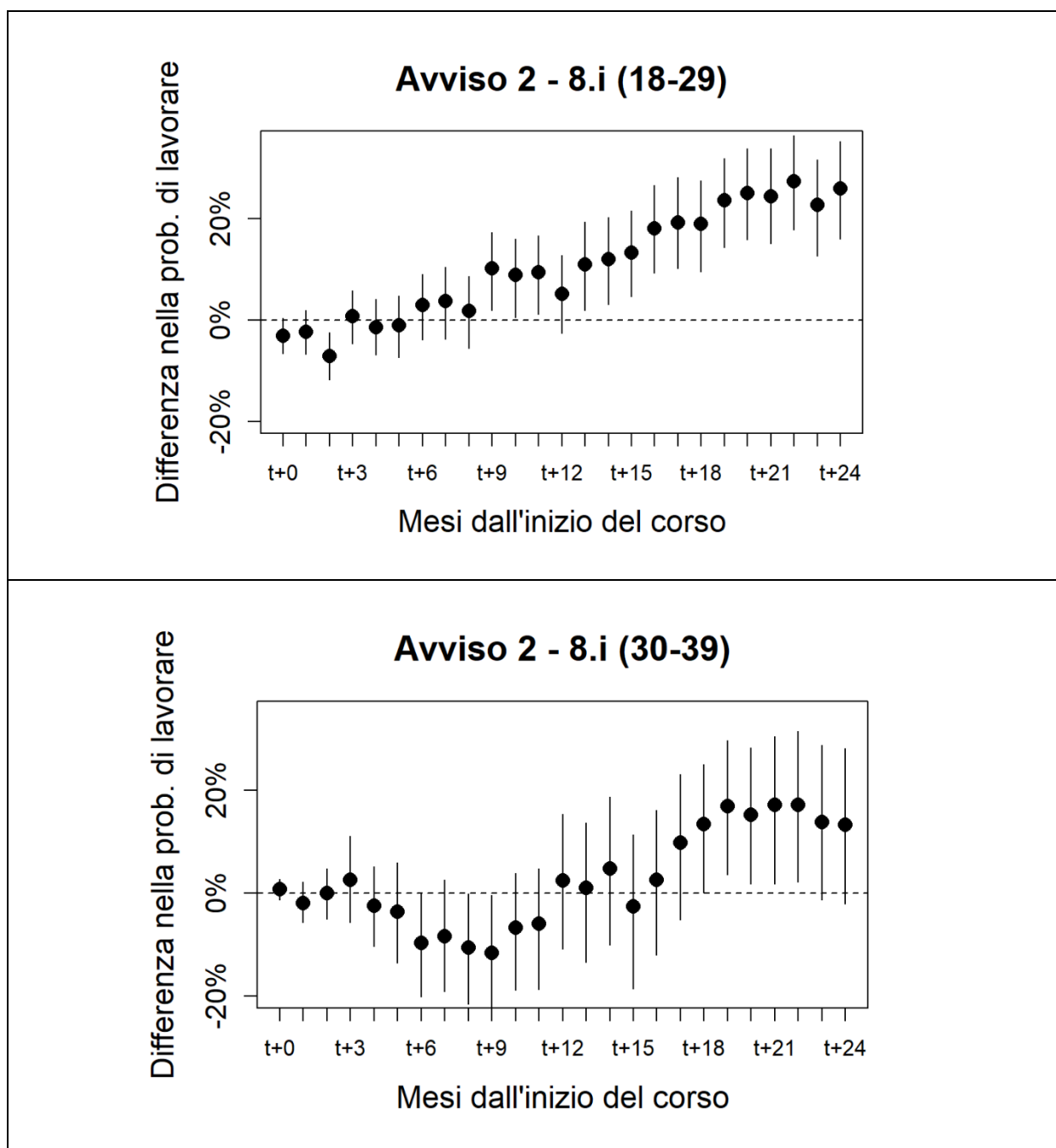
Figura 18 - Impatto occupazionale (solo contratti a tempo pieno) ripartito per genere PI 8.i

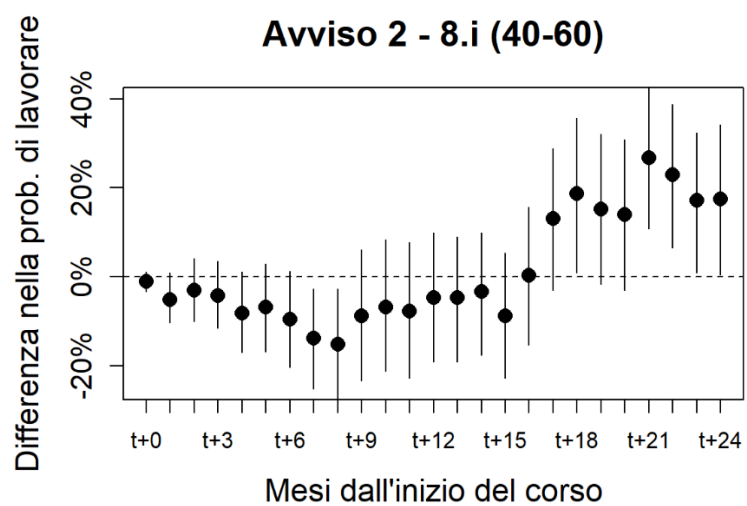


Note: Il numero di donne trattate è pari a 84, mentre il numero di uomini trattati è pari a 169.

Infine, valutiamo se ci sono differenze negli impatti per fasce di età. La Figura seguente riporta le stime relative ai soggetti trattati con un'età che va dai 18 ai 29 anni (pannello in alto), dai 30 ai 39 anni (pannello centrale) e dai 40 ai 60 anni (pannello in basso). Sebbene l'andamento dell'impatto sia simile per le tre fasce d'età considerate, i benefici occupazionali per i soggetti trattati tra i 18 ed i 29 anni emergono prima e sono più elevati rispetto alle altre fasce di età. Le stime risultano positive ma più moderate per i soggetti trattati over 30.

Figura 19 - Impatto occupazionale ripartito per fascia d'età PI 8.i





7. Conclusioni e raccomandazioni strategiche

La valutazione tematica degli "Interventi rivolti alla qualificazione delle risorse umane a favore della creazione di nuova occupazione delle imprese del Lazio" è stata realizzata in un momento particolarmente significativo:

- ✓ Lo stato di avanzamento del POR Fse Lazio 2014-2020 denota al 31.12.2019 un quadro positivo, come illustrato nell'ultima Relazione Annuale di Attuazione (RAA 2019²⁷), da un punto di vista finanziario (con un costo totale ammissibile pari al 69% della dotazione), di avanzamento fisico (con 114.270 partecipanti coinvolti in 3.810 operazioni) e anche per quanto riguarda gli indicatori di risultato, alcuni dei quali già oltre il target. Inoltre, i recenti dati di monitoraggio al 31.12.2020²⁸ evidenziano impegni pari all'89,6% e pagamenti pari a ca. il 72% della dotazione.
- ✓ A seguito dell'emergenza Covid-19, in un quadro di coerenza con le azioni del Governo nazionale (Accordo sottoscritto il 2 luglio 2020 dal Ministro per il Sud e per la Coesione Territoriale e dal Presidente della Regione Lazio) sono state immediatamente attivate apposite riprogrammazioni e interventi straordinari, che hanno mobilitato circa 290Me per implementare tempestivamente azioni a favore delle classi più colpite, in tema di istruzione e formazione, lavoro e sociale.
- ✓ In prospettiva, il nuovo QFP 2021-2027 e il Programma Next Generation EU, nel cui ambito si colloca il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), rappresenteranno le leve principali per fronteggiare gli effetti della crisi provocata dalla pandemia Covid-19. A tal riguardo, nelle "Linee guida per la definizione del Pnrr", tra gli obiettivi di lungo termine, figura l'aumento del tasso di occupazione di 10 punti percentuali, per arrivare all'attuale media UE (73,2% contro il 63,0% dell'Italia), mentre viene dedicata attenzione anche alla questione demografica.

Inoltre, la valutazione ha comportato anche alcune innovazioni metodologiche:

- ✓ In via preliminare, è stata realizzata un'indagine diretta mediante un questionario somministrato a un campione di 360 partecipanti maggiorenni. Sono stati quantificati gli indicatori di risultato del POR²⁹ e rilevate anche informazioni su fattori quali il ricorso allo smart working e i correlati effetti in termini di conciliazione vita-lavoro.
- ✓ È stata poi effettuata una valutazione controfattuale, primo ambito di applicazione in sede di Programma, che ha consentito di valutare scientificamente e con metodi robusti l'impatto occupazionale delle azioni realizzate. In particolare, sono stati utilizzati i dati amministrativi messi a disposizione dalla Direzione lavoro della Regione Lazio, verificando la storia occupazionale di tutti i partecipanti ai corsi (oltre 2.600 persone) per confrontarli con un gruppo di controllo.

L'indagine di campo e gli indicatori di risultato

Priorità d'investimento 8.i

Gli interventi nell'ambito della PI 8.i hanno la finalità di favorire l'inserimento al lavoro delle persone con maggiore difficoltà (inattivi, disoccupati di lunga durata, ecc.) con azioni finalizzate all'inserimento lavorativo, che nel caso in questione prevedono l'assunzione di almeno il 50% dei partecipanti. Dall'indagine è emerso che gli effetti sui partecipanti sono stati molto positivi, con un livello di occupazione a 6 mesi dalla fine del corso (74,4%) che ha superato il target al 2023,

²⁷ [Relazione Annuale di Attuazione 2019 – Regione Lazio Programma Operativo FSE 2014 – 2020.](#)

²⁸ [Bollettino Monitoraggio Politiche di Coesione – Progr. 2014/2020 – Situazione al 31.12.2020](#) (SNM Igrue RGS)

²⁹ Gli indicatori, individuati nel POR, presi a riferimento e quantificati con la rilevazione diretta sono: i) CR 06: Partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i 6 mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento; ii) CR 05: Partecipanti svantaggiati impegnati nella ricerca di un lavoro, in un percorso di istruzione/formazione, nell'acquisizione di una qualifica, in un'occupazione, anche autonoma, al momento della conclusione della loro partecipazione all'intervento.

registrando però una forte differenza di genere con un valore dell'indicatore CR 06 pari al 59,7% per le donne e all'81,1% per gli uomini. Ovviamente, rispetto all'altra tipologia di avvisi della PI 8.i, sui valori elevati degli indicatori di risultato influisce appunto la citata finalizzazione occupazionale. Al momento della rilevazione, però, si registra una lieve decrescita, probabilmente a causa degli effetti della pandemia, che fa recuperare, però, le differenze di genere, differenze che diminuiscono anche controllando per tipologia di contratto. Sul versante dello smart working, si registra un miglioramento in termini di conciliazione vita-lavoro, più percepito dagli uomini (87%) che dalle donne (67%). Una larga maggioranza tra coloro che hanno usufruito dello smart working ritiene di ricorrervi anche in futuro.

Tabella 30 - Indicatore di risultato CR 06

Priorità investimento	Baseline (%)*				Target 2023**			Indagine diretta (2020)					
								Indicatori* (%)			Intervistati		
	D	U	T	Anno	D	U	T	D	U	T	D	U	T
8.i Occupazione – CR 06	33%	26,3%	31,1%	2012	43%	36,3%	41,1%	59,7%	81,1%	74,4%	67	169	236

Fonte: indagine diretta in modalità Cawi/Cati

Eterogeneità degli effetti rispetto all'esito e al tipo di occupazione: le differenze di genere

Gli indicatori sugli interventi per la PI 8.i, molto apprezzati dai partecipanti, per esito e tipologia occupazionale sono stati analizzati incrociando diversi profili, quali genere e titolo di studio.

- ✓ In primo luogo, emerge una forte differenza di efficacia per genere: le donne diplomate occupate a sei mesi dal corso sono il 57% contro il 79% degli uomini, differenza che scende fino a 16 punti percentuali al momento dell'intervista.
- ✓ Rispetto alla tipologia di contratto e a parità di titolo di studio, le donne risultano meno occupate con contratti a tempo indeterminato a favore dei contratti a tempo determinato. Questa differenza è più accentuata tra i diplomati che tra le persone con titolo di studio superiore. Al momento dell'intervista donne e uomini seguono un trend verso la stabilizzazione: aumentano i lavoratori a tempo determinato sia tra le donne (45%) che tra gli uomini (50%). Tuttavia, la distanza tra i generi rimane ancora ampia controllando per titolo di studio: tra i diplomati solo 29% delle donne possiede un contratto a tempo indeterminato contro il 46% degli uomini.

La valutazione controfattuale e l'impatto occupazionale degli interventi

Per realizzare l'analisi sono stati utilizzati i dati amministrativi messi a disposizione dalla Direzione lavoro della Regione Lazio, verificando la storia occupazionale di tutti i partecipanti ai corsi per confrontarli con un gruppo di controllo.

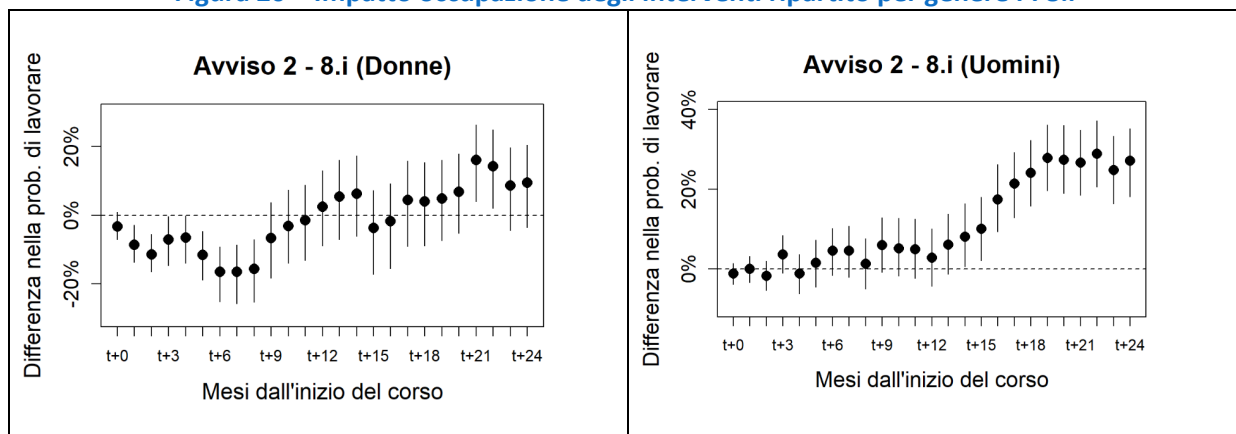
I dati sono stati analizzati tramite una recente versione del modello di valutazione denominato *difference-in-differences matching* (MDiD). Tale stimatore ha permesso di confrontare individui trattati con individui che non hanno seguito i corsi ma che erano identici dal punto di vista delle seguenti variabili: i) sesso; ii) classe di età; iii) cittadinanza (Italia o Estero); iv) residenza (provincia di

Roma o altre province); v) anno di inizio del corso; e molto simili in termini di storia lavorativa pregressa.

L'analisi è stata svolta tenendo conto che le politiche attive per l'occupazione, come l'assistenza alla ricerca di lavoro, la formazione o i programmi di esperienza lavorativa per i disoccupati, in genere producono inizialmente effetti negativi sull'occupazione. Questi cosiddetti "effetti di blocco" (*lock-in effect*) si verificano perché i partecipanti sono impegnati nel seguire le attività formative e di conseguenza dedicano meno tempo e sforzi alle attività di ricerca di lavoro rispetto ai non partecipanti. Data la probabile presenza di *lock-in effect*, l'analisi considera come periodo post-trattamento non la fine del corso di formazione, bensì l'inizio del corso di formazione.

I risultati principali relativi all'asse I Occupazione – P.I. 8.i. sono riportati in Figura 20 – Impatto occupazione degli interventi ripartito per genere PI 8.i. Tale figura riporta le stime e i relativi intervalli di confidenza riguardo l'impatto occupazionale dei corsi di formazione sia per le donne (grafico a sinistra) che per gli uomini (grafico a destra). In ciascun grafico, i punti rappresentano la differenza nella probabilità di trovare lavoro tra trattati (partecipanti agli interventi) e non trattati (gruppo di controllo). Dalla Figura si nota tuttavia che nei primi 8 mesi la probabilità di trovare lavoro diminuisce solo per le donne, ma viene poi presto riassorbita, così come predetto dalla teoria. Seppur tendenzialmente positivi, i risultati per le donne non mostrano differenze statisticamente significative in termini di occupazione a causa della ridotta numerosità del numero dei trattati. Al contrario, l'impatto per gli uomini è positivo e ampio (fino a quasi +30 punti percentuali, 20 mesi dopo l'inizio dell'intervento) e statisticamente significativo a partire dal quattordicesimo mese dopo l'inizio dei corsi.

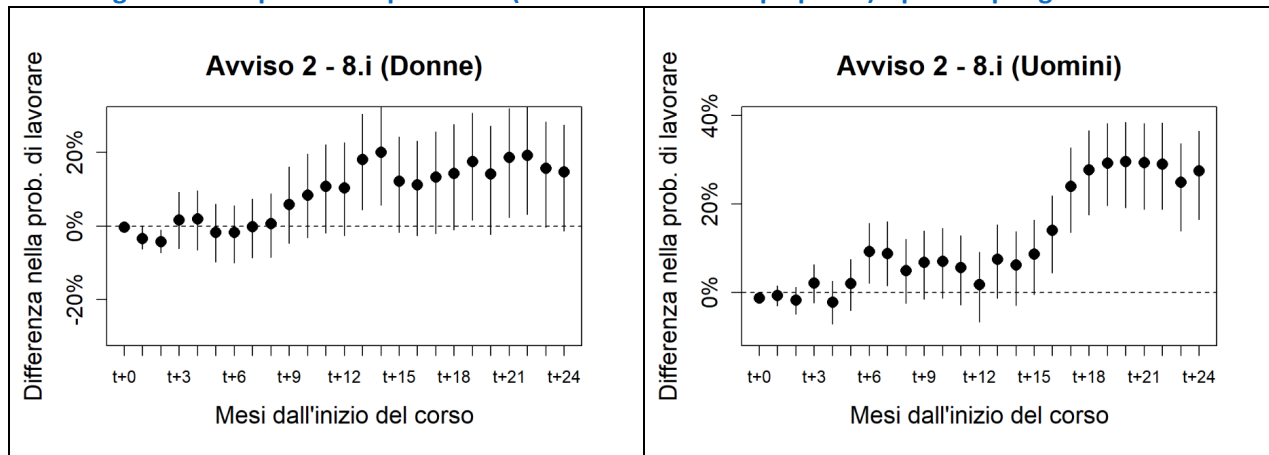
Figura 20 – Impatto occupazione degli interventi ripartito per genere PI 8.i



Note: Il numero di donne trattate è pari a 307, mentre il numero di uomini trattati è pari a 445.

Nella Figura seguente, invece, vengono considerati come occupati solo gli individui che risultano avere un contratto a tempo pieno. Si può notare, che i risultati sono migliori rispetto a quelli mostrati precedentemente, soprattutto per le donne. Gli ottimi risultati occupazionali emersi sono in parte dovuti al tipo di avviso, che prevede che almeno il 50% dei trattati debbano poi essere assunti.

Figura 21 - Impatto occupazionale (solo contratti a tempo pieno) ripartito per genere PI 8.i



Raccomandazioni per rafforzare le politiche attive del lavoro e l'efficacia del Programma

Dalla valutazione effettuata, pur considerando la finalizzazione occupazionale (50% dei partecipanti con obbligo di assunzione da parte delle aziende) emerge che *gli interventi del FSE nel medio periodo hanno aumentato significativamente la probabilità di trovare lavoro*. Su queste basi è possibile desumere alcune raccomandazioni di ordine specifico e trasversale, sintetizzate nella seguente tabella e ulteriormente articolate nel seguito.

Tabella 31 – Raccomandazioni per rafforzare l'efficacia del Programma

CATEGORIE DI DESTINATARI			
	Donne	NEET	Disoccupati lunga durata/inattivi
AZIONI SPECIFICHE	Rafforzamento delle azioni per la parità di genere (maggiori risorse e premialità)	Accompagnamento continuo, oltre gli interventi	Percorsi personalizzati (riqualificazione delle competenze e ricollocazione)
	Interventi di qualificazione delle risorse umane rivolti ai settori più innovativi, legati alle principali missioni del Pnrr e ai settori più innovativi.		
AZIONI TRASVERSALI	➤ Sinergia tra fondi diretti e indiretti ➤ Rafforzamento e valorizzazione dei CPI (Agenzia regionale Spazio Lavoro) ➤ Maggior coinvolgimento delle imprese nella programmazione degli interventi ➤ Altre azioni trasversali (servizi per l'infanzia, smart-working, conciliazione vita-lavoro)		

Azioni specifiche su categorie di destinatari.

In linea generale, considerando le esigenze future correlate alla presumibile organizzazione sociale post Covid-19, si ritiene opportuno rafforzare gli interventi nelle seguenti aree: i) settori più innovativi (es.: digitalizzazione, green economy); ii) settori legati alle principali missioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), come la transizione ecologica.

Nel seguito raccomandazioni rispetto ai target specifici.

- ✓ Nel caso delle **donne** dalla valutazione è emerso che permangono le differenze di efficacia degli interventi e sono numerose le indagini che confermano la persistenza di gap in termini occupazionali, ma anche dal punto di vista salariale e dei percorsi di carriera. Pertanto, è necessario rafforzare in modo sostanziale le azioni a favore della **parità di genere**, promuovendo la partecipazione delle donne a interventi di qualificazione sui settori trainanti per il futuro (digitalizzazione, ecologia ecc.), anche mediante *criteri di premialità* in fase di selezione dei

partecipanti, dove spesso hanno livelli di occupazione relativamente minori. Ovviamente, come ribadito nel seguito, sono indispensabili politiche integrate.

- ✓ I giovani **neet**, insieme alle donne e ai lavoratori autonomi, sono stati i soggetti più colpiti dalla crisi. È quindi necessario proseguire e sostenere le azioni in questa direzione, dato che dall'indagine controfattuale è emersa una buona efficacia degli interventi soprattutto verso i 18-29enni. È opportuno però un accompagnamento di medio periodo oltre il corso, da perseguire anche con il rilancio dei Cpi per promuovere percorsi di qualificazione continua.
- ✓ Rispetto ai **disoccupati di lunga durata** è opportuno promuovere percorsi personalizzati per adeguare le competenze e favorire la ricollocazione. Anche in questo caso, il ruolo dell'Agenzia regionale può avere una valenza strategica.

Azioni trasversali

Le azioni trasversali sono necessarie per rafforzare l'efficacia delle azioni rivolte a target specifici, al fine di creare condizioni di contesto favorevoli e/o rimuovere e attenuare le barriere e le criticità che spesso ostacolano l'entrata e la permanenza nel mercato del lavoro.

- ✓ In linea generale, la valutazione ha evidenziato come interventi mirati a tipologie precise di destinatari possono avere effetti positivi sul mercato del lavoro. Questi effetti devono essere però amplificati da un'azione strategica, capace di sviluppare maggiori **sinergie tra i fondi diretti e indiretti per conseguire obiettivi comuni**. Questa sarà una sfida della nuova programmazione.
- ✓ Il **rafforzamento e la valorizzazione del ruolo dei Cpi**, che hanno un ruolo marginale nell'intermediazione, alla luce della nuova Agenzia regionale non deve restare un obiettivo formale. Occorre rendere operativi gli strumenti (fascicolo elettronico) e il coordinamento tra i sistemi informativi nazionali (Anpal) e regionali, quali presupposti per favorire efficaci percorsi di assessment, orientamento e incontro tra domanda e offerta di lavoro, in una prospettiva di mobilità intra e infra regionale. In questo quadro, si potrebbero valutare il coinvolgimento delle agenzie private d'intermediazione, dato che dalla rilevazione è emerso un ruolo contenuto ma maggiore rispetto ai Cpi.
- ✓ Per pianificare interventi coerenti con le esigenze, soprattutto per gli interventi che ne prevedono un ruolo più incisivo come negli avvisi finalizzati, si potrebbe **rafforzare il coinvolgimento delle imprese** nella fase di definizione dei fabbisogni e programmazione delle azioni, tenendo presente anche la prospettiva di un maggiore ricorso allo smart working. È un aspetto significativo poiché l'indagine ha evidenziato che il giudizio sulla qualità dei corsi rimane molto buono, ma si riscontrano giudizi appena sufficienti sulla **rilevanza del corso** per l'occupazione trovata, soprattutto per le donne.
- ✓ Infine, per promuovere la parità di genere è necessario **potenziare i servizi per l'infanzia e le misure di conciliazione vita-lavoro**. Infatti, dalla rilevazione è emerso un miglioramento del work life balance correlato allo smart working, ma questa percezione ancora una volta è stata superiore per gli uomini. In ogni caso, occorre una collaborazione multilivello e un raccordo multidimensionale tra le varie policy (famiglia, istruzione, lavoro), strategia che potrebbe essere rilanciata in sede di attuazione Pnrr.

Indicazioni di metodo per ottimizzare i processi di programmazione e di valutazione

- ✓ Da un punto di vista metodologico occorre proseguire la via intrapresa, con particolare riferimento alle **indagini di campo**, al **match tra dati amministrativi e di monitoraggio** e all'utilizzo dell'**approccio controfattuale**, che consentono con tempestività di dare rilevanza scientifica ai risultati e, quindi, individuare e sostenere le future scelte di policy.
- ✓ Sarebbe utile definire delle procedure per tracciare i soggetti che, pur avendo presentato domanda, non hanno poi partecipato agli interventi del POR FSE. Questo dato, disponibile presso gli enti, potrebbe rappresentare un'ulteriore base per individuare il gruppo di controllo.

Appendice

Approccio metodologico

L'attività di valutazione ha riguardato alcuni avvisi specifici del POR FSE Lazio 2014/2020 e si è avvalsa, in via preliminare, dei dati dei partecipanti agli interventi conclusi ed estratti del sistema informativo Sigem, sulla cui base è stato individuato l'universo di indagine.

Pertanto, per la quantificazione degli indicatori di risultato e delle altre variabili rilevanti, è stata effettuata un'indagine diretta, le cui fasi sono sintetizzate nel seguito.

▪ Identificazione dell'universo di riferimento

Si è innanzitutto identificato l'universo dei partecipanti. Sulla base della banca dati fornita dall'Amministrazione, si è provveduto a un'attività di *cleaning* dell'archivio, in particolare identificando i singoli partecipanti, verificando anche se avessero partecipato a più interventi. Nel complesso, dai 468 record dell'archivio regionale sono stati identificati 463 partecipanti. Di questi, una quota sostanziale risultava non essere stata ammessa o essersi ritirata dal corso. A seguito anche delle interazioni con la Direzione Regionale Formazione si è scelto di considerare nell'universo di riferimento dell'indagine solo gli utenti che risultano attivi (non considerando ritirati e non ammessi) e di escludere una parte minoritaria di partecipanti che risultava minorenni o sopra i 60 anni al momento dell'intervento stesso. Questo ha portato a una riduzione del numero di partecipanti a 382 utenti. Inoltre, non tutti gli utenti erano reperibili tramite un contatto telefonico o tramite e-mail. Per questo motivo l'universo di riferimento è stato ulteriormente ristretto ai partecipanti maggiorenni con contatto, il cui numero è pari a 360. L'ipotesi che permette di considerare ancora questo ulteriore insieme rappresentativo del precedente universo è che la mancanza di un contatto sia "missing-at-random", cioè non implichi alcuna specifica selezione, ovvero una qualche differenza sistematica rispetto ai due insiemi.

▪ La procedura utilizzata per la realizzazione dell'indagine in modalità Cawi/Cati

Dato il numero ridotto di partecipanti e considerando anche le difficoltà di rilevazione, si è scelto di procedere contattando l'intero universo dei partecipanti per cui erano disponibili informazioni di contatto. Nella Tabella 14 sono riportate le numerosità dell'universo identificato e le interviste effettivamente concluse, con un tasso di risposta pari al 66%.

La somministrazione del questionario è avvenuta in modalità Cawi/Cati³⁰. Le fasi della rilevazione hanno previsto: la preparazione delle liste inclusive di e-mail e numero telefonico, la predisposizione del questionario su supporto elettronico, la progettazione e l'invio di mail con invito personalizzato e link per la compilazione del questionario, oltre a due successivi invii di sollecito programmati a distanza di 4-5 giorni ciascuno, sollecito telefonico per auto compilazione, intervista telefonica (Cati) con operatore. Per approfondimenti sull'indagine (contatti, rifiuti, tipologia contatti, ecc.), si rimanda al "field report" in appendice.

³⁰ Attraverso la tecnica Cati, le interviste sono effettuate da un gruppo di rilevatori appositamente formati, ciascuno dei quali opera da una postazione attrezzata con linea telefonica e personal computer. Ogni rilevatore, collegato telefonicamente con i nominativi relativi al campione selezionato da contattare, pone le domande che gli compaiono sul video in successione predefinita ed inserisce direttamente le risposte tramite la maschera di immissione. Ciò permette, tramite un sistema di filtri e controlli di coerenza, di minimizzare l'errore umano e di effettuare il controllo della qualità del dato in corso di acquisizione.

▪ **Predisposizione tracciato e analisi dati**

Al termine della rilevazione sono stati effettuati i controlli per la verifica di qualità dei dati. I risultati delle interviste sono stati raccolti in un tracciato record in formato utilizzabile da pacchetti statistici. Su questa base dati sono state quindi effettuate le prime elaborazioni funzionali alla costruzione degli indicatori (tabelle, grafici, ecc.) e alla stesura del Rapporto di valutazione.

▪ **Riporto all'universo**

Il confronto tra numero di intervistati e universo per genere e priorità d'investimento mostra come vi sia spesso una differenza, seppur minima, tra le due distribuzioni. Per evitare tale possibile distorsione si è scelto di presentare il valore degli indicatori di risultato ponderando i risultati di genere non con le quote effettive risultanti dall'indagine ma con quelle nell'universo considerato. Tale procedura, quindi, riguarda solo il valore dell'indicatore totale per risultato.

Field report (esiti indagine campo)

Periodo di rilevazione: CAWI dal 01 al 29 ottobre 2020 – CATI dal 12 al 21 ottobre 2020

Metodologia di indagine: CATI/CAWI

Intervistati: partecipanti ai corsi finanziati da Fondo Sociale Europeo della Regione Lazio

Campione/gruppo teorico			
Priorità d'investimento (PI) POR FSE e Genere	F	M	Tot
8.i_Avv1*	443	527	970
8.i_Avv1_riserva*	313	512	825
8.i_Avv2	104	233	337
9.i_Avv1	112	249	361
Totale	972	1521	2493

Interviste concluse				
Priorità d'investimento (PI) POR FSE e Genere	F	M	Tot	% Su camp.
8.i_Avv1	289	302	591	
8.i_Avv1_riserva	185	275	460	
8.i_Avv2	67	169	236	70,0%
9.i_Avv1	57	68	125	34,6%
Totale	598	814	1412	

* Con il campione di riserva si è superato il target

REPORT ATTIVITA' CATI

Nessuna risposta	Appuntamenti	Rifiuti	Interviste complete	Totale contatti finalizzati	Totale contatti	Tasso netto di risposta	Tasso lordo di risposta
423	2	243	767	1012	1472	75,79%	52,11%



Motivi di rifiuto					
Rifiuta di sottoporsi all'intervista	Referente/Docente/Educatore del centro di formazione	Dichiara di non aver partecipato a nessun corso della Regione Lazio o di aver frequentato solo in parte	Numero errato	Anagrafica duplicata	Altro motivo
178	9	46	5	2	3

REPORT ATTIVITA' CAWI

Invio gruppo 1 CAMPIONE/GRUPPO PRINCIPALE

Primo invio 01/10/2020	Consegnate	Inviare	Errori	Interviste completate	% Consegnate su inviate	% Interviste completate
	1405	1665	260	235	78,98%	34,07%
Primo sollecito 07/10/2020	Consegnate	Inviare	Errori	Interviste completate	% Consegnate su inviate	% Interviste completate
	1127	1427	300	384	78,98%	34,07%
Secondo sollecito 14/10/2020	Consegnate	Inviare	Errori	Interviste completate	% Consegnate su inviate	% Interviste completate
	761	994	233	324	76,56%	42,58%
Totale attività	Consegnate	Inviare	Errori	Interviste completate	% Consegnate su inviate	% Interviste completate
	1405	1665	233	943	84,38%	67,12%

Invio gruppo 2 CAMPIONE/GRUPPO DI RISERVA

Primo invio 12/10/2020	Consegnate	Inviare	Errori	Interviste completate	% Consegnate su inviate	% Interviste completate
	739	822	83	323	89,90%	43,71%
Primo sollecito 18/10/2020	Consegnate	Inviare	Errori	Interviste completate	% Consegnate su inviate	% Interviste completate
	379	438	59	135	86,53%	35,62%
Totale attività	Consegnate	Inviare	Errori	Interviste completate	% Consegnate su inviate	% Interviste completate
	739	822	59	458	89,90%	61,98%

Sollecito solo GRUPPO INCLUSIONE

Invio 27/10/2020	Consegnate	Inviare	Errori	Interviste completate	% Consegnate su inviate	% Interviste completate
	177	294	117	8	60,20%	4,52%

Approccio metodologico analisi controfattuale

La Tabella 32 – Numerosità campionaria per ogni cella - riporta il numero dei soggetti trattati per ciascuna combinazione delle variabili: i) sesso; ii) classe di età; iii) cittadinanza (Italia o Estero); iv) residenza (provincia di Roma o altre province); v) anno di inizio del corso. Tale Tabella, riporta in modo aggregato i 1.808 soggetti trattati relativi all'Azione A (P.I. 8.i), i 418 soggetti trattati relativi all'Azione B (P.I. 9.i) e i 382 soggetti trattati relativi all'avviso finalizzato.

Tabella 32 – Numerosità campionaria per ogni cella

Gruppo	Numerosità		Gruppo	Numerosità		Gruppo	Numerosità		Gruppo	Numerosità
M; 18-29; Estero; Roma; 2016	52		M; 18-29; Estero; Roma; 2017	59		M; 18-29; Estero; Roma; 2018	33		M; 18-29; Estero; Roma; 2019	0
M; 30-39; Estero; Roma; 2016	24		M; 30-39; Estero; Roma; 2017	17		M; 30-39; Estero; Roma; 2018	12		M; 30-39; Estero; Roma; 2019	0
M; 40-60; Estero; Roma; 2016	15		M; 40-60; Estero; Roma; 2017	12		M; 40-60; Estero; Roma; 2018	4		M; 40-60; Estero; Roma; 2019	1
M; 18-29; Estero; altra provincia; 2016	2		M; 18-29; Estero; altra provincia; 2017	14		M; 18-29; Estero; altra provincia; 2018	32		M; 18-29; Estero; altra provincia; 2019	7
M; 30-39; Estero; altra provincia; 2016	1		M; 30-39; Estero; altra provincia; 2017	7		M; 30-39; Estero; altra provincia; 2018	13		M; 30-39; Estero; altra provincia; 2019	1
M; 40-60; Estero; altra provincia; 2016	1		M; 40-60; Estero; altra provincia; 2017	2		M; 40-60; Estero; altra provincia; 2018	8		M; 40-60; Estero; altra provincia; 2019	0
M; 18-29; Italia; Roma; 2016	88		M; 18-29; Italia; Roma; 2017	224		M; 18-29; Italia; Roma; 2018	174		M; 18-29; Italia; Roma; 2019	14
M; 30-39; Italia; Roma; 2016	56		M; 30-39; Italia; Roma; 2017	102		M; 30-39; Italia; Roma; 2018	62		M; 30-39; Italia; Roma; 2019	7

2016		2017		2018		2019	
M; 40-60; Italia; Roma; 2016	52	M; 40-60; Italia; Roma; 2017	101	M; 40-60; Italia; Roma; 2018	73	M; 40-60; Italia; Roma; 2019	1
M; 18-29; Italia; altra provincia; 2016	26	M; 18-29; Italia; altra provincia; 2017	85	M; 18-29; Italia; altra provincia; 2018	56	M; 18-29; Italia; altra provincia; 2019	8
M; 30-39; Italia; altra provincia; 2016	23	M; 30-39; Italia; altra provincia; 2017	55	M; 30-39; Italia; altra provincia; 2018	25	M; 30-39; Italia; altra provincia; 2019	4
M; 40-60; Italia; altra provincia; 2016	7	M; 40-60; Italia; altra provincia; 2017	36	M; 40-60; Italia; altra provincia; 2018	25	M; 40-60; Italia; altra provincia; 2019	4

F; 18-29; Esterio; Roma; 2016	11	F; 18-29; Esterio; Roma; 2017	18	F; 18-29; Esterio; Roma; 2018	9	F; 18-29; Esterio; Roma; 2019	4
F; 30-39; Esterio; Roma; 2016	10	F; 30-39; Esterio; Roma; 2017	14	F; 30-39; Esterio; Roma; 2018	8	F; 30-39; Esterio; Roma; 2019	4
F; 40-60; Esterio; Roma; 2016	6	F; 40-60; Esterio; Roma; 2017	16	F; 40-60; Esterio; Roma; 2018	11	F; 40-60; Esterio; Roma; 2019	2
F; 18-29; Esterio; altra provincia; 2016	1	F; 18-29; Esterio; altra provincia; 2017	7	F; 18-29; Esterio; altra provincia; 2018	6	F; 18-29; Esterio; altra provincia; 2019	0
F; 30-39; Esterio; altra provincia; 2016	2	F; 30-39; Esterio; altra provincia; 2017	13	F; 30-39; Esterio; altra provincia; 2018	3	F; 30-39; Esterio; altra provincia; 2019	0
F; 40-60; Esterio; altra provincia; 2016	1	F; 40-60; Esterio; altra provincia; 2017	16	F; 40-60; Esterio; altra provincia; 2018	7	F; 40-60; Esterio; altra provincia; 2019	1

F; 18-29; Italia; Roma; 2016	22	F; 18-29; Italia; Roma; 2017	124	F; 18-29; Italia; Roma; 2018	66	F; 18-29; Italia; Roma; 2019	19
F; 30-39; Italia; Roma; 2016	27	F; 30-39; Italia; Roma; 2017	101	F; 30-39; Italia; Roma; 2018	58	F; 30-39; Italia; Roma; 2019	20
F; 40-60; Italia; Roma; 2016	22	F; 40-60; Italia; Roma; 2017	87	F; 40-60; Italia; Roma; 2018	61	F; 40-60; Italia; Roma; 2019	11
F; 18-29; Italia; altra provincia; 2016	10	F; 18-29; Italia; altra provincia; 2017	34	F; 18-29; Italia; altra provincia; 2018	21	F; 18-29; Italia; altra provincia; 2019	5
F; 30-39; Italia; altra provincia; 2016	8	F; 30-39; Italia; altra provincia; 2017	36	F; 30-39; Italia; altra provincia; 2018	9	F; 30-39; Italia; altra provincia; 2019	8
F; 40-60; Italia; altra provincia; 2016	7	F; 40-60; Italia; altra provincia; 2017	31	F; 40-60; Italia; altra provincia; 2018	17	F; 40-60; Italia; altra provincia; 2019	9

Metodologia

Lo stimatore utilizzato per la controfattuale consente una stima credibile dell'effetto medio del trattamento (ATT), che è definito come

$$(1) \quad \delta(F, L) = E\{Y_{i,t+F}(X_{i,t} = 1, X_{i,t-1} = 0, \{X_{i,t-l}\}_{l=2}^L) - Y_{i,t+F}(X_{i,t} = 0, X_{i,t-1} = 0, \{X_{i,t-l}\}_{l=2}^L) | X_{i,t} = 1, X_{i,t-1} = 0\}$$

dove i trattati sono coloro che ha seguito il corso, i.e., $X_{i,t-1} = 0$ and $X_{i,t} = 1$. Secondo questa definizione, $Y_{i,t+F}(X_{i,t} = 1, X_{i,t-1} = 0, \{X_{i,t-l}\}_{l=2}^L)$ è il risultato occupazionale potenziale dovuto al corso, mentre $Y_{i,t+F}(X_{i,t} = 0, X_{i,t-1} = 0, \{X_{i,t-l}\}_{l=2}^L)$ rappresenta il risultato occupazionale potenziale senza aver seguito il corso, cioè $X_{i,t-1} = 0$ and $X_{i,t} = 0$. In entrambe i casi, il resto della storia di trattamento, cioè $\{X_{i,t-l}\}_{l=2}^L = \{X_{i,t-2}, \dots, X_{i,t-L}\}$, coincide con il periodo pre-trattamento in cui nessuno ha seguito il corso. Ad esempio, $\delta(12,60)$ rappresenta l'effetto medio del corso, 1 anno (12 mesi) dopo l'inizio del corso, assumendo che i risultati potenziali dipendano esclusivamente dalla storia lavorativa degli ultimi 5 anni (60 mesi).

Una volta eseguiti i 4 passaggi riportati nella sezione 3.2, si ottiene il seguente stimatore dell'ATT:

$$\hat{\delta}(F, L) = \frac{1}{\sum_{i=1}^N \sum_{t=L+1}^{T-F} D_{i,t}} \sum_{i=1}^N \sum_{t=L+1}^{T-F} D_{i,t} \{(Y_{i,t+F} - Y_{i,t-1}) - \sum_{i' \in M_{i,t}} w_{i,t}^{i'} (Y_{i',t+F} - Y_{i',t-1})\}$$

dove $D_{i,t} = X_{i,t}(1 - X_{i,t-1}) \cdot \mathbf{1}\{|M_{i,t}| > 0\}$, e $w_{i,t}^{i'}$ rappresenta i pesi non negativi e definiti in modo che $w_{i,t}^{i'} \geq 0$ e $\sum_{i' \in M_{i,t}} w_{i,t}^{i'} = 1$.

Lo stimatore MDiD qui utilizzato, è basato sulle seguenti assunzioni:

ASS1. L'assunzione di effetti 'carryover' limitati. Il risultato potenziale per l'individuo i al tempo $t+F$ non dipende dai corsi seguiti da un individuo oltre 5 anni prima dell'inizio del corso. Questa assunzione è credibile nel nostro contest dove tra l'altro vengono confrontati solo individui che hanno seguito il corso con simili individui che nello stesso anno si erano registrati presso un centro per l'impiego.

ASS2. L'assunzione di assenza di interferenza tra individui. Il risultato potenziale per l'individuo i al tempo $t+F$ non dipende dai corsi seguiti da altri individui. Anche in questo caso, si tratta di una assunzione credibile nel nostro contesto considerando che solo una piccola frazione della popolazione ha seguito i corsi di formazione e che quindi è improbabile che questi abbiano avuto effetti di XXX.

ASS3. L'assunzione dei trend paralleli dopo aver condizionato per i valori passati occupazionali e delle variabili di controllo.

$$\begin{aligned} E[Y_{i,t+F}(X_{i,t} = 0, X_{i,t-1} = 0, \{X_{i,t-l}\}_{l=2}^L) - Y_{i,t-1}|X_{i,t} = 1, X_{i,t-1} = 0, \{X_{i,t-l}, Y_{i,t-l}\}_{l=2}^L, \{Z_{i,t-l}\}_{l=0}^L] \\ = E[Y_{i,t+F}(X_{i,2014} = 0, X_{i,t-1} = 0, \{X_{i,t-l}\}_{l=2}^L) - Y_{i,t-1}|X_{i,t} = 0, X_{i,t-1} \\ = 0, \{X_{i,t-l}, Y_{i,t-l}\}_{l=2}^L, \{Z_{i,t-l}\}_{l=0}^L] \end{aligned}$$

dove $Z_{i,t}$ è un vettore di variabili osservabili relative all'individuo i nel mese t . Quindi, i fattori per cui stiamo condizionando sono i seguenti: i) eventuali corsi di formazione seguiti nel passato, la storia occupazionale degli ultimi anni, e le altre covariate descritte nella sezione dei dati. La scelta di un valore relativamente elevato di L aumenta la credibilità delle Assunzioni 1 e 3. Per questo motive abbiamo scelto un valore molto elevato, cioè $L=60$ mesi (5 anni).

Questo insieme di assunzioni è più credibile di quelle utilizzate dalle metodologie più comuni adottate per analizzare i dati panel, come i modelli di regressione lineare con effetti fissi, i modelli panel dinamici e lo stimatore della differenza nelle differenze (Imai et al., 2020).

Allegato 1 - Questionario

Questionario Asse I , PI 8.i, Obiettivo specifico 8.5 – Macro Azione A

FASE PRELIMINARE INTERVISTA³¹

Buongiorno, sono _____ della _____ stiamo realizzando un'indagine per conto della Regione Lazio – Direzione Formazione relativamente alle attività finanziate dal Fondo Sociale Europeo (FSE) a valere sul POR 2014-2020, potrei parlare con _____ (nome cognome) ?

In caso di risposta affermativa procedere con l'intervista altrimenti chiedere di parlare con la persona interessata. Nel caso in cui non sia presente cercare di fissare un appuntamento o farsi dare l'orario in cui è più probabile trovare la persona interessata.

Istruzioni per l'intervistatore: se il rispondente chiede ulteriori informazioni proseguire con:

- L'indagine ha l'obiettivo di _____. Poiché il sig/sig.ra _____ è stato estratto/a tra le persone a cui sottoporre il questionario, vorrei farle alcune domande, ricordando che le informazioni da Lei rilasciate verranno trattate ai sensi della normativa sulla privacy. Potrebbe gentilmente passarmelo/a ?

Istruzioni per l'intervistatore: una volta individuato il soggetto da intervistare, proseguire con:

- Buongiorno, l'indagine ha l'obiettivo di _____. Poiché Lei è stato estratto/a tra le persone a cui sottoporre il questionario, vorrei farle alcune domande, ricordandole che le informazioni da Lei rilasciate verranno trattate ai sensi della normativa sulla privacy. Il Suo contributo è molto prezioso e l'intervista durerà ca. 3-4 minuti

Indicazione (eventuale) delle motivazioni per cui non è stato possibile effettuare l'intervista.

- ☐ L'intervistato rifiuta di sottoporsi all'intervista
- ☐ Non è stato possibile stabilire un contatto con la persona da intervistare
- ☐ Altro (specificare)

³¹ Per il questionario elettronico (Modalità Cawi), la fase preliminare è rappresentata da una sezione descrittiva.

SEZIONE 1 – STATO OCCUPAZIONALE E LAVORO PRIMA DEL CORSO FSE (PRE-TRATTAMENTO)

1. Da quanto tempo non era occupato prima dell'inizio del corso di formazione?

- ☐ Da meno di 6 mesi
☐ Da 6 mesi a un anno
☐ Da più di un anno

SEZIONE 2 – STATO OCCUPAZIONALE E LAVORO DOPO IL CORSO FSE (POST-TRATTAMENTO)

2. Entro i 6 mesi successivi alla fine del corso a cui ha partecipato, Lei ha trovato una qualsiasi forma di occupazione lavorativa (dipendente, lavoro autonomo ecc.)³²?

- ☐ Sì³³ (vai alla domanda 4)
☐ No (vai alla domanda 3)

3. Entro i 6 mesi successivi alla fine del corso a cui ha partecipato, ritiene di aver comunque conseguito un miglioramento della Sua situazione rispetto al mercato del lavoro (ad esempio: ha accresciuto le Sue capacità lavorative, le Sue specializzazioni, si è arricchito il curriculum, sono aumentati il numero di contatti utili per trovare lavoro)?

(risposta singola)

- ☐ Sì*
☐ No*
☐ Non sa rispondere*

*(vai alla domanda 9)

4. È stato necessario cambiare città per accettare la proposta di lavoro ricevuta?

- ☐ Sì
☐ No

5. Qual è stato il Suo contratto/ attività lavorativa nei 6 mesi successivi alla fine del corso?

(risposta singola)

- ☐ Contratto di lavoratore dipendente, anche interinale (*tempo indeterminato*)
☐ Contratto di lavoratore dipendente, anche interinale (*tempo determinato*)
☐ Contratto di collaborazione /Prestazione d'opera occasionale
☐ Assegno di ricerca o altro incarico universitario

³² Include le casistiche in cui il soggetto ha trovato lavoro dopo i sei mesi dalla conclusione del corso/intervento formativo, e al momento della rilevazione non è più occupato sia i soggetti che al momento della rilevazione sono ancora occupati.

³³ L'opzione di risposta Sì rileva per indicatore CR06 (occupati a 6 mesi) e anche per indicatore CR07 (miglioramento della situazione nel mercato del lavoro).

- ☐ Contratto di apprendistato
☐ Lavoro autonomo (imprenditore, libero professionista, socio di cooperativa)
☐ Altro (specificare):³⁴ _____

6. Quale era il settore di riferimento (tipologia di attività economica) dell'impresa/ente con cui ha lavorato nei 6 mesi successivi alla fine del corso? (Max 2 risposte)

- ☐ Agricoltura, silvicoltura e pesca
☐ Industria in senso stretto
☐ Costruzioni; edilizia ed estrazione
☐ Commercio
☐ Alberghi e ristorazione
☐ Attività di servizi alla persona (privati)
☐ Attività di servizi imprese (privati)
☐ Pubblica amministrazione
☐ Altro (specificare): _____

7. In che modo ha trovato lavoro nei 6 mesi successivi alla fine del corso? (risposta singola)

- ☐ Accompagnamento in uscita prevista dal corso della Regione Lazio a cui ha partecipato
☐ Risposta ad annunci (on line, giornali, web ecc.)
☐ Contatto diretto/chiamata da parte del datore di lavoro
☐ Rete di conoscenze (familiari, amici, conoscenti, ex colleghi ecc.)
☐ Concorso pubblico
☐ Agenzia privata di intermediazione
☐ Servizi pubblici per l'Impiego
☐ Segnalazione di centro di formazione, altri enti
☐ Esperienza di stage, tirocinio, apprendistato
☐ Avvio di attività autonoma
☐ Altro (specificare): _____

8. L'occupazione che aveva nei 6 mesi successivi dalla fine del corso è proseguita?

- ☐ Sì
☐ No

9. Al momento attuale qual è la Sua condizione occupazionale? (max una risposta)

- ☐ Occupato³⁵ (vai alla domanda 10)
Se nell'ultima settimana: ha svolto almeno un'ora di lavoro retribuito; ha svolto almeno un'ora di lavoro nella ditta di un familiare, anche se non retribuito; è stato assente dal lavoro per ferie o malattia.
☐ Impegnato nella ricerca di lavoro*
☐ Studente impegnato in un percorso di istruzione/formazione, acquisizione di nuova qualifica*
☐ Inattivo (non occupato e non impegnato nella ricerca di lavoro) *
☐ In altra condizione (specificare): _____ *

³⁴ Campo testuale obbligatorio.

³⁵ Per definizione Occupati Istat, vedi il Glossario statistico su: <https://www.istat.it/it/metodi-e-strumenti/glossario>

* Vai alla sezione 3

10. Al momento attuale qual è il Suo contratto/ attività lavorativa?

(risposta singola)

- ☐ Contratto di lavoratore dipendente, anche interinale (*tempo indeterminato*)
- ☐ Contratto di lavoratore dipendente, anche interinale (*tempo determinato*)
- ☐ Contratto di collaborazione /Prestazione d'opera occasionale
- ☐ Assegno di ricerca o altro incarico universitario
- ☐ Contratto di apprendistato
- ☐ Lavoro autonomo (imprenditore, libero professionista, socio di cooperativa)
- ☐ Altro (specificare)³⁶: _____

11. Al momento attuale, in che settore di riferimento (tipologia di attività economica) è occupato? (Max 2 risposte)

- ☐ Agricoltura, silvicoltura e pesca
- ☐ Industria in senso stretto
- ☐ Costruzioni; edilizia ed estrazione
- ☐ Commercio
- ☐ Alberghi e ristorazione
- ☐ Attività di servizi alla persona (privati)
- ☐ Attività di servizi imprese (privati)
- ☐ Pubblica amministrazione
- ☐ Altro (specificare): _____

SEZIONE 3 – COERENZA TRA INTERVENTO FORMATIVO/PROGETTO E TIPOLOGIA DI LAVORO

12. Ritiene che il corso (organizzato dalla/e impresa/e) sia stato rilevante per l'occupazione trovata? (Indichi un numero da 1 a 10. 1= per nulla rilevante; 10=molto rilevante)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

D13FIN. Come giudica la qualità del corso (organizzato dalla/e impresa/e) a cui ha partecipato?

(Indichi un numero da 1 a 10. 1= per nulla buona; 10=molto buona)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

³⁶ Campo testuale obbligatorio.

D14FIN. Quanto ritiene coinvolta l'impresa nell'organizzazione del corso a cui ha partecipato?

(Indichi un numero da 1 a 10. 1=poco coinvolta; 10=molto coinvolta)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

SEZIONE 4 – BENESSERE INDIVIDUALE E SVILUPPO MOTIVAZIONALE

15. Dopo la partecipazione al corso, ritiene che sia aumentato il desiderio di essere attivo e coinvolto in più attività?³⁷

- ☐ Per niente
- ☐ Poco
- ☐ Abbastanza
- ☐ Molto
- ☐ Moltissimo

16. Dopo la partecipazione al corso, ritiene che sia aumentata la sua propensione alla pianificazione e all'organizzazione degli obiettivi?³⁸

- ☐ Per niente
- ☐ Poco
- ☐ Abbastanza
- ☐ Molto
- ☐ Moltissimo

SEZIONE 5 – IMPATTO COVID-19 (SEZIONE DA COMPILARE SOLO PER CHI RISULTA "OCCUPATO" ALLA DOMANDA 9)

17. Durante l'emergenza Covid il suo orario di lavoro ha subito variazioni?

- ☐ Sì
- ☐ No

18. Durante l'emergenza Covid ha usufruito:

- ☐ Della cassa integrazione (ordinaria, straordinaria, in deroga) (vai alla domanda 23)
- ☐ Dello smart working (vai alla domanda 20)
- ☐ Dello smart working e della cassa integrazione (vai alla domanda 20)
- ☐ Di nessun ammortizzatore e/o servizio (vai alla domanda 24)
- ☐ Altro (specificare): _____ (vai alla domanda 23)

³⁷ Indicatore di impegno. Vedi <https://www.hogrefe.it/cosa-stiamo-facendo/talent-assessment/assessment-e-sviluppo-motivazionale/>

³⁸ Capacità di fissare obiettivi. Vedi <https://www.hogrefe.it/cosa-stiamo-facendo/talent-assessment/assessment-e-sviluppo-motivazionale/>

19. Al momento attuale usufruisce ancora dello smart working?

- ☐ Sì
☐ No

20. Pensa che in futuro potrà ricorrere stabilmente allo smart working?

- ☐ Sì
☐ No

21. Il ricorso allo smart working ha favorito il miglioramento delle possibilità di conciliare lavoro/tempo libero/famiglia?

- ☐ Sì
☐ No

22. Gli interventi di sostegno al reddito (cassa integrazione o altri ammortizzatori) sono terminati o continuano ancora?

- ☐ Sono terminati
☐ Continuano ancora oggi

23. Secondo la Sua percezione, l'impatto dell'emergenza Covid-19 all'interno del suo ambito lavorativo si è ridotto rispetto alla prima fase?

- ☐ Sì
☐ No

Allegato 2 - Tavole analisi statistiche

Asse I Occupazione – Priorità di investimento 8.i

D1 Da quanto tempo non era occupato prima dell'inizio del corso di formazione? Da quanto tempo era disoccupato/inoccupato prima dell'inizio del corso di formazione?

PI 8.i Opzioni di risposta (singola)	TOTALE	GENERE	
		D	U
Da meno di 6 mesi	33,1%	32,8%	33,1%
Da 6 mesi a un anno	26,7%	23,9%	27,8%
Da più di un anno	40,3%	43,3%	39,1%
Totale	236	67	169

D2 Entro i 6 mesi successivi alla fine del corso a cui ha partecipato, Lei ha trovato una qualsiasi forma di occupazione lavorativa (dipendente, lavoro autonomo ecc.)?

PI 8.i Opzioni di risposta (singola)	TOTALE	GENERE	
		D	U
Sì	75,0%	59,7%	81,1%
No	25,0%	40,3%	18,9%
Totale	236	67	169

D3 Entro i 6 mesi successivi alla fine del corso a cui ha partecipato, ritiene di aver comunque conseguito un miglioramento della Sua situazione rispetto al mercato del lavoro(ad esempio: ha accresciuto le Sue capacità lavorative, le Sue specializzazioni, si

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Sì	44,1%	40,7%	46,9%
No	50,8%	51,9%	50,0%
Non sa rispondere	5,1%	7,4%	3,1%
Totale	59	27	32

D4 È stato necessario cambiare città per accettare la proposta di lavoro ricevuta?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Sì	26,0%	20,0%	27,7%
No	74,0%	80,0%	72,3%
Totale	177	40	137

D5 Qual è stato il Suo contratto/ attività lavorativa nei 6 mesi successivi alla fine del corso? (risposta singola)

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Contratto di lavoratore dipendente, anche interinale (tempo indeterminato)	24,9%	7,5%	29,9%
Contratto di lavoratore dipendente, anche interinale (tempo determinato)	36,7%	47,5%	33,6%
Contratto di collaborazione /Prestazione d'opera occasionale	6,8%	10,0%	5,8%
Assegno di ricerca o altro incarico universitario	0,0%	0,0%	0,0%
Contratto di apprendistato	23,7%	25,0%	23,4%
Lavoro autonomo (imprenditore, libero professionista, socio di cooperativa)	2,3%	0,0%	2,9%
Stage/Tirocinio	4,0%	7,5%	2,9%
Altro (specificare)	1,7%	2,5%	1,5%
Totale	177	40	137

D6 Quale era il settore di riferimento (tipologia di attività economica) dell'impresa/ente con cui ha lavorato nei 6 mesi successivi dalla fine del corso?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Agricoltura, silvicoltura e pesca	,6%	,0%	,7%
Spettacolo (Cinema, TV, Teatro)	1,7%	5,0%	,7%
Industria in senso stretto	5,6%	5,0%	5,8%
Costruzioni; edilizia ed estrazione	2,8%	,0%	3,6%
Commercio	6,2%	7,5%	5,8%
Alberghi e ristorazione	16,4%	17,5%	16,1%
Attività di servizi alla persona (privati)	16,4%	20,0%	15,3%
Attività di servizi imprese (privati)	29,9%	32,5%	29,2%
Pubblica amministrazione	6,8%	,0%	8,8%
Informatica	19,8%	10,0%	22,6%
Altro (specificare)	1,7%	5,0%	,7%
Totale	177	40	137

D7 In che modo ha trovato lavoro nei 6 mesi successivi alla fine del corso? (risposta singola)

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Accompagnamento in uscita prevista dal corso della Regione Lazio a cui ha partecipato	46,9%	47,5%	46,7%
Risposta ad annunci (on line, giornali, web ecc.)	13,6%	22,5%	10,9%
Contatto diretto/chiamata da parte del datore di lavoro	16,4%	20,0%	15,3%
Rete di conoscenze (familiari, amici, conoscenti, ex colleghi ecc.)	7,3%	2,5%	8,8%
Concorso pubblico	2,3%	0,0%	2,9%
Agenzia privata di intermediazione	1,1%	0,0%	1,5%
Servizi pubblici per l'Impiego	0,0%	0,0%	0,0%
Segnalazione di centro di formazione, altri enti	0,0%	0,0%	0,0%
Esperienza di stage, tirocinio, apprendistato	6,2%	7,5%	5,8%
Avvio di attività autonoma	2,3%	0,0%	2,9%
Altro (specificare)	4,0%	0,0%	5,1%
Totale	177	40	137

D8 L'occupazione che aveva nei 6 mesi successivi dalla fine del corso è proseguita?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Sì	75,1%	72,5%	75,9%
No	24,9%	27,5%	24,1%
Totale	177	40	137

D9 Al momento attuale qual è la Sua condizione occupazionale?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Occupato	69,9%	59,7%	74,0%
Impegnato nella ricerca di lavoro	21,6%	23,9%	20,7%
Studente impegnato in un percorso di istruzione/formazione, acquisizione di nuova qualifica	2,1%	1,5%	2,4%
Inattivo (non occupato e non impegnato nella ricerca di lavoro)	0,8%	1,5%	0,6%
In altra condizione specificare	5,5%	13,4%	2,4%
Totale	236	67	169

D10 Al momento attuale qual è il Suo contratto/attività lavorativa?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Contratto di lavoratore dipendente, anche interinale (tempo indeterminato)	49,1%	45,0%	50,4%
Contratto di lavoratore dipendente, anche interinale (tempo determinato)	20,6%	32,5%	16,8%
Contratto di collaborazione/Prestazione d'opera occasionale	4,8%	2,5%	5,6%
Assegno di ricerca o altro incarico universitario	0,0%	0,0%	0,0%
Contratto di apprendistato	18,8%	17,5%	19,2%
Lavoro autonomo (imprenditore, libero professionista, socio di cooperativa)	6,1%	2,5%	7,2%
Altro (specificare)	0,6%	0,0%	0,8%
Totale	165	40	125

D11 Al momento attuale, in che settore di riferimento (tipologia di attività economica) è occupato?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,0%	0,0%	0,0%
Spettacolo (Cinema, TV, Teatro)	3,0%	7,5%	1,6%
Industria in senso stretto	4,8%	7,5%	4,0%
Costruzioni; edilizia ed estrazione	1,8%	0,0%	2,4%
Commercio	7,9%	10,0%	7,2%
Alberghi e ristorazione	10,9%	10,0%	11,2%
Attività di servizi alla persona (privati)	16,4%	20,0%	15,2%
Attività di servizi imprese (privati)	37,0%	32,5%	38,4%
Pubblica amministrazione	9,7%	17,5%	7,2%
Informatica	17,6%	2,5%	22,4%
Altro (specificare)	0,6%	0,0%	0,8%
Totale	165	40	125

D12 Ritieni che il corso sia stato rilevante per l'occupazione trovata? (Indichi un numero da 1 a 10. 1= per nulla rilevante; 10=molto rilevante)?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
1	17,8%	22,4%	16,0%
2	1,7%	3,0%	1,2%
3	4,2%	7,5%	3,0%
4	3,4%	6,0%	2,4%
5	9,7%	9,0%	10,1%
6	8,9%	10,4%	8,3%
7	8,9%	9,0%	8,9%
8	11,9%	10,4%	12,4%
9	5,9%	4,5%	6,5%
10	27,5%	17,9%	31,4%
Totale	236,0	67,0	169,0
Media	6,4	5,5	6,7

D13 : 'Come giudica la qualità del corso (organizzato dalla/e impresa/e) a cui ha partecipato? Indichi un numero da 1 a 10. 1= per nulla buona; 10=molto buona)'

	TOTALE	sesso	
		Femmina	Maschio
1	5,9%	7,5%	5,3%
2	2,5%	1,5%	3,0%
3	3,4%	4,5%	3,0%
4	1,3%	1,5%	1,2%
5	5,1%	7,5%	4,1%
6	11,0%	14,9%	9,5%

7	17,8%	13,4%	19,5%
8	22,0%	20,9%	22,5%
9	14,0%	13,4%	14,2%
10	16,9%	14,9%	17,8%
Totale	236,0	67,0	169,0
Media	7,1	6,9	7,2

D14FIN Quanto ritiene coinvolta l'impresa nell'organizzazione del corso a cui ha partecipato? (Indichi un numero da 1 a 10. 1= poco coinvolta; 10=molto coinvolta)

	TOTALE	GENERE	
		D	U
1	8,1%	9,0%	7,7%
2	4,2%	4,5%	4,1%
3	2,1%	4,5%	1,2%
4	3,4%	3,0%	3,6%
5	4,2%	3,0%	4,7%
6	12,7%	9,0%	14,2%
7	14,8%	13,4%	15,4%
8	17,4%	22,4%	15,4%
9	11,4%	11,9%	11,2%
10	21,6%	19,4%	22,5%
Totale	236,0	67,0	169,0
Media	7,0	6,9	7,0

D15 Dopo la partecipazione al corso, ritiene che sia aumentato il desiderio di essere attivo e coinvolto in più attività?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Per niente	7,2%	9,0%	6,5%
Poco	13,1%	14,9%	12,4%
Abbastanza	36,0%	32,8%	37,3%
Molto	32,6%	31,3%	33,1%
Moltissimo	11,0%	11,9%	10,7%
Totale	236	67	169

D16 Dopo la partecipazione al corso, ritiene che sia aumentata la sua propensione alla pianificazione e all'organizzazione degli obiettivi?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Per niente	8,5%	10,4%	7,7%
Poco	9,7%	9,0%	10,1%
Abbastanza	35,2%	37,3%	34,3%
Molto	37,7%	31,3%	40,2%
Moltissimo	8,9%	11,9%	7,7%
Totale	236	67	169

D17 Durante l'emergenza Covid il suo orario di lavoro ha subito variazioni?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Sì	44,2%	45,0%	44,0%
No	55,8%	55,0%	56,0%
Totale	165	40	125

D18 Durante l'emergenza Covid ha usufruito:

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Della cassa integrazione (ordinaria, straordinaria, in deroga)	15,2%	20,0%	13,6%
Dello smart working	50,9%	50,0%	51,2%
Dello smart working e della cassa integrazione	4,2%	10,0%	2,4%
Di nessun sostegno al reddito (cassa integrazione o altri ammortizzatori sociali)	21,8%	7,5%	26,4%
Bonus 600€ per i liberi professionisti	3,0%	5,0%	2,4%
Bonus per lavoratori dello spettacolo	0,0%	0,0%	0,0%
Ero disoccupato/a	3,0%	5,0%	2,4%
Altro (specificare):	1,8%	2,5%	1,6%
Totale	165	40	125

D19 Al momento attuale usufruisce ancora dello smart working?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Sì	90,1%	79,2%	94,0%
No	9,9%	20,8%	6,0%
Totale	91	24	67

D20 Pensa che in futuro potrà ricorrere stabilmente allo smart working?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Sì	78,0%	79,2%	77,6%
No	22,0%	20,8%	22,4%
Totale	91	24	67

D21 Il ricorso allo smart working ha favorito il miglioramento delle possibilità di conciliare lavoro/tempo libero/famiglia?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Sì	81,3%	66,7%	86,6%
No	18,7%	33,3%	13,4%
Totale	91	24	67

D22 Gli interventi di sostegno al reddito (cassa integrazione o altri ammortizzatori) sono terminati o continuano ancora?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Sono terminati	73,3%	82,4%	67,9%
Continuano ancora oggi	26,7%	17,6%	32,1%
Totale	45	17	28

D23 Secondo la Sua percezione, l'impatto dell'emergenza COVID 19 all'interno del suo ambito lavorativo si è ridotto rispetto alla prima fase?

	TOTALE	GENERE	
		D	U
Sì	53,3%	55,0%	52,8%
No	46,7%	45,0%	47,2%
Totale	165	40	125

Allegato 3 – Tavole statistiche analisi controfattuale

	t+2	t+4	t+6	t+8	t+10	t+12	t+14	t+16	t+18	t+20	t+22	t+24
Azione A (P.I. 8.i) - Donne												
Coefficiente	-8.61	-7.06	-11.54	-16.52	-6.61	-1.49	5.38	-3.68	4.41	4.81	16.04	8.66
Errore standard	2.84	3.46	3.45	4.08	5.59	5.73	5.87	6.18	6.20	5.91	6.19	6.31
Azione A (P.I. 8.i) - Uomini												
Coefficiente	-0.04	3.64	1.48	4.51	5.94	4.90	6.09	10.07	21.40	27.83	26.63	24.81
Errore standard	1.60	2.32	3.05	3.43	3.68	3.79	3.94	4.08	4.08	4.08	4.26	4.26

Allegato 4 - Avviso pubblico pluriennale "Finalizzato": OS 8.5

Descrizione

Interventi di formazione per disoccupati e inoccupati finalizzati all'inserimento lavorativo, riservati esclusivamente alle aziende di finalizzazione (annualità 2016-2017-2018). Un intervento si intende "finalizzato" se si conclude con almeno il 50% di assunzioni a tempo indeterminato, calcolato sul numero iniziale dei partecipanti al corso. Gli interventi prevedono l'acquisizione di competenze o di qualifica professionale previa realizzazione di un percorso formativo che oltre alla formazione d'aula ricomprende o meno lo stage in azienda, in dipendenza delle azioni previste.

Obiettivo valutazione: capacità dell'intervento di aumentare l'occupabilità e il livello di qualificazione della popolazione giovane e adulta in età lavorativa

Indicatori di risultato. Partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i 6 mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento (Maschi e Femmine)

Interventi

Le azioni formative possono essere rivolte all'acquisizione di competenze specifiche o al conseguimento di qualifiche professionali, con percorsi che possono essere completati da un breve stage propedeutico all'inserimento, sempre incluso nel percorso formativo.

Macro Azione A: interventi finalizzati all'acquisizione di competenze	Macro Azione B: Interventi finalizzati al conseguimento della qualifica. Per questa Azione è prevista la realizzazione dell'esame finale per una durata massima di 5 ore aggiuntive rispetto alla durata del percorso.
Minimo di 13 allievi ed un massimo di 18, per un numero di ore compreso tra un minimo di 100 ed un massimo di 200. Il percorso potrà prevedere uno stage della durata massima del 30% del totale delle ore previste dal percorso che in ogni caso non potrà essere superiore alle 200 ore. Il percorso deve essere articolato in giornate formative per un massimo di 6 ore a giornata e deve prevedere la presenza di un tutor d'aula.	Il percorso d'aula deve prevedere un minimo di 13 allievi ed un massimo di 18, per un numero di ore compreso tra un minimo di 350 ed un massimo di 560. Il percorso deve essere articolato in giornate formative per un massimo di 6 ore a giornata e deve prevedere la presenza di un tutor d'aula. L'azione B prevede anche la realizzazione di uno Stage formativo che dovrà essere pari almeno a 150 ore fino a un massimo di 240. Lo stage dovrà essere garantito a tutti gli allievi formati, dovrà prevedere un impegno giornaliero non superiore alle 6 ore e potrà essere svolto anche contemporaneamente all'attività di aula. E' prevista la presenza del tutor.
	E' prevista la realizzazione dell'esame finale per una durata massima di 5 ore aggiuntive rispetto alla durata del percorso.

