



Progetto regionale
“VALUTAZIONE E MONITORAGGIO DELLE
POLITICHE FORMATIVE E DEL LAVORO”
Il nuovo modello di rilevazione

Genova, giugno 2010

Il Dipartimento Ricerca, Innovazione, Istruzione, Formazione, Lavoro e Cultura - Settore Sistema Regionale della Formazione e dell'Orientamento della Regione Liguria, al fine di offrire una migliore funzionalità alla programmazione delle politiche formative ha promosso la realizzazione del progetto Monitoraggio degli esiti della Formazione professionale, affidandone l'attuazione ad Agenzia Liguria Lavoro.

Da metà degli anni '90 Agenzia sta curando la rilevazione quantitativa degli esiti della formazione professionale rivolta ai disoccupati. Nel 2006 la Regione ha affidato ad Agenzia l'incarico di proporre un progetto innovativo per la rilevazione degli esiti delle politiche attive del lavoro confluito in questo rapporto.

Questo documento sintetizza, infatti, quanto realizzato da Agenzia Liguria lavoro per conto di Regione Liguria e focalizza l'attenzione sulla **progettazione del nuovo modello di rilevazione esiti** applicato per la programmazione 2007-2013. Parallelamente a tale attività, sono continuate quelle di rilevazione sugli esiti della programmazione 2000-2006, confluite in un rapporto di sintesi e di lettura degli esiti del settennato

Il **gruppo di lavoro** di Agenzia, coordinato da Betta Garbarino, e con il coordinamento scientifico di Mauro Palumbo è composto da:

- o Sebastiano Benasso
- o Duilio Benzi
- o Cecilia Capozzi
- o Paolo Ferroggiaro
- o Daniela Maggi

Le attività sono state avviate nel 2006 e realizzate nel corso del 2007 (DGR 1004/06) e continuate fino al 2009 (DGR 557/08).

Indice

PREMESSA	5
PERCHÉ RIPENSARE IL SISTEMA DI RILEVAZIONE DEGLI ESITI	7
IL QUADRO DI RIFERIMENTO	11
Il quadro europeo	11
Il quadro nazionale	12
Il quadro regionale	14
La sperimentazione su SIL/RUBENS	16
LA SOLUZIONE PROPOSTA	19
I PRESUPPOSTI DEL MODELLO	21
Il nuovo modello di rilevazione	22
Dalla sperimentazione alla messa a regime del progetto	24
IL PERCORSO DI CONDIVISIONE REALIZZATO	27
GLI STRUMENTI E LE PROCEDURE DELLA RILEVAZIONE	29
ALLEGATI	33
1: Quadro europeo	35
2: Quadro nazionale	43
3: Il confronto banca dati SIL/RUBENS ed Esiti	49

Premessa

I documenti della programmazione regionale che presiedono alle politiche formative, dell'orientamento e del lavoro per i prossimi anni sottolineano con forza la necessità di rafforzare l'impegno della Regione sul terreno della governance.

Dal *Documento Strategico Regionale*, al *Programma Operativo Competitività Regionale Occupazione – FSE 2007-2013*, fino al più recente *Piano triennale regionale dell'istruzione, della formazione e del lavoro*, emerge il pieno riconoscimento del carattere *multistakeholder* e multilivello delle politiche regionali, che enfatizza il ruolo di programmazione strategica, indirizzo e regia della Regione. Da qui discende la necessità del rafforzamento degli strumenti conoscitivi, di monitoraggio e di valutazione dei fenomeni sui quali la Regione è chiamata a intervenire, al fine, ex ante, di progettare correttamente le politiche e, in itinere ed ex post, di riflettere in modo consapevole e informato sui loro esiti e sulle possibilità di migliorarle. Questo vale in particolare per le politiche formative, dell'orientamento e del lavoro, sensibili più di altre alle modificazioni congiunturali e suscettibili più di altre ad essere costantemente adeguate ad una realtà in mutamento, dal momento che le competenze in materia sono saldamente detenute dai livelli di governo regionale e provinciale.

L'attenzione della Regione agli esiti delle politiche formative è del resto antica e risale ai primi anni ottanta; essa si è peraltro di norma concentrata sugli effetti della formazione sugli allievi disoccupati, che a lungo ne sono stati i destinatari principali, trascurando altri ambiti d'intervento che si sono rivelati di crescente importanza, sia dal punto di vista degli utenti che da quello della strumentazione d'intervento sul mercato del lavoro regionale..

Di qui l'esigenza di progettare un **nuovo modello di rilevazione degli esiti**, avviato negli ultimi anni e destinato ad essere pienamente operativo per tutti gli interventi finanziati dal nuovo ciclo di programmazione 2007-2013, mentre viene completata la rilevazione relativa agli interventi del ciclo precedente (2000-2006)¹. Proprio la riflessione critica sull'esperienza di questa rilevazione, unita all'accoglimento delle sollecitazioni contenute nei nuovi programmi regionali, ha del resto portato alla proposta di un modello che assicurasse una migliore funzionalità alla programmazione delle politiche dell'istruzione, formative e del lavoro, attraverso l'affidamento all'Agenzia regionale "Liguria Lavoro" dell'incarico di proporre un progetto innovativo per la rilevazione degli esiti delle politiche attive del lavoro.

Nelle pagine seguenti si riporta una sintesi di quanto prodotto, che costituisce il punto di partenza per la progettazione operativa per il nuovo modello di rilevazione. Si tratta del punto di arrivo di un percorso di co-progettazione con gli Uffici Regionali, successivamente condiviso con il Comitato Tecnico di Consultazione Regione Liguria Province, che ha poi coinvolto – grazie anche alla fattiva collaborazione delle Province – gli Organismi Formativi Accreditati².

L'obiettivo del nuovo modello di rilevazione è quello di dotare la Regione e le Province di un sistema di **monitoraggio costante delle politiche dell'istruzione, formazione e lavoro, funzionale anche alla valutazione dei loro esiti**. A questo fine è previsto un graduale ampliamento degli interventi da analizzare, che consenta, partendo da un nuovo sistema di rilevazione degli esiti occupazionali dei corsi per disoccupati, di

¹ Di cui è disponibile un report di sintesi sul settennato, a livello regionale e articolato per provincia. Le attività sia di progettazione che di conclusione del monitoraggio con il metodo "tradizionale" sono state avviate nel 2006 e realizzate nel corso del 2007 (DGR 1004/06) e continuate fino al 2009 (DGR 557/08).

² Seminari realizzati nelle Province nell'aprile 2010.

coinvolgere via via gli altri interventi di formazione finanziata e successivamente anche le politiche dell'istruzione e del lavoro.

Come detto anche nel nuovo Piano Triennale, infatti, una conoscenza puntuale e diffusa degli effetti delle politiche intraprese diventa uno strumento fondamentale per adeguarle costantemente all'evoluzione del contesto socio economico regionale e produce un apporto significativo alla capacità dei diversi attori di progettare e gestire nel modo più appropriato gli interventi, oltre a costituire un fattore di trasparenza delle scelte amministrative e di controllo e garanzia nei confronti dei soggetti cofinanziatori, come l'Unione Europea, e dei cittadini destinatari.

Per assicurare una positiva sperimentazione del nuovo modello sono stati assicurati i seguenti **presupposti**:

- La **valorizzazione** dei sistemi informativi esistenti e delle esperienze avviate in diverse Province e dalla stessa Regione;
- **L'integrazione tra le banche dati esistenti**, finalizzata non solo ad evitare duplicazioni e dissonanze informative, ma anche a creare un circolo virtuoso tra banche dati e rilevazioni dirette, capace da un lato di ottimizzare la capacità informativa delle banche dati stesse, ove necessario migliorandole e verificandone la rispondenza agli scopi conoscitivi del sistema pubblico e, dall'altro lato, di utilizzare le rilevazioni dirette per approfondire gli aspetti più rilevanti dei fenomeni analizzati;
- **La condivisione** con tutto il sistema regionale, attraverso il raffronto operativo e concreto con le Province;
- **La modularità** del processo, che ne permette una realizzazione flessibile ma cumulativa nel tempo e che mira a conseguire, entro la fine del corrente periodo di programmazione, un sistema completo e integrato, suscettibile di utilizzi plurimi (monitoraggio, controllo, valutazione) da parte dei diversi utenti.

Nelle pagine che seguono si ripercorreranno in modo sintetico i passaggi che hanno condotto al modello attualmente adottato e ai suoi sviluppi previsti nel medio periodo e verranno definite le modalità di raccordo tra il sistema attuale e quello in uso precedentemente.

In breve, con il nuovo modello adottato si ritiene di poter fornire a tutti i principali attori del sistema, inclusi gli utenti, risposte tempestive ai principali quesiti di loro interesse e una base informativa utile per approfondimenti conoscitivi mirati al miglioramento degli interventi o alla progettazione di nuove strategie di intervento.

Perché ripensare il sistema di rilevazione degli esiti

Le esigenze di monitoraggio e valutazione delle politiche attive del lavoro sono profondamente mutate, negli ultimi anni, in virtù di diversi fenomeni significativi.

Il primo è costituito dall'**ampliamento della gamma degli interventi di politica attiva del lavoro adottati a livello regionale e locale e in particolare di quelli cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo**. Ponendo mente a questi ultimi, si può dire che, se fino al periodo di programmazione 1994-99 la formazione ne costituiva la parte principale se non esclusiva, dal 2000-2006 acquisiscono un peso crescente gli interventi di politica attiva del lavoro "altri" rispetto alla formazione (informazione, orientamento, servizi d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, *work experience*, ecc). Nell'ambito della formazione continua si registra inoltre l'innovazione costituita dalla creazione dei Fondi Interprofessionali e, rispetto all'utenza adulta, si afferma la prospettiva del *lifelong learning* e del *widelife learning*, che rendono ancor più riduttivo prestare attenzione ai soli esiti occupazionali dei corsi per inoccupati.

In aggiunta, le norme nazionali entrate in vigore nel periodo 2000-2006, segnatamente la legge 30/2003, hanno prodotto anche modifiche nella regolazione del mercato del lavoro, introducendo o potenziando forme contrattuali atte a flessibilizzarlo, mentre per altro verso anche politiche aventi finalità primarie diverse (ad es. quelle in materia di immigrazione) hanno modificato l'assetto dello stesso. Di qui la necessità di estendere il monitoraggio e la valutazione attraverso l'uso di banche dati e di rilevazioni dirette all'intera gamma delle politiche del lavoro, cui tra l'altro Regioni e Province prestano crescente attenzione e su cui investono quote significative di risorse finanziarie. Al loro interno vanno anche considerate le politiche di tipo trasversale, quali le pari opportunità e l'inclusione sociale, che soprattutto nel periodo di programmazione 2007-2013 sono particolarmente rilevanti nel contesto europeo.

Il secondo fenomeno intervenuto negli ultimi anni è costituito dalla **progressiva integrazione tra sistemi di istruzione e formazione**, ascrivibile anche alle modifiche al Titolo V della Costituzione e alla legge 53/2003, da cui derivano innovazioni significative quali il diritto dovere dell'istruzione o formazione fino a 18 anni, la sperimentazione dei percorsi triennali di istruzione e formazione e, recentemente, l'introduzione dei quarti anni e degli ITS, che vanno ad aggiungersi al consolidamento degli IFTS e, recentemente, al riassetto più generale dell'istruzione secondaria superiore. L'evoluzione del sistema di istruzione e formazione, del quale la recente legge regionale 18/2009 ha regolato l'assetto complessivo e su cui il Piano Triennale regionale dell'istruzione, della formazione e del lavoro è intervenuto in modo organico, si caratterizza per il ruolo di crescente rilievo assunto dalla Regione e dalle Province e per la progressiva integrazione e coordinamento con gli Uffici Scolastici Regionale e Provinciali. Analogamente, si va rafforzando il coordinamento con l'Università di Genova, grazie in questo caso alla l.r. n. 2 del 2007. In un'ottica sistemica è dunque sempre più difficile limitare l'analisi degli effetti delle politiche attive del lavoro ai soli esiti occupazionali delle attività formative e, all'interno di queste ultime, considerare la formazione professionale in senso stretto senza estendere l'analisi (e le necessarie rilevazioni), da un lato, ai percorsi triennali di istruzione e formazione e agli ulteriori percorsi secondari a carattere professionalizzante, quali gli Istituti Tecnici e, dall'altro lato, anche all'alta formazione (Lauree di primo e secondo livello, Master e Dottorati di ricerca).

Da quanto sopra consegue, quindi, la necessità di avviare un piano di rilevazione degli esiti delle politiche attive del lavoro ben più ampio di quello fin qui attuato, essenzialmente ma non esclusivamente, attraverso la "tradizionale" indagine sugli esiti occupazionali della formazione. Inoltre, preso atto della numerosità dei soggetti istituzionali interessati e del fatto che questi sono titolari di competenze concorrenti e non sempre

subordinate o delegate dalla Regione, emerge l'ulteriore necessità di creare una rete tra quanti sono interessati alle rilevazioni e al loro uso che coinvolga, quantomeno, le Province, l'Università e gli Uffici Scolastici Regionale e Provinciali.

Questa prospettiva implica che la Regione operi principalmente come regista di una complessa operazione di rilevazione degli esiti, tenendo conto del fatto che questa era in parte già in atto, ma con modalità, cadenze e strumenti diffusi e non coordinati. In una logica di governance multilivello, la Regione deve, da un lato, provvedere (direttamente o indirettamente) a rilevare gli esiti delle attività di istruzione e formazione cui contribuisce con finanziamenti propri e, dall'altro lato, attivare il coordinamento delle rilevazioni gestite da altri soggetti, prendendo in considerazione anche l'opportunità di cofinanziare l'effettuazione di tali rilevazioni nei casi in cui queste non siano ancora state avviate, ovvero richiedano un potenziamento per poter garantire livelli minimi di comparabilità e di copertura dell'universo.

Il Piano triennale individua chiaramente il ruolo essenziale della componente informativa per il rafforzamento della governance del sistema, che costituisce il primo Obiettivo Generale del Piano stesso, che "opera in un contesto in rapida evoluzione con procedure di governance multilivello e multi stakeholder." Da questo il Triennale (pag. 61) fa discendere le seguenti esigenze:

- a) *di disporre di quadri conoscitivi ed informativi aggiornati, completi, affidabili e tempestivi, in grado sia di dare conto degli andamenti e dinamiche dei sistemi oggetto del presente Programma, sia di consentire azioni di monitoraggio e valutazione solide e documentate;*
- b) *di adottare, in modo ancor più pregnante che nel passato, la **valutazione** come strumento di costante verifica dell'adeguatezza degli interventi e dei loro impatti sul territorio per massimizzarne l'efficacia e l'efficienza."*

Riconoscendo la necessità di raccogliere anche sul terreno della valutazione la sfida dell'integrazione tra i sistemi di istruzione e formazione, il Piano afferma esplicitamente che la rilevazione degli esiti occupazionali dovrà essere estesa "a tutti i più significativi percorsi di istruzione e formazione e alla formazione continua, nonché ai servizi al lavoro e all'orientamento". Il Piano prosegue poi affermando che "In questa logica si collocano i nuovi compiti assegnati in questo campo all'Agenzia Liguria Lavoro, al fine di estendere progressivamente la rilevazione degli esiti a tutti gli ambiti formativi, in stretto coordinamento con i diversi organismi formativi che autonomamente vi operano". Il Triennale si pone peraltro in continuità, nel sottolineare questi aspetti, con la programmazione regionale precedente e con la programmazione del FSE 2007-2013, che pone nuove sfide al sistema di monitoraggio e valutazione dovute al forte carattere sperimentale di alcune Assi. In questa prospettiva, è stato ripensato l'intero impianto della rilevazione degli esiti delle politiche del lavoro e dei soggetti istituzionali interessati alla loro rilevazione e al loro impiego ed è stato predisposto un piano generale, da attuare per gradi, in ragione delle disponibilità manifestate dai vari soggetti, della rilevanza dei dati a fini programmatori, della preesistenza di rilevazioni, grazie anche ad una ricognizione che ha permesso di definire il progetto operativo presentato in queste pagine.

Le linee guida che hanno ispirato il progetto e che caratterizzeranno la sua progressiva implementazione nei prossimi anni sono le seguenti:

- a) revisione della rilevazione degli esiti effettuata in passato, con ridefinizione dei compiti dei diversi soggetti implicati, anche nella prospettiva di valorizzare e razionalizzare le attività avviate nel tempo dalle Province e dalle strutture regionali;
- b) estensione delle rilevazioni alle politiche attive del lavoro regionali e provinciali, con priorità a quelle ritenute più rilevanti da Regione e Province;
- c) avvio di un progetto di sistematizzazione dei dati relativi ai flussi scolastici e formativi, anche a seguito della costituzione dell'anagrafe scolastica;

- d) avvio di una prima riflessione sulle modalità di rilevazione degli esiti della formazione continua, anche in relazione con gli Enti Bilaterali, le Associazioni di categoria e le imprese;
- e) individuazione del possibile concorso dei beneficiari intermedi (imprese e istituzioni) alla valutazione della qualità degli output formativi;
- f) avvio di un'analisi delle modalità di rilevazione dei percorsi di alta formazione, ad integrazione di Alma Laurea per le lauree triennali e specialistiche, dei Master universitari, siano essi finanziati o meno dal FSE, dei dottorati di ricerca
- g) costituzione di un presidio metodologico che assicuri il coordinamento delle varie rilevazioni e valuti l'ottimizzazione dell'impiego di quelle già attivate.

Le attività proposte ai punti precedenti costituiscono adempimenti indispensabili per valorizzare le indagini sugli esiti della formazione ai fini della **programmazione regionale** del sistema dell'istruzione e formazione e paiono particolarmente importanti nella prospettiva della messa in opera della legge regionale 18/2009, in particolare dell'Osservatorio sul sistema educativo regionale di cui all'articolo 83 e del sistema di monitoraggio e valutazione di cui all'articolo 86, nonché delle norme regionali in tema di diritto allo studio (legge 15/2006) e alta formazione (legge 2/2007).

Possono in particolare consentire una partecipazione maggiormente informata e consapevole dei vari *stakeholder* e delle stesse autonomie locali. Tale partecipazione presuppone anche l'avvio di un **programma di divulgazione** delle informazioni, articolato secondo le necessità dei vari soggetti e in grado di svolgere funzioni di *accountability* con la pubblicazione di report accessibili a tutti i cittadini e non solo agli operatori.

Da considerare, al riguardo, che sussistono almeno due diversi tipi di esigenze informative. La prima, di diretto interesse per i decisori e gli attuatori, è costituita dalla creazione di un sistema informativo degli esiti del sistema di istruzione e formazione che, a partire dalle basi di dati esistenti e dalle rilevazioni condotte o previste, permetta di monitorare in modo adeguato e approfondito tutte le componenti, dal punto di vista sia delle strutture e dei servizi erogati che da quello degli *output* e degli *outcome* (esiti degli allievi).

In questa prospettiva sarà proposto un **set di indicatori**, in numero limitato, aggiornabili con tempestività e facilmente consultabili, che forniscano un quadro di sintesi dell'evoluzione del sistema regionale di istruzione e formazione e della sua efficacia formativa e professionalizzante, quantomeno per la parte relativa agli esiti occupazionali.

La seconda modalità di divulgazione prevede invece la pubblicazione di Report tematici, che permettano di sviluppare il dibattito attorno a punti chiave delle politiche e dei processi interessati (formazione, istruzione, lavoro) e di effettuare periodicamente una valutazione e una revisione critica degli stessi.

Il quadro di riferimento

Il nuovo modello di rilevazione nasce da un'analisi critica delle principali modalità con le quali indagini di questo tipo sono effettuate in Europa e in altre Regioni italiane. Questi approfondimenti hanno impegnato per parecchi mesi l'Agenzia Liguria Lavoro e sono richiamati sommariamente nel seguito, mentre in Allegato sono riportati con maggior dettaglio i risultati di tali analisi.

Il quadro europeo

Nell'ambito del dibattito in corso nei paesi dell'Unione europea, sempre maggiore importanza viene data agli strumenti di politica attiva del lavoro, primo fra tutti la formazione professionale, come mezzo di sviluppo sia economico, sia del capitale umano. I documenti e le *policy* attuate negli ultimi anni (creazione di un quadro di riferimento comune, aggancio della formazione professionale agli obiettivi e *benchmark* della Strategia di Lisbona, attuazione del processo di Bruges-Copenaghen, riprogrammazione dei Fondi Strutturali, in particolare del Fondo Sociale Europeo) paiono confermare, complessivamente, questa tendenza.

Indubbiamente, la formazione professionale non è più intesa come uno strumento isolato e, soprattutto, unicamente come supporto alle politiche del mercato del lavoro rivolte alle fasce deboli della popolazione. Negli ultimi anni, infatti, la formazione professionale ha assunto un ruolo centrale nel processo di *lifelong learning* (che prevede momenti di formazione lungo tutto l'arco della vita) ed ha assunto una funzione di interfaccia sostanziale dei sistemi di istruzione, innovazione e del mercato del lavoro assumendo, pertanto, un ruolo centrale nelle politiche economiche e sociali.

Nella maggior parte dei paesi europei, la formazione professionale non si limita più (ormai da tempo) ad una serie di interventi *ad hoc* destinati alle fasce deboli della popolazione attiva, bensì ad una politica complessiva che accompagna ogni Stato membro e l'Unione europea nel suo insieme verso il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Strategia di Lisbona che mira a rendere, in dieci anni, l'Europa "*l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale*". Appare quindi essenziale che i decisori politici possano avvalersi dei risultati di solidi studi sul campo e di ricerche, come anche di dati statistici, che consentano un *policy making* basato sull'evidenza e ne confermino le decisioni.

Come sottolineato recentemente in una pubblicazione del CEDEFOP³ (*European Centre for the Development of Vocational Training*), il sistema della formazione professionale europeo soffre della mancanza di un sistema di statistiche, indicatori e *benchmark* che consenta una comparazione dei risultati conseguiti in ogni Stato membro e nell'Unione nel suo complesso. Questo fattore riduce la possibilità di basare la programmazione politica sui risultati già raggiunti attraverso l'implementazione delle azioni che compongono la politica di formazione professionale europea (che sempre più condiziona le - e incide sulle - politiche nazionali). A questo proposito si deve sottolineare che il Comunicato di Maastricht (2004) ha identificato, quale priorità a livello europeo, "*il miglioramento della portata, precisione e affidabilità delle statistiche in materia di istruzione e formazione professionale al fine di*

³ Cedefop, *Zooming in on 2010. Reassessing vocational education and training*, 2007

valutare i progressi compiuti, rendendo il sistema efficiente, efficace ed attrattivo. Indicatori e informazioni adeguate sono la chiave per comprendere, da un lato, cosa sta succedendo nel sistema di istruzione e formazione professionale e, dall'altro, quali interventi supplementari e quali decisioni sono richiesti da tutte le parti interessate".

A questa affermazione hanno fatto seguito (o sono collegate) una serie di indicazioni da parte dell'Unione che insistono sulla necessità di disporre di un sistema europeo di monitoraggio delle politiche della formazione che permetta di misurare ed apprezzare i risultati ottenuti al fine di poter procedere ad una programmazione informata e coerente con le necessità rilevate sul campo.

Ciò non ostante, come si può leggere in dettaglio nell'Allegato 1, le diverse criticità e priorità che caratterizzano la programmazione del FSE, sia la "vecchia" che la "nuova", hanno stimolato i diversi Paesi a concentrare le attività di rilevazione, monitoraggio e valutazione su interventi e target diversi.

La frammentazione descritta nell'Allegato 1 riguarda sia le modalità di raccolta dei dati, sia quelle di monitoraggio/valutazione ed evidenzia come non esista un "modello europeo" univoco che possa essere applicato nella valutazione degli esiti della formazione professionale.

Nel disegno di un nuovo sistema di rilevazione, monitoraggio e valutazione, tuttavia, non si possono trascurare alcuni messaggi chiave della politica europea in tema di formazione professionale. Sono, in particolare, quelli che invitano a progettare un sistema che, oltre a dotarsi di modalità di rilevazione di informazioni statistiche continuative e affidabili, abbia una forte componente qualitativa che possa analizzare nuovi fattori chiave che si accompagnano all'erogazione di attività formative.

L'esperienza europea suggerisce pertanto di non limitarsi alle pur indispensabili rilevazioni degli esiti degli interventi su base censuaria o campionaria rappresentativa, ma di procedere anche all'identificazioni di alcuni target specifici da monitorare che non facciano riferimento unicamente a fasce deboli – o considerate tali - del mercato del lavoro e ad una serie di approfondimenti tematici che permettano di rilevare il ruolo centrale della formazione professionale come strumento di sviluppo economico e del capitale umano (formazione continua, formazione degli occupati, formazione all'imprenditoria intesa come una delle conoscenze chiave della società della conoscenza, i *benchmark* e gli indicatori della Strategia di Lisbona, le strategie di *lifelong* e *life wide learning*).

Il quadro nazionale⁴

I processi di frammentazione dei percorsi professionali, così come i rischi di precarizzazione dei profili e delle posizioni lavorative, appaiono fenomeni rispetto ai quali la messa a regime dei sistemi di formazione continua e permanente può rappresentare un fattore di contrasto cruciale.

Allo stato attuale, alla suddetta frammentazione corrisponde una relativa dispersione delle informazioni. In questo senso assume rilevante importanza la possibilità di interfaccia e di "incrocio" dei diversi sistemi regionali di monitoraggio degli esiti della formazione professionale, interfaccia che, per rendersi effettivamente utile, non può prescindere da una precisa definizione degli oggetti di indagine, degli strumenti e delle relative modalità di rilevazione.

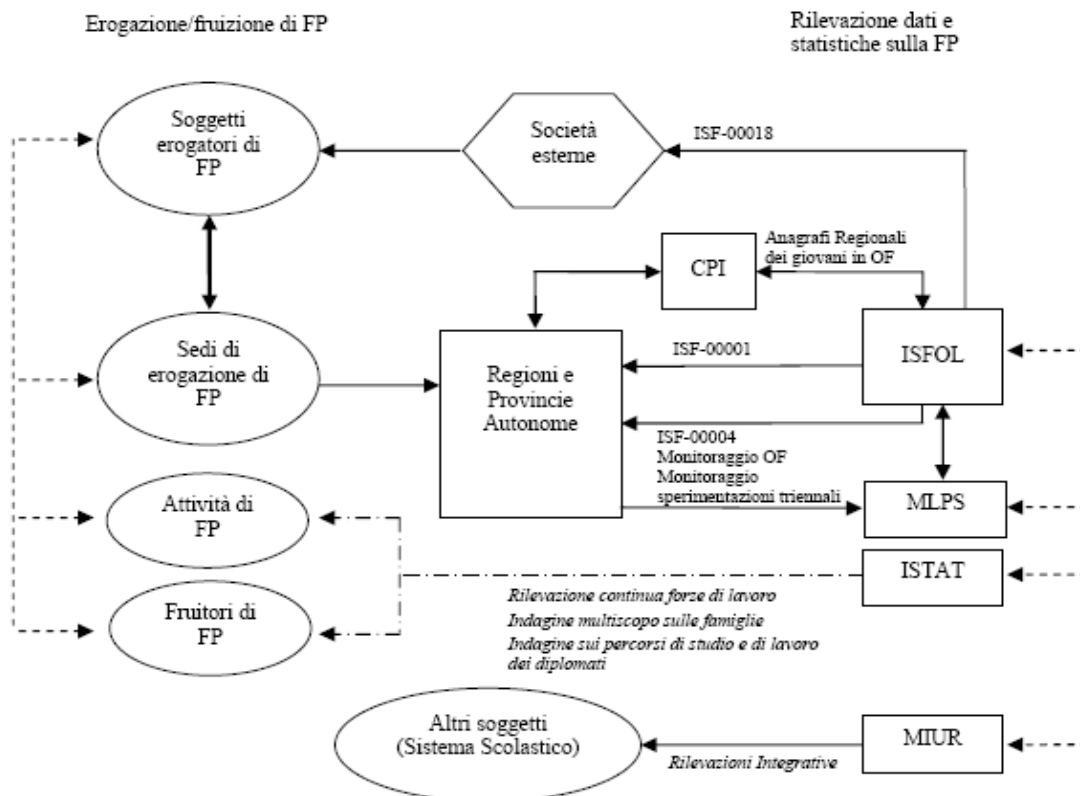
⁴ Il quadro disponibile è parziale, in quanto nella sintesi mancano le informazioni relative alla Lombardia. Isfol, contattato nella fase iniziale, non ha reso disponibili le informazioni, in quanto non ancora ufficialmente pubblicate ed attualmente è in corso un aggiornamento complessivo.

Ancora, all'elevato grado di complessità che caratterizza il settore della formazione per adulti corrisponde una relativa tendenza alla dispersione delle informazioni raccolte in merito, dinamica che, a livello centrale, pare essere indicata come punto di migliorabilità necessario al fine di una razionalizzazione dell'intero sistema formativo, come riportato in un documento ministeriale⁵ datato luglio 2006 a titolo "Completezza e qualità delle informazioni statistiche sulla Formazione professionale": "Un buon sistema formativo, in grado di fornire a tutti una preparazione adeguata e soprattutto le competenze che meglio rispondono alla propria vocazione professionale, deve basarsi su un buon *sistema informativo*, nel senso che è necessario conoscere quale è lo stato del sistema per poter gestirlo meglio".

L'avvio di un processo di omogeneizzazione degli indicatori considerati dai diversi sistemi di monitoraggio regionali appare dunque obiettivo ambizioso, considerando come diversi fattori di criticità concorrano nel differenziare gli "stili" di monitoraggio regionali, in particolare:

- la pluralità dei soggetti coinvolti nei processi di formazione con diverse collocazioni (es. enti erogatori / soggetti fruitori);
- la pluralità degli enti che si occupano di diversi aspetti e/o di diversi oggetti dei monitoraggi (ISFOL, ISTAT, MIUR, MLPS);
- la parziale "opacità" di alcune procedure di rilevazione condotte a livello regionale;
- la difficoltà di relazione interna che si registra talvolta tra Centri per l'Impiego Provinciali e Regioni.

Quanto introdotto trova un'efficace rappresentazione della propria complessità nella schematizzazione proposta nel contesto del già citato documento ministeriale:



Fonte: *PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, COMMISSIONE PER LA GARANZIA DELL'INFORMAZIONE STATISTICA, "Completezza e qualità delle informazioni statistiche sulla Formazione professionale"*

⁵ Reperibile all'indirizzo web

http://www.palazzochigi.it/Presidenza/statistica/attivita/0603_formazione_professionale.pdf

L'eterogeneità e complessità del quadro ha suggerito all'Agenzia di procedere ad una ricognizione diretta che consentisse di delineare lo "stato dell'arte" dei sistemi di monitoraggio regionali. Sono state pertanto inviate ai diversi referenti regionali delle schede che hanno permesso di raggiungere informazioni sulle caratteristiche essenziali delle indagini sugli esiti: universo di riferimento ed eventuale campione indagato, strumento di indagine e relative modalità di rilevazione, soggetti titolari dell'indagine. I risultati dell'indagine condotta sono sommariamente riportati nell'Allegato 2.

In questa sede ci si limita a segnalare che sono state riscontrate situazioni diversificate. In particolare:

- a) per quel che concerne l'universo di riferimento, prevalgono i corsi rivolti a disoccupati, ma non mancano casi, soprattutto nelle aree meno estese, di indagini rivolte a tutti i beneficiari di interventi finanziati dal FSE;
- b) rispetto invece all'ampiezza del campione, si ha una prevalenza di indagini di tipo censuario, ma alcune regioni usano campioni rappresentativi dei diversi tipi di beneficiari e aree territoriali;
- c) quanto allo strumento usato, prevale il questionario ISFOL adattato e quasi sempre il questionario è somministrato per via telefonica;
- d) i soggetti deputati alla rilevazione, infine, sono sia gli Organismi Formativi (in circa la metà dei casi considerati), sia Enti strumentali della Regione, sia, in pochi casi, soggetti esterni (valutatori o società selezionate con bando).

Si può dunque affermare che non solo non esiste un modello europeo, ma neanche un modello nazionale sufficientemente consolidato, anche se alcuni elementi sono abbastanza stabili, quali l'uso di un questionario derivato da quello ISFOL (alla cui costruzione hanno peraltro ampiamente contribuito le Regioni) e della somministrazione telefonica dello stesso.

Il quadro regionale

A partire dal 1996 la Regione Liguria ha sviluppato una propria metodologia di rilevazione **diretta** (interviste agli allievi della FP) e dal 2000 ha adottato la scheda di rilevazione ISFOL (Gruppo Placement) fino alla conclusione dei corsi finanziati con il ciclo di programmazione 2000-2006. La riflessione critica sull'esperienza condotta ha permesso, unitamente all'esame delle modalità adottate a livello europeo e nazionale, di sviluppare il modello contenuto in queste pagine, utilizzato a partire dai corsi finanziati con il ciclo di programmazione 2007-2013.

Le **caratteristiche dell'indagine condotta in precedenza** erano, in sintesi, le seguenti:

- a) universo di riferimento: interventi formativi rivolti a disoccupati;
- b) indagine di tipo censuario, a partire dalla costruzione di una banca dati dei corsi (da FP 2000), che portava poi alla costruzione di una banca dati degli allievi⁶;
- c) strumento usato: questionario ISFOL somministrato per via telefonica;
- d) soggetto deputato alla rilevazione: Agenzia Liguria Lavoro;

⁶ Poiché è risultato estremamente laborioso costruire l'universo allievi e si sono verificate molte difficoltà dovute proprio all'irreperibilità delle persone (mancanza dei numeri di telefono), la scelta di realizzare la rilevazione in modo censuario ha consentito sinora di realizzare un numero congruo di interviste per ogni annualità, rispettando peraltro i canoni della rappresentatività rispetto alle principali variabili riferite ad assi e misure.

- e) tempi di rilevazione: a 12 mesi dalla chiusura dell'intervento, anche se questo aspetto ha sempre costituito una forte criticità e i tempi lunghi di costruzione della banca dati allievi hanno allungato corrispondentemente i tempi di effettuazione delle interviste.⁷

Una riflessione condotta sulle indagini effettuate ha evidenziato alcune **criticità** e alcuni limiti derivanti dall'impostazione dell'indagine stessa, che il nuovo modello progettato dovrebbe permettere di risolvere.

Nelle rilevazioni sin qui realizzate, la criticità maggiore è stata quella della **creazione della banca dati allievi**, per le seguenti principali ragioni:

- la difficoltà di reperimento del materiale cartaceo nelle diverse Province e presso gli Uffici Regionali ha reso in alcuni casi difficile ricostruire in modo completo l'universo di riferimento (ossia rintracciare tutti i verbali oggetto di indagine);
- la modulistica adottata, non sempre omogenea, ha reso impossibile per molti corsi rintracciare gli allievi (mancanza numeri di telefono).

Tutto ciò ha creato una sostanziale **caduta nel tasso di intervista**, non potendo in molti casi rintracciare le persone coinvolte nelle azioni formative.

Un'ulteriore criticità – connessa alla creazione della banca dati – ha riguardato i **tempi della rilevazione**: non disponendo di una banca dati aggiornata in tempi reali, il momento del contatto con la persona è stato ritardato e comunque l'intervista è stata effettuata entro un intervallo non omogeneo rispetto alla conclusione del corso (i 12 mesi appunto), elemento che appare invece essenziale per la comparabilità interna ed interregionale dei dati stessi. La dilatazione dei tempi ha inoltre reso più difficoltoso reperire le persone da intervistare, contribuendo a **diminuire il tasso di risposta**.

Gli elementi di criticità riferiti alla costruzione della banca dati si sono peraltro affievoliti nel tempo, in relazione al sempre maggior uso in linea di FP2000, alimentato dagli Enti.

A ciò va aggiunto che la scarsa omogeneità delle informazioni raccolte su FP2000 consentiva – verosimilmente – di limitare l'oggetto d'indagine ai corsi per disoccupati, per i quali le informazioni erano di più facile reperibilità rispetto ad altre tipologie di intervento.

L'analisi degli esiti è stata condotta utilizzando, come **strumento di rilevazione**, il questionario telefonico definito in sede ISFOL (Gruppo *outplacement*), al fine di garantire una raccolta dati omogenea a livello nazionale..

Per quanto riguarda il **questionario** utilizzato, gli elementi da sottolineare sono sostanzialmente due: il primo riguarda la struttura complessiva, il secondo la ricostruzione delle traiettorie formative ed occupazionali degli allievi.

Per quanto riguarda la struttura:

- il questionario risultava estremamente **ripetitivo** (e quindi di difficile somministrazione), in quanto all'intervistato si richiedeva di definire la propria situazione occupazionale a 6 mesi dalla conclusione del corso, a 1 anno e al momento dell'intervista: questa scansione delle esperienze professionali ad intervalli temporali fissi ha posto non pochi problemi nella ricostruzione dei percorsi professionali. Gli intervistati hanno infatti mostrato evidente fastidio al ripetersi delle domande e qualche difficoltà nel ricordare i 'tempi' delle diverse attività

⁷ Nelle prime annualità l'arco temporale era di 24 mesi, diminuito progressivamente a 18/12 mesi

- rispetto agli intervalli temporali, per gli intervistati è stato talmente **difficile ricostruire** la propria condizione occupazionale alle date proposte che gli intervistatori hanno fatto riferimento perfino all'abbigliamento per risalire alla stagione!
- in fase di somministrazione si sono evidenziate alcune difficoltà di risposta collegate alle modalità di **formulazione delle domande**

Per quanto riguarda la ricostruzione delle traiettorie formative e professionali (focus di questa rilevazione):

- la scansione delle esperienze lavorative ad intervalli temporali fissi, peraltro limitata dalle difficoltà degli intervistati di ricostruire i propri percorsi, non forniva informazioni circa la prima esperienza lavorativa svolta a corso concluso, impedendo di valutare gli effetti immediati e diretti dell'intervento formativo scelto.
- mancavano domande volte a produrre conoscenza sulle motivazioni delle scelte formative degli allievi e sulle attività di stage previste dal progetto formativo.
- non era possibile verificare se gli allievi fossero occupati (part time o irregolari, quindi formalmente 'disoccupati') durante la frequentazione dei corsi, rischiando di sovrastimare gli impatti della formazione sugli esiti occupazionali.

In sintesi, le traiettorie formative ed occupazionali tracciabili con il vecchio questionario presentavano delle **lacune**, che impedivano di individuare e definire l'eventuale presenza di reali e coerenti percorsi di 'crescita' professionale.

La rilevazione condotta nel settennato precedente ha presentato comunque la sua maggiore criticità nella mancanza di una banca dati "in linea" costantemente aggiornata; in altri termini la gestione delle interviste necessita di un processo 'automatico' di contatto delle persone, a seconda dell'intervallo temporale scelto tra la fine del corso e la somministrazione del questionario. Questo ha evidenziato l'urgenza di rendere maggiormente fruibili le informazioni di FP 2000 per poter realizzare una rilevazione ad intervalli costanti⁸

Per queste ragioni, come si dirà, la progettazione avviata prevede di affidare la rilevazione direttamente agli OFA, attraverso un nuovo questionario e un sistema informativo di gestione on-line in real time delle informazioni presenti su FP2000 e ricavate dalle interviste (cfr. pagine successive). Essa dovrebbe consentire quindi di ridurre sia le difficoltà di contatto che i tempi di rilevazione (presupponendo che l'OFA abbia informazioni aggiornate sui propri allievi e un rapporto "privilegiato" con essi) e di svolgere le attività di monitoraggio in modo continuativo e con un intervallo costante rispetto alla conclusione dei diversi corsi.

Questa "semplificazione" dovrebbe consentire inoltre di liberare risorse per consentire un progressivo allargamento delle politiche attive da monitorare.

La sperimentazione su SIL/RUBENS

Nel 2007 in tutti i Centri per l'Impiego della Liguria è stato installato l'applicativo regionale Rubens, che ha consentito di dare operatività al Sistema Informativo del Lavoro (SIL), permettendo la messa in rete e il monitoraggio degli accessi ai servizi, dello stato di disoccupazione e delle movimentazioni di lavoro di tutti i cittadini residenti (e/o domiciliati) in Liguria.

⁸ Si veda a questo proposito l'architettura informatica del nuovo sistema

Dal 1 marzo 2008 confluiscono nel SIL/RUBENS tutte le informazioni derivanti dalle comunicazioni obbligatorie dei movimenti di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione di tutti i rapporti di lavoro, compresi quelli nella pubblica amministrazione, le collaborazioni coordinate e continuative e i tirocini (esclusi quelli curricolari).

La disponibilità di una banca dati alimentata dalle comunicazioni obbligatorie ha suggerito di sondarne a fondo le potenzialità informative, al fine di verificare quali informazioni rilevanti delle indagini sugli esiti fossero già disponibili su questa banca dati e quale grado di affidabilità avessero. In linea di principio, infatti, una rilevazione con questionario, comunque impegnativa, non sarebbe giustificabile (almeno nella sua forma censuaria) se fossero già disponibili per l'universo di riferimento informazioni adeguate. Questa eventualità potrebbe permettere di riservare le indagini con questionario all'approfondimento di alcuni campioni ritenuti interessanti, senza la necessità di estendere la rilevazione all'intero universo.

Le potenzialità informative di Rubens e la loro coerenza con i dati di rilevazione diretta sono state analizzate con un lungo lavoro di ricerca, nella banca dati Rubens, dei soggetti che erano presenti nella banca dati Esiti (interviste già svolte da Agenzia Liguria Lavoro sugli allievi dei corsi terminati nel 2006).

I risultati della comparazione sono riportati nell'Allegato 3 e mostrano che la sovrapposizione tra le due banche dati non appare al momento sufficiente, in termini quantitativi (numero di persone presenti in entrambe le banche dati) e qualitativi (coerenza delle informazioni dei soggetti presenti nelle due banche dati⁹) da permettere di affidare alla sola banca dati Rubens la rilevazione degli esiti occupazionali dei corsi regionali, demandando ad eventuali approfondimenti campionari la sola rilevazione di dati più specifici.

La sperimentazione condotta, unitamente alle esperienze maturate nel precedente periodo di programmazione, ha indotto a ritenere che sia opportuno utilizzare la Banca dati Rubens come strumento di controllo della congruenza delle informazioni raccolte tramite indagine diretta, ma che al momento non si possa rinunciare alla copertura dell'universo con una indagine censuaria con questionario.

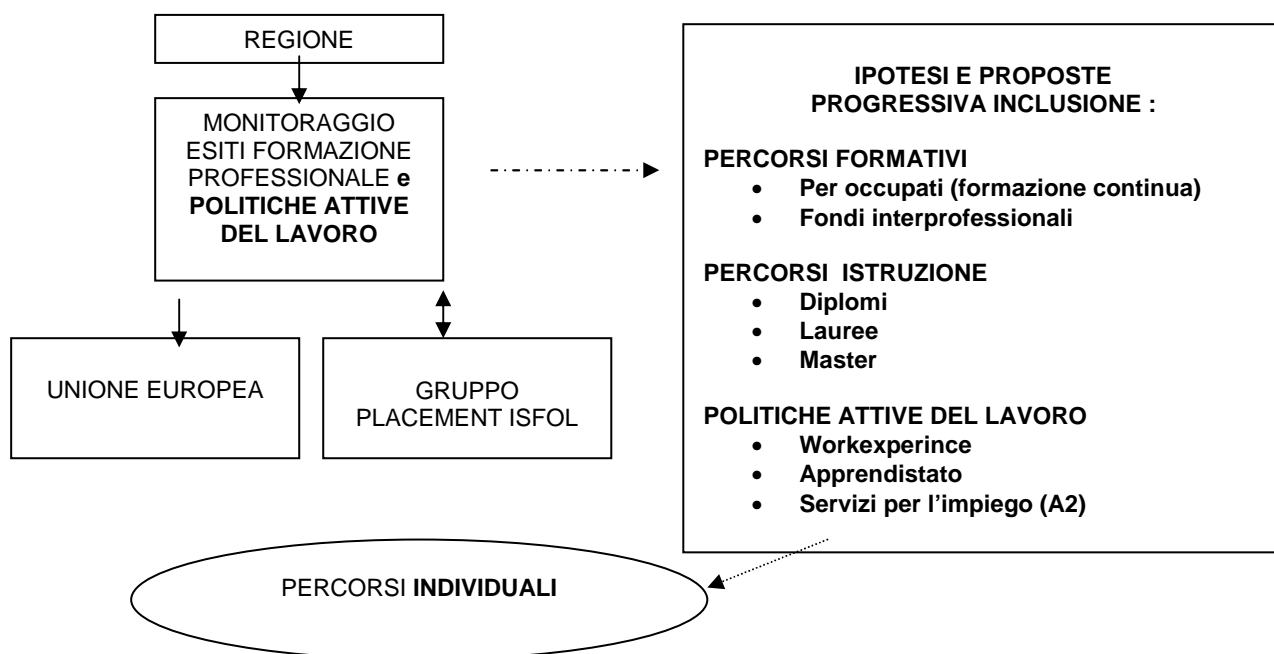
⁹ Sfuggono ad esempio a Rubens tutte le informazioni relative ai lavoratori autonomi e alle persone in cerca di lavoro non iscritte ai CIP.

La soluzione proposta

Il percorso di analisi condotto e la lettura dell'evoluzione dei fabbisogni conoscitivi in tema di monitoraggio, sintetizzati nelle pagine precedenti, hanno posto le basi per la progettazione di un nuovo modello di rilevazione degli esiti.

In via generale, la finalità di un **sistema di monitoraggio integrato** è quello di monitorare appunto l'efficacia e l'efficienza degli interventi in termini di impatto – quantitativo e qualitativo – sul mercato del lavoro.

In una logica di “valutazione ex post”, quindi, è importante ipotizzare un percorso di rilevazione che possa essere progressivamente incrementato, garantendo un raccordo tra impianto metodologico iniziale e singoli segmenti del sistema di monitoraggio e valutazione delle politiche attive del lavoro. Un'impostazione che consenta, sulla base delle esigenze della Regione (a partire da quelle dei Servizi direttamente interessati), in accordo e coordinamento con le Province, una continuità e una progressiva inclusione delle diverse politiche (non solo formazione, ma altre politiche attive del lavoro), partendo dalla connessione con il progetto *Placement* di ISFOL



L'utilizzo delle informazioni che derivano dall'indagine può essere articolato e connesso a diversi livelli: dalle attività di programmazione, al monitoraggio (come base di valutazione), fino ad una lettura in un'ottica di ricongiungimento delle politiche formative, orientamento e azioni di incrocio tra domanda e offerta, evidenziando sin dall'inizio la necessità dell'**integrazione tra strutture** che a vario titolo si occupano di programmazione e gestione delle politiche attive del lavoro.

Sinteticamente, l'obiettivo conoscitivo che deve essere garantito è quello di fornire un supporto

- alla programmazione gestionale
 - delle politiche attive del lavoro
 - dell'istruzione, formazione professionale e alta formazione
- alla creazione di un sistema di elementi utili alla valutazione

I presupposti del modello

In linea con quanto sinora affermato, emerge la necessità di avviare un piano di rilevazione degli esiti delle politiche attive del lavoro ben più ampio di quello fin qui attuato, essenzialmente ma non esclusivamente, attraverso la “tradizionale” indagine sugli esiti occupazionali della formazione. Inoltre, preso atto della numerosità dei soggetti istituzionali interessati e del fatto che questi sono titolari di competenze concorrenti e non subordinate o delegate dalla Regione, emerge l’ulteriore necessità di creare una rete tra i quanti sono interessati alle rilevazioni e al loro uso che coinvolga, quantomeno, le Province, l’Università e gli Uffici Scolastici Regionale e Provinciali.

Questo modello si propone di delineare una serie di attività da realizzarsi gradualmente in un’ottica pluriennale di sperimentazione e di messa a regime progressiva.

La proposta progettuale prevede di sviluppare diverse azioni, dotate ciascuna di gradi di operatività e di priorità differenti. La progettazione prevede perciò una gamma di sub-analisi che andranno realizzate con tempi e modalità differenti, ma coordinate. Una impostazione modulare che consente l’avvio delle sperimentazioni e la progressiva messa a regime ed integrazione con altre analisi mirate (es., Laboratorio delle professioni di domani).

Il progetto prevede anche la costituzione di un **presidio metodologico** che assicuri il coordinamento delle varie rilevazioni e valuti l’ottimizzazione dell’impiego di quelle già attivate. Da un lato, infatti, la collaborazione di una pluralità di soggetti e l’estensione degli ambiti e degli oggetti di rilevazione rende indispensabile il coordinamento in itinere delle varie rilevazioni previste; dall’altro lato, poiché solo una parte delle rilevazioni previste sarà direttamente gestita dall’Agenzia, l’attività di coordinamento non potrà limitarsi al mero aspetto tecnico-organizzativo, ma dovrà assicurare una sorta di *governance* metodologica multilivello delle rilevazioni.

Il punto di partenza del progetto è costituito dalla nuova indagine sugli esiti occupazionali dei corsi di formazione rivolti (in tutto o in parte) a disoccupati. Essa dovrebbe essere poi integrata da ulteriori rilevazioni o approfondimenti a copertura della offerta formativa per disoccupati, quali indagini in profondità sugli esiti, sulla formazione post universitaria, sulla qualità percepita da parte di operatori della domanda di lavoro nei confronti dei formati, fino all’avvio di rilevazioni sperimentali sull’efficacia della formazione continua, e su politiche attive del lavoro quali le *workexperience*. Poiché il complesso di rilevazioni previsto difficilmente può essere avviato a regime in tempi brevi, le necessarie sperimentazioni e integrazioni saranno effettuate all’interno di ambiti settoriali in cui sia presente l’interesse alla sperimentazione stessa di soggetti che operano nel campo della domanda e dell’offerta (strutture formative e imprese), di diversi “clienti interni” al livello di filiera (scuole superiori che forniscono diplomati in ingresso ai Corsi di laurea universitari).

Basti considerare, a mero titolo di esempio, che l’analisi degli esiti non consente una stima corretta del grado in cui la formazione produce davvero occupazione aggiuntiva, in quanto rileva il risultato lordo e non il netto, perché non tiene conto degli esiti occupazionali dei possessori dei titoli in ingresso nei percorsi formativi. In altri termini, ad oggi, non rileva l’aumento dell’occupazione in termini di incremento netto dell’occupabilità, per l’assenza di rilevazioni comparabili in altri percorsi di studio. (informazioni che potrebbero essere rilevate solo estendendo la rilevazione alla secondaria di secondo grado). Inoltre, non depura gli effetti occupazionali dall’influenza esercitata dalla congiuntura economica (sia in senso di *performance* positive o negative del sistema locale) né da eventuali “effetti sostituzione”. Inoltre, il mancato incrocio con altre banche dati rinvia poi le risposte alla percezione soggettiva degli allievi. (la coerenza dell’occupazione svolta con la formazione ricevuta viene dichiarata dagli allievi, ma potrebbe essere analizzata comparando la qualifica con l’occupazione attuale). Sono solo alcune delle ragioni per le quali la nuova indagine sugli

esiti deve essere vista come l'avvio di un nuovo modello di rilevazione e non come un punto di arrivo.

Queste ultime osservazioni pongono l'accento sull'importanza – in questa fase – di partire dai singoli soggetti che entrano in contatto con le politiche attive del lavoro, al fine di costruire un percorso che consenta un'analisi "individuale" dei percorsi seguiti e delle strategie messe in atto dalle persone che si rivolgono ai servizi per l'impiego. Di qui la necessità di proseguire nel percorso di creazione di una banca dati corsi e allievi che consenta un monitoraggio costante delle persone, anche in riferimento ai diversi percorsi.

Il nuovo modello di rilevazione

La proposta formulata dall'Agenzia, seppur orientata nel breve periodo a fornire una sintesi aggiornata degli esiti formativi, si pone come progetto di sistema, ovvero vuole essere funzionale alla costruzione del nuovo strumento di osservazione del mercato del lavoro che la Regione intende progettare.

L'intervento nel suo complesso prevede l'articolazione di momenti diversi di rilevazione:

- il primo, più immediato – sperimentale rispetto alla nuova architettura di sistema e soprattutto al coinvolgimento degli OFA - di continuazione delle rilevazioni in corso, limitate agli interventi formativi rivolti a disoccupati
- il secondo – di messa a regime - in un'ottica di evoluzione e di integrazione progressiva delle diverse politiche attive del lavoro, ampliando quindi l'universo di riferimento a conclusione della sperimentazione e attraverso un processo di condivisione per l'individuazione delle politiche "altre" da includere nel monitoraggio (a partire dalla programmazione 2007-2013).

L'evoluzione dello schema presuppone una progressiva strutturazione del sistema di monitoraggio regionale degli esiti delle politiche attive del lavoro in riferimento ai diversi interventi previsti, includendo gradualmente azioni in linea con il Programma Operativo CRO FSE 2007-2013.

Nella prima fase di sperimentazione, relativa ai soli esiti occupazionali degli allievi, alcune caratteristiche sostanziali rimangono le stesse della rilevazione precedente:

- a) universo di riferimento: interventi formativi rivolti a **disoccupati**;
- b) indagine di tipo censuario, a partire dalla costruzione di una banca dati dei corsi (da FP 2000), che porti alla costruzione di una banca dati degli allievi;
- c) strumento usato: questionario ISFOL rivisto e aggiornato, da somministrare per via telefonica;
- d) tempi di rilevazione: a 12 mesi dalla chiusura dell'intervento

Viene radicalmente modificato il

- e) soggetto deputato alla rilevazione, in quanto la rilevazione sarà effettuata dagli OFA e questo dovrebbe garantire il rispetto dei tempi anche grazie al
- f) sistema informatico di trasmissione dei dati: restando invariato il punto di partenza (FP 2000), l'architettura informatica del sistema consente di costruire la banca dati degli esiti in tempo reale
- g) inoltre, si attiva in parallelo alla rilevazione il confronto tra la banca dati esiti e la banca dati Rubens, per valutare, in itinere, gli aggiustamenti e le integrazioni necessarie per rendere questa seconda abbastanza affidabile per le finalità di analisi da superare, in prospettiva, la rilevazione censuaria (quantomeno per la raccolta dei meri dati occupazionali degli allievi).

In sintesi, oltre ad un sostanziale adeguamento degli strumenti al set di informazioni richieste anche in sede europea dai sistemi di monitoraggio e ad una maggiore attenzione all'evoluzione del sistema formativo e scolastico, una ulteriore modifica sostanziale riguarda la "rete":

- dei **soggetti**, in questa fase gli OFA (e le Province)
- **informatica**, che consente un aggiornamento automatico delle informazioni raccolte pre corso in FP2000 e post corso attraverso le interviste e il raccordo con Rubens.

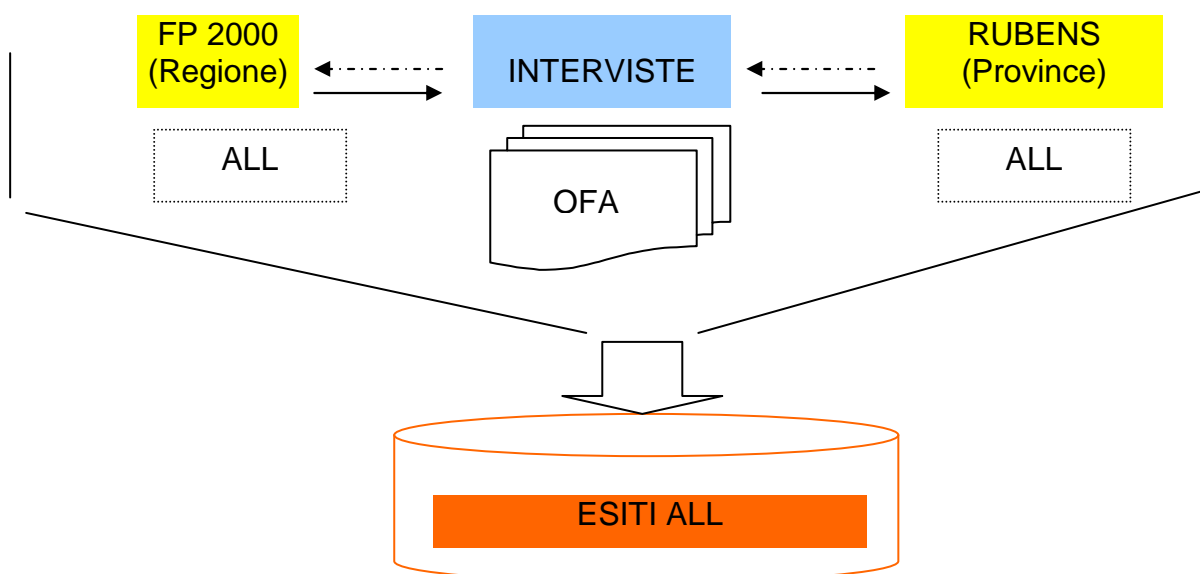
L'allargamento dei soggetti risponde in prospettiva alla progressiva costruzione di un sistema regionale di monitoraggio. Nell'immediato, ossia in questa prima fase di avvio, il coinvolgimento degli OFA – attuato anche grazie alla fattiva collaborazione delle Province - è motivato

- in primo luogo per garantire una maggiore tempestività della rilevazione (garantire i tempi a 12 mesi reali); già si è detto infatti che in passato le difficoltà nella ricostruzione della banca dati degli allievi e nel reperimento degli stessi portavano a tempi di somministrazione delle interviste ben più lunghi dei 12 mesi dalla conclusione del corso, con effetti negativi sia sulla qualità del dato che della reperibilità degli intervistati;
- secondariamente una migliore qualità del dato, presupponendo che gli OFA abbiano più facilità a contattare i loro ex allievi e a realizzare l'intervista, in quanto è dimostrato che gli allievi mantengono volentieri il contatto con le sedi formative e, anche se in cerca di occupazione perché si attendono un supporto nelle fasi successive alla conclusione del percorso formativo; inoltre, la conoscenza diretta degli ex allievi dovrebbe favorire la corretta compilazione dei questionari.

Per quanto concerne il sistema informatico è importante sottolineare un ulteriore aspetto che caratterizza questo modello: mettere a sistema le informazioni di tipo "amministrativo" disponibili, ma non immediatamente fruibili ed "incrociabili", in altri termini di arricchire l'informazione attraverso l'integrazione tra dati secondari (FP2000 e SIL/RUBENS) e primari (le interviste ai destinatari)

Presupposto di questo modello è infatti la partenza dall'archivio regionale FP2000 fino al confronto con Rubens attraverso l'integrazione con le informazioni acquisite in sede di intervista.

Tale processo potrebbe essere così schematizzato:



La sperimentazione dell'impostazione metodologica è prevista a partire dalla programmazione 2007-2013 sui corsi per disoccupati terminati nel periodo compreso tra il 01/01/2007 e il 30/06/2009, attraverso la realizzazione delle interviste all'intero universo, con il ricorso alle Organismi Formativi Accreditati.

Il percorso di avvio può essere così sintetizzato:

- **Estrazione universo** a cura di Agenzia
 - Corsi: Corsi di almeno 80 ore rivolti a disoccupati (o misto occupati e disoccupati)
 - Allievi
- **Realizzazione interviste a cura degli OFA**
- **Costruzione DB esiti complessivo a cura di Agenzia**
 - accorpamento delle informazioni raccolte (FP2000 + Interviste) con Rubens
 - verifica congruenza e controllo attraverso interviste a campione
- **Elaborazione e analisi a cura di Agenzia**
 - Elaborazione e analisi della bd esiti ALL
 - Stesura report
 - Restituzione risultati
 - Report tabellare
 - Per Asse, obiettivi specifici e declinazioni regionali
 - Per cittadinanza, età e genere
 - per Provincia
 - per settori
 - per Ente
 - Report di sintesi andamento annuale
 - Report interno su problemi riscontrati su banche dati e soluzioni proposte
- **Conclusione sperimentazione e messa a regime a cura di Agenzia**
 - Lettura critica del processo
 - Messa a regime rilevazione su corsi conclusi a 12 mesi, a partire dal 2° semestre 2009
 - Individuazione altri interventi da monitorare

Dalla sperimentazione alla messa a regime del progetto

Dopo la sperimentazione sui corsi conclusi tra il 2007 e il primo semestre 2009, il sistema verrà messo a regime, rendendo operativa la rilevazione continuativa e costante da parte degli OFA a partire dai corsi terminati nel secondo semestre 2009.

Per l'avvio della rilevazione di tipo qualitativo, verrà attivato in parallelo un Tavolo con la Regione e le Province per individuare su quali politiche avviare la sperimentazione.

In questo caso occorre infatti andare al di là dei **risultati**, per cogliere i **meccanismi** attivati, per la **riproducibilità** o il **miglioramento** delle politiche. In altre parole, il vero valore aggiunto di una base di dati affidabile degli esiti dovrebbe essere quello di produrre apprendimenti ai vari livelli (singolo OFA, Provincia, Regione), analizzando criticamente i risultati meno esaltanti e riflettendo sulla riproducibilità dei casi di particolare successo, dopo aver investigato in profondità sulle loro cause e sulla possibilità di riprodurle in contesti diversi.

In relazione all'estensione delle rilevazioni alle politiche attive del lavoro regionali e provinciali, con priorità a quelle ritenute più rilevanti da Regione e Province, saranno necessari alcuni passaggi per pervenire ad un progetto condiviso; in via del tutto generale:

- sarà effettuata una prima ricognizione su quali politiche attive del lavoro sono monitorate dalle Province (e con quali strumenti e modalità di rilevazione), per evitare di avviare rilevazioni su attività che non proseguiranno in quella forma
- andrà poi verificata la proposta di lavoro dell'Agenzia con il Settore Politiche e Servizi per l'Occupazione e, una volta decisa, andrà sottoposta all'attenzione delle Province
- prima di incontrare le Province andrà definito il ruolo dei beneficiari intermedi, ossia, per ogni tipo di politica attiva del lavoro, dei soggetti chiamati ad effettuare la rilevazione
- in una seconda fase andranno predisposti gli strumenti e le procedure di rilevazione, anche perché in questo caso potranno essere individuate delle buone pratiche provinciali da diffondere.

Il percorso di condivisione realizzato

Le basi di questo progetto, come anticipato, trovano origine in un'attenta analisi dell'esistente¹⁰ e in una lettura critica di quanto sino ad oggi realizzato¹¹, unitamente ad una sperimentazione sulle potenzialità dell'incrocio di banche dati amministrative diverse, ma ricche di informazioni congruenti¹².

La funzione di struttura tecnica di Agenzia Liguria Lavoro è quella di realizzare – in costante integrazione con gli Uffici regionali e in progressiva integrazione con i servizi pubblici per l'impiego – una rilevazione continua, in un'ottica di graduale inclusione delle diverse politiche attive del lavoro e di facilitare la strutturazione di un sistema regionale di rilevazione.

Le attività realizzate negli scorsi anni e le letture “critiche” hanno prodotto una proposta che costituisce la base del nuovo progetto di rilevazione esiti.

Le ipotesi di lavoro emerse sono state sin dall'inizio oggetto di confronto con i vari stakeholder, proprio per pervenire ad un modello condiviso: il percorso di costruzione è stato caratterizzato, infatti, da attività propedeutiche di analisi finalizzate alla condivisione - in primis – con gli Uffici Regionali (Politiche e Servizi per l'Occupazione), sfociato in un secondo tempo in un processo di condivisione con le Province.

Il percorso potrebbe essere così sintetizzato:

- condivisione con il Settore Politiche e Servizi per l'Occupazione
- incontri con il Comitato Tecnico di Consultazione Regione Liguria Province

Quindi, se il 2008 è stato un anno di riflessione che potremmo definire “interna”, dal 2009 è iniziato un percorso nell'ambito del Comitato Tecnico di Consultazione Regione Liguria Province: nel luglio 2009 è stata infatti realizzata una presentazione complessiva cui sono seguite altre riunioni, fino alla conclusiva, nel marzo 2010, nel corso della quale è avvenuta – nell'ambito del Comitato – una condivisione più formale delle linee guida del progetto.

Questo passaggio ha consentito di avviare – in collaborazione con le Province – il percorso di informazione nel territorio attraverso la realizzazione di quattro seminari provinciali che hanno coinvolto, oltre che i referenti provinciali, i responsabili degli OFA.

Tali seminari inganno dato luogo a ulteriori incontri nelle quattro Province, finalizzati a formare i referenti degli OFA che faranno parte del gruppo di lavoro e che realizzeranno le interviste.

¹⁰ A livello europeo e nazionale, si vedano gli Allegati 1 e 2

¹¹ Il quadro a livello regionale

¹² Si veda, oltre che il testo, l'Allegato 3

Gli strumenti e le procedure della rilevazione

Al fine di mantenere **continuità** con le rilevazioni precedenti, per consentire la comparabilità dei dati sia nell'arco temporale che a livello interregionale, si è optato per mantenere come base il **questionario ISFOL**, rivedendolo per **superare le criticità** osservate in passato e per adeguarlo alle nuove esigenze conoscitive dell'attuale programmazione FSE.

In particolare, è emersa la necessità di costruire uno strumento di rilevazione che, da una parte fosse, di facile e rapida somministrazione, dall'altra che consentisse di tracciare precise traiettorie formative e occupazionali, per valutare gli impatti degli interventi fruiti ed individuare l'eventuale presenza di reali e coerenti percorsi di 'crescita' professionale.

In sintesi, la **strategia** adottata è stata la seguente:

- Eliminazione di alcune domande della vecchia versione, scegliendo quelle più significative, che sono state mantenute quanto più possibile inalterate, per consentire confronti con le rilevazioni precedenti (le modifiche sono state apportate in modo da permettere comunque l'analisi longitudinale dei dati).
- Introduzione di nuove domande, finalizzate a produrre conoscenza più approfondita sui percorsi formativi ed occupazionali degli allievi dei corsi.

La struttura di base del **vecchio questionario** ISFOL era mirata a raccogliere informazioni su:

- Disponibilità e modalità ricerca di lavoro a fine corso
- Condizione occupazionale e dettaglio situazione professionale a 6 mesi dalla fine del corso
- Condizione occupazionale e dettaglio situazione professionale a 12 mesi dalla fine del corso
- Condizione occupazionale e dettaglio situazione professionale alla data dell'intervista.
- Per i non occupati: modalità di ricerca di lavoro alla data dell'intervista

La struttura di base dell'**attuale questionario** consente di acquisire informazioni su:

- Attività di stage/tirocinio prevista dal corso.
- Disponibilità e modalità di ricerca di lavoro a fine corso/stage/tirocinio
- Prima attività lavorativa svolta post corso/stage/tirocinio (solo data e modalità d'accesso)
- Condizione occupazionale e dettaglio situazione professionale alla data dell'intervista (che a regime corrisponderà esattamente a 12 mesi dalla fine del corso).
- Per i non occupati: distinzione tra inattivi (e motivi di inattività) e persone in cerca di lavoro (e modalità di ricerca di lavoro).

La struttura del questionario permette di descrivere diverse traiettorie occupazionali (cfr. schema di pagina successiva), che vanno dallo stage post corso, fino alla definizione dello stato occupazionale al momento dell'intervista.

Il **software** per la somministrazione del questionario presenta alcuni filtri che automaticamente selezionano o deselectano le domande da porre in base alle risposte dell'intervistato.

Di fronte ad un numero complessivo di 94 domande, i casi più complessi¹³, coinvolti in più esperienze lavorative e stimabili in numero ridotto, a maggior ragione quando il sistema

¹³ L'allievo ha svolto lo stage, ha lavorato presso la stessa azienda, ha concluso questa esperienza lavorativa per intraprenderne una successiva, che a sua volta è terminata e al momento dell'intervista svolge un'ulteriore attività lavorativa.

andrà a regime e le persone saranno intervistate dopo esattamente 12 mesi dalla conclusione del corso, richiedono la somministrazione di un massimo di 52 domande.

Rispetto alle rilevazioni della programmazione passata, si sottolinea che si è avuta una riduzione della lunghezza del questionario, che nella versione precedente richiedeva, nella maggioranza dei casi, la risposta a 61 domande.

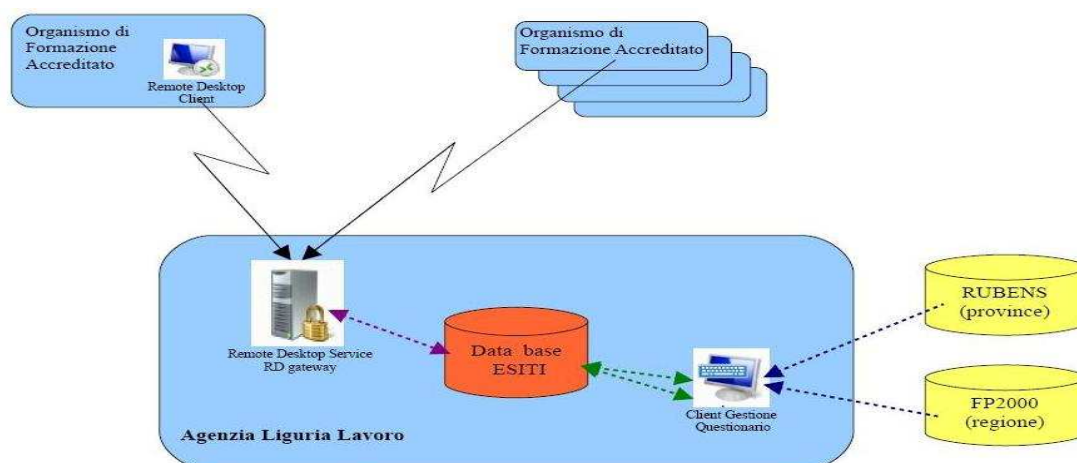
I **tempi di somministrazione** variano a seconda dei percorsi che andranno a profilarsi sulla base delle risposte che saranno progressivamente raccolte (in base cioè ai filtri e ai “salti condizionati”); tali percorsi sono così sintetizzabili:

- Inattivi: 13 domande (+ 8, se l'allievo ha svolto lo stage)
- In cerca di lavoro inoccupati: 20 domande (+ 8, se l'allievo ha svolto lo stage)
- In cerca di lavoro disoccupati: 26 domande (+ 8, se l'allievo ha svolto lo stage)
- Occupati: 32 domande (+ 8, se l'allievo ha svolto lo stage)
- Casi più complessi¹⁴: 52 domande

Riguardo ai casi più complessi, i pre-test hanno permesso di stimare la durata dell'intervista in 13 minuti.

Il **sistema informativo progettato** per la rilevazione consente la creazione e l'aggiornamento in tempo reale di un archivio che raccoglie le informazioni ricavate da FP2000 e da SIL/RUBENS e quelle raccolte attraverso l'indagine diretta.

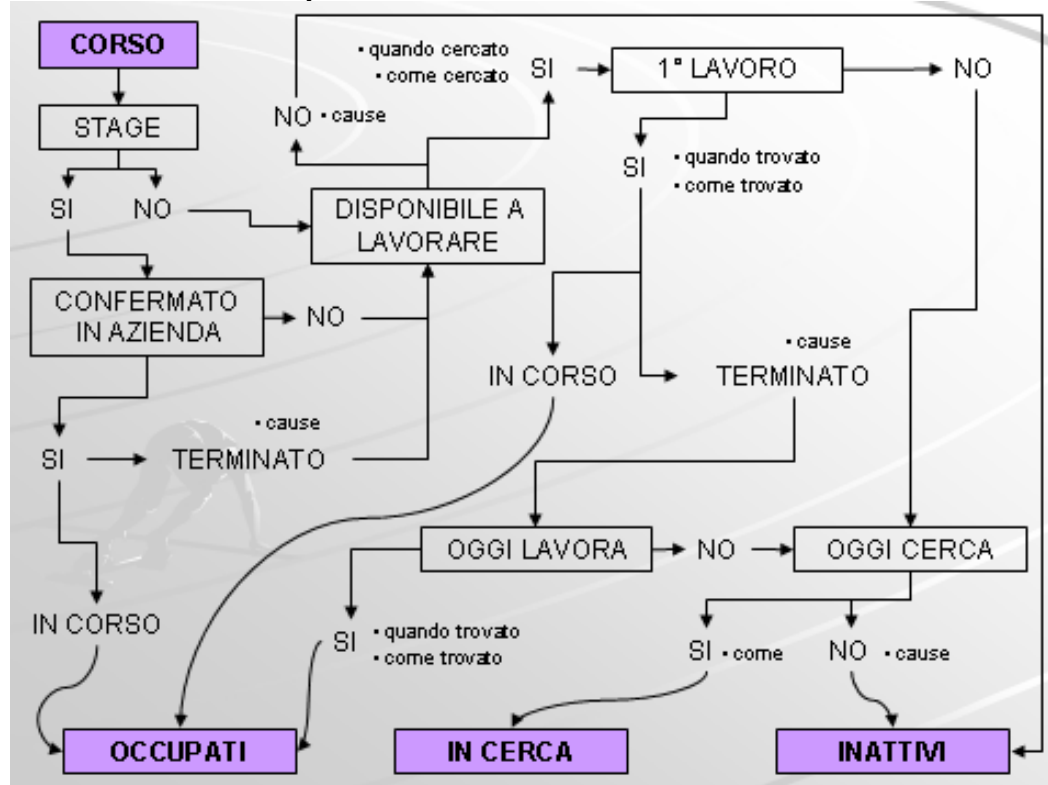
Architettura di sistema:



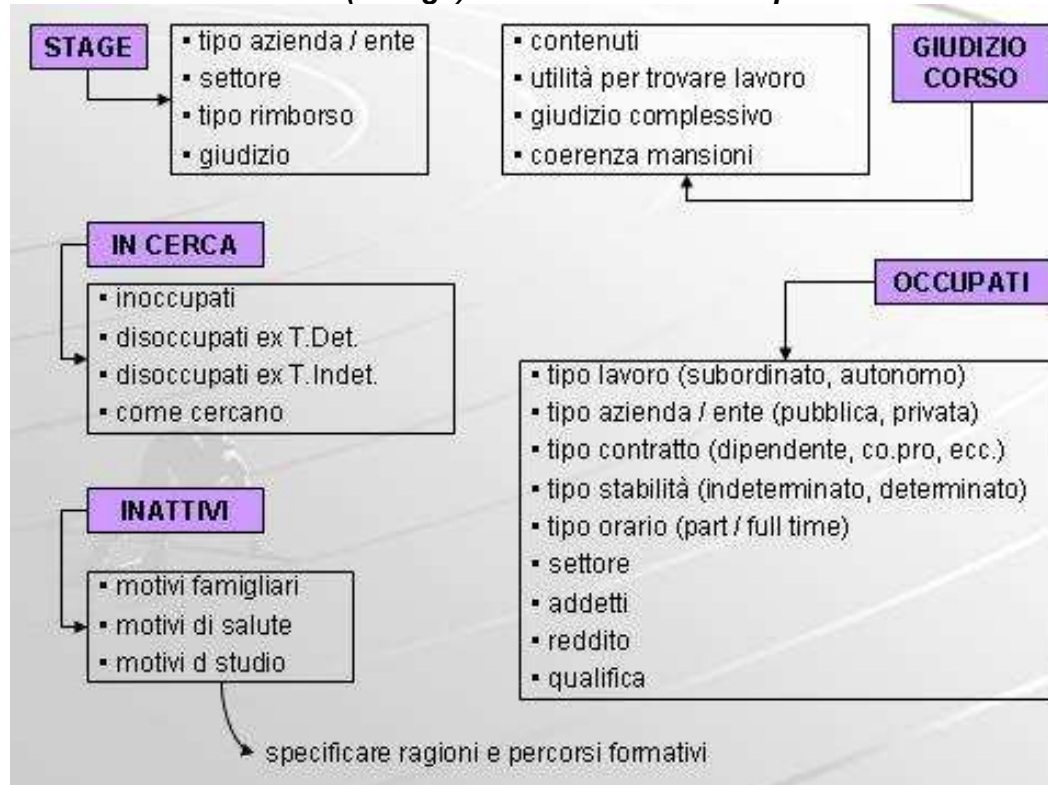
¹⁴ Idem

Schema questionario:

➤ **Traiettorie occupazionali:**



➤ **Valutazione corso (e stage) e focus su stato occupazionale:**



Allegati

- 1: Quadro europeo
- 2: Quadro nazionale
- 3: Il confronto banca dati SIL/RUBENS ed Esiti

1: Quadro europeo

Premessa

L'esigenza conoscitiva degli esiti degli interventi formativi, pur se unanimemente e autorevolmente riconosciuta, si scontra con un sistema della formazione professionale che resta, sotto il punto di vista europeo, ancora molto eterogeneo e, di conseguenza, difficilmente analizzabile come un insieme unico (coerente al suo interno) composto dalla somma dei sotto-sistemi nazionali. Nonostante lo sforzo (in atto ormai da alcuni anni) di creare un quadro comune di riferimento volto ad accrescerne la trasparenza e la comparabilità, le tradizioni dei diversi Stati membri dell'Unione nel campo della formazione professionale contribuiscono in modo sostanziale ad accrescere le difficoltà che sottendono al processo di omogeneizzazione in atto. L'elemento culturale (e conseguentemente il ruolo e la percezione della formazione professionale nei diversi paesi) continua a rappresentare uno dei maggiori limiti attualmente esistenti.

Se si prendono in considerazione, ad esempio, le finalità per le quali i finanziamenti del Fondo Sociale Europeo sono stati utilizzati nel periodo 2004-2006 nei diversi paesi, questo elemento appare evidente. Come evidenziato dallo studio del CEDEFOP precedentemente citato¹⁵, le attività finanziate (e quindi la funzione loro attribuita) si sono concentrate su un insieme di azioni molto variegata rivolte a drop out (in Francia e Irlanda), persone con bassa qualificazione (in Danimarca ed Estonia), disoccupati di lunga durata (in Irlanda), over 45 (in Spagna), donne che intendono rientrare nel mercato del lavoro (in Spagna), studenti residenti in aree rurali (in Polonia), persone disabili (in Lituania e Polonia), lavoratori delle PMI (in Spagna). Gli stessi fondi sono stati, inoltre utilizzati per supportare lo sviluppo di sistemi/strutture di qualificazione (in Irlanda), l'orientamento, il *counselling* e percorsi individualizzati di formazione (in Francia), sistemi di qualità, validazione dell'apprendimento non formale ed informale (in Francia), formazione dei formatori (a Cipro e in Francia) e l'anticipazione dei fabbisogni formativi (in Finlandia).

Anche con la nuova programmazione (2007-2013) gli Stati membri paiono decisi ad assegnare una molteplicità di obiettivi agli interventi finanziati dal Fondo Sociale Europeo (diminuendo, così, la possibilità di compararne l'utilizzo e gli esiti). Verranno infatti utilizzati per implementare e sviluppare i sistemi di qualificazione (Estonia, Cipro, Lituania, Ungheria, Polonia), i sistemi di qualità (Lituania, Ungheria) e orientamento (Lituania, Polonia); per promuovere strategie di *lifelong learning* (Slovacchia); per incrementare la partecipazione dei lavoratori alla formazione continua (Belgio, Paesi Bassi) e promuovere l'occupabilità delle fasce deboli (Belgio, Danimarca, Cipro, Austria, Slovacchia, Regno Unito). I finanziamenti disponibili, inoltre, rappresenteranno uno strumento rilevante per creare un link più forte tra il sistema della formazione ed il mercato del lavoro (Italia e Polonia); per promuovere *partnership* tra il sistema produttivo e gli attori chiave regionali (Danimarca); per sviluppare l'apprendimento sul luogo di lavoro (Estonia e Finlandia); per supportare le PMI (Estonia e Cipro); per stimolare il *capacity building* degli enti di formazione (Danimarca e Malta); per sviluppare e modernizzare la infrastrutture tecniche (Lettonia); per creare centri regionali integrati di formazione (Ungheria) o network di centri di formazione settoriali (Lituania); per sviluppare le competenze chiave (Austria) e favorire l'apprendimento delle lingue in ambito professionale e la formazione dei formatori (Ungheria).

¹⁵ Cedefop, *Zooming in on 2010. Reassessing vocational education and training*, 2007

Il dibattito sugli indicatori

Nel quadro della Strategia di Lisbona, gli Stati membri dell'Unione hanno convenuto di monitorarne l'implementazione attraverso un insieme di indicatori strutturali e *benchmark* che si sono tradotti, nel maggio 2003, in un set di cinque *benchmark* e ventinove indicatori considerati rilevanti a questo fine¹⁶.

Nel novembre del 2004, uno studio commissionato dalla Commissione europea (Direzione Generale Istruzione e Cultura) ha evidenziato le criticità ed i limiti delle statistiche disponibili nel campo della formazione professionale¹⁷ ed alcune delle conclusioni sono state successivamente utilizzate per formulare una specifica priorità nel Comunicato di Maastricht¹⁸.

Nel 2005, il Consiglio ha richiesto alla Commissione di valutare i progressi compiuti nell'identificazione di un quadro coerente di indicatori e *benchmark* e di prenderne in considerazione la loro rilevanza. Dopo questa sollecitazione la Commissione è arrivata ad una proposta che comprende dieci *benchmark* e ventidue indicatori¹⁹ che si riferiscono al livello di istruzione della popolazione nel suo complesso, all'istruzione e alla formazione di persone con bisogni speciali, all'occupabilità, agli esiti socio-economici ed al processo di istruzione e formazione.

Nel 2006, il documento "*Measuring the Outputs and Outcomes of Vocational Training – Towards a Coherent Framework for Indicators*"²⁰ ha ulteriormente evidenziato la necessità di giungere ad un quadro comune di indicatori che consenta la comparabilità, a livello transnazionale, dei dati raccolti relativamente alla formazione professionale ed ai suoi esiti.

Il documento propone una disanima degli indicatori disponibili (e comparabili) a livello internazionale, mettendone in evidenza sia i limiti sia le criticità da superare per giungere ad un quadro statistico comune. Un gruppo di lavoro (*Standing Group on Indicators and Benchmarks* - SGIB), in particolare, ha considerato (e tuttora sta lavorando a questo scopo) alcuni tipi di misure/misurazioni che possano utilizzare informazioni già disponibili.

¹⁶ I cinque *benchmark* sono i seguenti (tutti fissati per il 2010): 1) si dovrebbe pervenire ad una percentuale media non superiore al 10% di abbandoni scolastici prematuri; 2) il totale dei laureati in matematica, scienze e tecnologie nell'Unione europea dovrebbe aumentare almeno del 15% e al contempo dovrebbe diminuire lo squilibrio tra i sessi; 3) almeno l'85% della popolazione ventiduenne dell'Unione europea dovrebbe avere completato un ciclo di istruzione secondaria superiore; 4) la percentuale dei quindicenni con scarse capacità di lettura dovrebbe diminuire nell'Unione europea almeno del 20% rispetto al 2000; 5) il livello medio di partecipazione all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita dovrebbe attestarsi nell'Unione europea almeno al 12,5% della popolazione adulta in età lavorativa (fascia di età compresa tra 25 e 64 anni). Per ulteriori informazioni a proposito si consulti la seguente pagina web: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/after-council-meeting_it.pdf

¹⁷ *Achieving the Lisbon goal: The contribution of VET, 2004*, (http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/maastricht_en.pdf)

¹⁸ La priorità specifica prevede "il miglioramento della portata, precisione e affidabilità delle statistiche in materia di istruzione e formazione professionale al fine di rendere la valutazione dei progressi compiuti, rendendo il sistema efficiente, efficace ed attrattivo. Indicatori e informazioni adeguate sono la chiave per comprendere, da un lato, cosa sta succedendo nel sistema di istruzione e formazione professionale e, dall'altro, quali interventi supplementari e quali decisioni sono richiesti da tutte le parti interessate"

¹⁹ Si faccia riferimento ai documenti disponibili alle seguenti pagine web:

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/it/oj/2005/c_141/c_14120050610it00070008.pdf

<http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progressreport06.pdf>

<http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progressreport06annexes.pdf>

²⁰ Commissione Europea, DG Centro Comune di Ricerca - Istituto per la protezione e la sicurezza dei cittadini

Il dibattito sopra riportato evidenzia la necessità (e la ricerca) di creare un sistema che possa, almeno parzialmente, garantire una comprensione complessiva dell'andamento della formazione professionale all'interno dell'Unione prendendo anche in considerazione i grandi temi e le sfide che sono attualmente sull'agenda politica europea. Indubbiamente, ci si sta orientando verso un sistema che, da una parte, garantisca una continuità delle rilevazioni nel tempo (cosa che al momento non è possibile in quanto le rilevazioni hanno visto, nel tempo, variare i dati raccolti), e, dall'altra, una maggiore comparabilità dei dati ed un approccio più complessivo. Il tentativo pare essere quello di passare ad un approccio che consenta di identificare e misurare gli input, il processo, gli esiti e l'impatto, consentendo di combinare tre differenti dimensioni: quella statistica, quella analitica e quella orientata al *policy making*.

Ovviamente, questo processo sarà possibile accrescendo la qualità dei dati e puntando a:

1. migliorarne la comparabilità geografica e nel tempo e la loro affidabilità. Ciò implica una raccolta dati armonizzata nei diversi Stati membri, ma anche l'utilizzo di concetti, definizioni e classificazioni comuni;
2. trovare soluzioni flessibili per poter rispondere (e velocemente) a domande ad hoc;
3. migliorare l'accesso e l'utilizzo dei dati e delle statistiche già esistenti che non paiono, a presente, completamente utilizzate²¹.

Esempi di valutazione dei corsi di formazione professionale in alcuni paesi europei

In questo paragrafo si descrivono brevemente alcuni sistemi di monitoraggio/valutazione dei corsi di formazione professionale adottati in alcuni paesi dell'Unione europea.

Finlandia

Il processo di valutazione dei corsi di formazione professionale segue, essenzialmente, le seguenti tappe:

- *diagnosi*: valutazione che precede l'inizio delle attività di formazione ed è volta a produrre informazioni circa il profilo dei formandi e ad individuare i fabbisogni formativi dei soggetti;
- *processo*: valutazione che viene effettuata durante l'erogazione della formazione ed è volta a comprendere se il corso formativo è svolto secondo gli obiettivi (pedagogici e tecnici) fissati ed eventualmente migliorare (in progress) il percorso formativo;
- *risultato*: attività di valutazione che focalizza l'attenzione sulla soddisfazione dei soggetti formati e sui risultati da loro ottenuti durante la formazione;
- *impatto*: attività di valutazione che focalizza l'attenzione sul grado di miglioramento dei soggetti beneficiari (in termini di *skill* e competenze aggiuntive) ottenuti a seguito del percorso formativo.

A questi elementi si aggiunge la comparazione tra il costo effettivo della formazione e gli effetti che si sono ottenuti a seguito del percorso formativo. Più in particolare, vengono presi in considerazione i seguenti fattori:

- risultato, livello di qualità della formazione erogata;

²¹ Cedefop, *Zooming in on 2010. Reassessing vocational education and training*, 2007

- pianificazione, individuazione degli elementi migliorabili;
- efficacia, tasso di occupazione dei formati a seguito del percorso formativo;
- costo, relazione costi/formato e costi/posto di lavoro.

Sostanzialmente, il sistema finlandese si basa su tre dimensioni intrinseche al sistema della formazione: la sua efficacia, la sua efficienza e la sua *accountability*.

Le rilevazioni avvengono utilizzando una serie di strumenti che comprendono: questionari, diari dell'apprendimento, interviste, e gruppi di discussione

Bulgaria

Il sistema di valutazione della formazione professionale in Bulgaria si articola essenzialmente intorno a tre fasi principali: prima, durante e alla conclusione delle azioni formative. I corsi di formazione professionale che vengono finanziati dai Servizi Pubblici per l'Impiego vengono generalmente analizzati/valutati sotto due aspetti:

1. il risultato formativo (valutazione degli *skill* e delle competenze acquisite dai beneficiari al termine del processo formativo);
2. il processo formativo. Visto che i corsi sono finanziati con fondi pubblici (a bando), al termine dei corsi viene richiesta la compilazione di un questionario ai partecipanti al fine di comprendere e valutare la qualità della formazione erogata (coerenza tra i fabbisogni dei partecipanti e la formazione erogata, l'adeguatezza del percorso formativo alle aspettative dei partecipanti, la performance dei formatori, le competenze acquisite, la struttura nella quale la formazione ha avuto luogo, ...).

Gli elementi sopraelencati mostrano come le domande valutative si focalizzano essenzialmente sulla performance (sia dei partecipanti, sia degli enti erogatori) e non sui risultati finali (e l'eventuale impatto) della formazione erogata.

Le rilevazioni avvengono attraverso la somministrazione di questionari anonimi.

Romania

La valutazione dei corsi di formazione professionale, in Romania, avviene in modo differente (gli elementi analizzati sono diversi) a seconda che si tratti di corsi rivolti a giovani in cerca di prima occupazione o ad adulti occupati.

Nel caso di corsi destinati a giovani in cerca di prima occupazione, il monitoraggio e la valutazione avviene nelle fasi precedenti, durante l'attività e a conclusione dell'azione formativa. In particolare, la valutazione ha lo scopo di:

1. identificare i fabbisogni formativi (gli elementi chiave di questo esercizio sono la valutazione del livello di conoscenza dei partecipanti, l'adattamento dei contenuti formativi alle esigenze così rilevate);
2. verificare i risultati raggiunti dopo un uno, due o tre mesi dal termine dell'intervento formativo e le competenze acquisite dai partecipanti.

E' evidente, quindi, che ci si concentra in modo particolare sui risultati raggiunti dai partecipanti in termini di conoscenza, anche se alcuni sforzi vengono fatti anche per misurare il tasso di successo dei corsi di formazione in termini di inserimento lavorativo.

I dati vengono raccolti attraverso questionari cartacei e *online*, interviste e test.

Per quanto riguarda, invece, i corsi rivolti ad adulti occupati, la valutazione avviene unicamente al termine delle azioni formative e si concentra, in particolare, sui contenuti della formazione, il grado di apprendimento dei formati, la qualità dei docenti, la mobilità lavorativa che deriva dall'azione formativa (all'interno dell'impresa o all'esterno), il link tra conoscenze

acquisite e la *performance* del lavoratore sul luogo di lavoro. Anche in questo caso, la valutazione si concentra in modo primario sui partecipanti.

Grecia

La valutazione dei corsi di formazione professionale in Grecia avviene in tre momenti: prima, durante e dopo l'erogazione della formazione. Nella fase precedente, la valutazione ha un obiettivo diagnostico (fabbisogni ed aspettative dei formati); la rilevazione avviene attraverso la somministrazione di un questionario. Nel corso dell'azione formativa la valutazione ha luogo a metà percorso e mira ad analizzare l'andamento della formazione e ad identificare eventuali criticità e margini di miglioramento; la rilevazione avviene attraverso interviste. La valutazione finale avviene nell'ultimo giorno di formazione e poi a distanza di tre mesi attraverso un questionario.

Gli aspetti sui quali si concentra l'analisi, nelle varie fasi della valutazione, sono i seguenti:

1. gli elementi pedagogici, i contenuti e le metodologie relative al corso formative;
2. gli aspetti legati all'acquisizione di *skill* e competenze da parte dei discenti e alla performance dei formatori;
3. gli aspetti logistici legati alla sede dell'azione formative (aule, attrezzature, ...) e ai supporti didattici;
4. l'impatto conseguito dalla formazione in termini di mobilità lavorativa a seguito della formazione, il periodo che intercorre tra la formazione e l'inserimento lavorativo, il *link* tra conoscenze acquisite e la *performance* del lavoratore sul luogo di lavoro (elementi, questi, utilizzati per misurare l'efficacia dell'intervento ed il costo dell'investimento).

Gli attori coinvolti nella valutazione sono dapprima i formati ed in seguito i datori di lavoro. I risultati della valutazione vengono raccolti dall'organismo di formazione e trasmessi al Consiglio Nazionale per la Formazione Nazionale ed il Lavoro che li elabora e procede ad un'analisi complessiva che consenta la riprogrammazione.

Portogallo

La valutazione dei corsi di formazione professionale in Portogallo differisce a seconda che gli stessi siano indirizzati a giovani in cerca di prima occupazione o ad adulti (occupati o disoccupati).

Nel primo caso (corsi destinati a giovani in cerca di prima occupazione), la valutazione si articola nelle seguenti fasi:

- valutazione dei partecipanti in tre momenti:
 1. alla conclusione di ogni modulo formativo ed alla fine del corso (la valutazione è effettuata dal formatore);
 2. alla fine del parte teorica del corso (la valutazione è effettuata da una commissione composta da membri interni ed esterni al centro erogatore della formazione);
 3. al termine delle fase di formazione pratica e di stage in azienda (la valutazione è effettuata da un tutor).
- valutazione del corso di formazione nel breve e lungo periodo. Questa valutazione si articola nelle seguenti fasi:

1. al termine di ogni modulo formativo (la valutazione è effettuata dai discenti, a mezzo questionario, e prende in considerazione la congruenza tra aspettative e formazione erogata, i contenuti del corso, gli skill e le competenze acquisite, ...);
2. alla fine del corso di formazione (la valutazione è effettuata dal coordinatore del corso);
3. al momento della valutazione amministrativa e finanziaria (la valutazione è effettuata dal coordinatore del corso);
4. undici mesi dopo la fine del corso di formazione (la valutazione viene effettuata dal centro di formazione e si concentra sul *follow up* dei formati, in particolare sul loro inserimento lavorativo, le caratteristiche del primo impiego, la situazione professionale al momento della rilevazione, la coerenza tra il corso di formazione ed il tipo di occupazione).

L'Istituto del Lavoro e della Formazione Professionale utilizza i dati rilevati essendo l'ente preposto alla raccolta e al trattamento dei dati statistici relativi ai corsi di formazione promossi nel quadro delle misure per la formazione e l'occupazione.

Nel secondo caso (corsi di formazione destinati ad adulti occupati o disoccupati), la valutazione si articola nelle seguenti fasi:

- valutazione dei partecipanti in due momenti:
 1. alla conclusione di ogni modulo formativo ed alla fine del corso (la valutazione è effettuata dal formatore);
 2. al termine del corso di formazione (la valutazione è effettuata da una commissione.)
- valutazione del corso di formazione nel breve e lungo periodo. Questa valutazione si articola nelle seguenti fasi:
 1. al termine di ogni modulo formativo (la valutazione è effettuata dai discenti);
 2. alla fine del corso di formazione (la valutazione è effettuata dal coordinatore del corso);
 3. al momento della valutazione amministrativa e finanziaria (la valutazione è effettuata dal coordinatore del corso);
 4. undici mesi dopo la fine del corso di formazione (la valutazione viene effettuata dal centro di formazione).

Sia nel primo sia nel secondo caso, il centro di formazione viene sottoposto ad una valutazione. Alla fine di ogni anno, infatti, la qualità dei corsi erogati viene valutata per verificare il raggiungimento degli obiettivi e controllare l'andamento complessivo del sistema di formazione professionale.

Riferimenti bibliografici

- Badescu M., *Measuring the Outputs and Outcomes of Vocational Training – Towards a Coherent Framework for Indicators*, Institute for the Protection and Security of the Citizen - Unit for Econometrics and Statistical Support to Anti-fraud, 2006
- Bourdet Y., Persson I., *Le système d'évaluation de la politique de l'emploi en faveur des jeunes en Suède*, 2001
- Caro P., *Méthodes d'évaluation des politiques régionales de formation en France. Comment la dimension spatiale des phénomènes étudiés est-elle prise en compte?*, 2001
- Commission Staff Working Paper: *Modernising education and training: a vital contribution to prosperity and social cohesion in Europe*, SEC (2005) 1415, Brussels, 10 November 2005
- Commission Staff Working Paper: *New Indicators on Education and Training*, SEC (2004) 1524, Brussels, 29 November 2004
- Commission Staff Working Paper: *Progress towards the Common Objectives in Education and Training. Indicators and Benchmarks*, SEC (2005) 419, Brussels, 22 March 2005
- Communication from the Commission: *Modernising education and training: a vital contribution to prosperity and social cohesion in Europe*, COM (2005) 549 F, Brussels, 10 November 2005
- Descy P., Tessaring M., *The value of learning. Evaluation and impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe*, CEDEFOP, 2005
- Hämäläinen K., Tuomala J., *Identifying the Impact of Vocational Labour Market Training on Youth Labour Markets*
- Hujer R., Thomsen S. L., Zeiss C., *The Effects of Vocational Training Programmes on the Duration of Unemployment in Eastern Germany*, working paper, Agosto 2005
- Maastricht Communiqué on the future priorities of enhanced European cooperation in vocational education and training, 6 Brussels, December 2004
- Malamud O., Pop-Eleches C., *The Effect of Vocational Training on Labour Market Outcomes: Evidence from an Educational Reform in Romania*, versione preliminare, Gennaio 2005
- Wunsch C., Lechner M., *What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes*, prima versione, Marzo 2007

2: Quadro nazionale

Universo di riferimento

I dati attualmente disponibili mostrano una discreta omogeneità dei bacini di indagine considerati nei diversi territori: i corsi per disoccupati vengono monitorati in tutte le regioni e, con l'eccezione del Veneto, l'indagine è estesa anche ad alcune tipologie di corsi per occupati (es. buoni formativi); Piemonte ed Emilia Romagna includono nell'oggetto di analisi anche i corsi svolti nell'ambito dell'assolvimento dell'obbligo formativo (come del resto accade in Liguria con i percorsi triennali di istruzione e formazione).

territorio	universo
Emilia Romagna	Formazione iniziale rivolta ai giovani per l'assolvimento dell'obbligo formativo, la formazione iniziale per adulti e la formazione superiore.
Friuli Venezia Giulia	Tutte le attività corsuali (comprese le <i>work experience</i>) conclusesi positivamente con almeno 1 allievo idoneo rivolte a soggetti disoccupati e di durata superiore alle 120 ore. Nei corsi con utenza mista (occupati/disoccupati) vengono estrapolati gli allievi disoccupati
Lazio	Corsi standard: tutti gli allievi formati nell'anno di interesse dell'indagine, con qualifica e con il corso della durata di 400 o più ore; corsi voucher: tutti gli allievi formati nell'anno di interesse dell'indagine, con qualifica e con il corso della durata di 400 o più ore.
Piemonte	Tutti i corsi rivolti a disoccupati; tutti i corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore; tutti i corsi Obbligo di istruzione; indipendentemente dalla certificazione rilasciata; solo annualità finale di iter
Provincia Autonoma Bolzano	L'universo di riferimento è costituito dai beneficiari dei corsi per occupati e per disoccupati finanziati dal FSE rientranti nelle categorie individuate dall'ISFOL
Provincia Autonoma di Trento	Tutti i corsi rivolti a disoccupati, tutti i corsi di istruzione e formazione tecnica superiore, tutti i corsi obbligo, indipendentemente dalla certificazione rilasciata, Voucher, esisti buoni formativi
Toscana	Corsi di Formazione su tutte le misure comunitarie
Valle d'Aosta	Attività formative rivolte a persone in cerca di occupazione; <i>work experience</i> ; formazione continua (occupati); Misure di riferimento del POR Fse 2000-2006 A2-A3, B1, D1, C3, E1
Veneto	Tutti i corsi rivolti a disoccupati

Campione

Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia e Provincia Autonomia di Trento svolgono indagini censuarie; la Provincia Autonoma di Bolzano prevede una parte di indagine censuaria relativa ai corsi per disoccupati, mentre monitora i corsi per occupati utilizzando un campione stratificato sulla base di alcune caratteristiche dei corsi (vd. tabella); il Lazio compone il campione di indagine considerando (in ordine) la misura FSE, la provincia di svolgimento dei corsi e la rappresentatività di genere. La Toscana svolge l'indagine su un campione di circa 4500 persone. La Valle d'Aosta costruisce tre diversi campioni (estratti rispettivamente dall'universo dei disoccupati, delle persone che hanno preso parte a work experience e dei beneficiari della formazione continua):

territorio	campione
Emilia Romagna	sull'universo dei corsi e dei formati (persone che hanno raggiunto almeno il 70% delle ore previste) entro 30 giorni dal 12 mese
Friuli Venezia Giulia	L'indagine è censuaria
Lazio	Indagine campionaria: primo criterio di stratificazione utilizzato è quello relativo alla misura FSE, secondo criterio di stratificazione è quello relativo alla provincia di svolgimento del corso, terzo criterio di stratificazione riguarda la rappresentatività di genere, per un'equilibrata presenza di maschi e femmine
Piemonte	Indagine censuaria
Provincia Autonoma Bolzano	L'indagine del Servizio FSE è censuaria per i corsi finanziati relativi alla formazione per disoccupati comprese attività di orientamento e consulenza, nonché work esperienze e piani di inserimento professionale. La maggioranza dei corsi rientrano nella misura C3, dedicata alla formazione post qualifica, post diploma e post laurea ed IFTS, consistente anche la numerosità dei formati attraverso interventi in misura B1, volta a favorire il primo inserimento lavorativo o reinserimento di soggetti a rischio di esclusione sociale ed in misura E1, per promuovere la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Nell'indagine quindi non sono compresi i corsi finanziati direttamente dalla provincia. L'indagine è stata campionaria per i corsi di formazione per occupati. La popolazione di riferimento delle indagini, ha visto la selezione dei corsi con le seguenti caratteristiche: • corsi classificati come formazione continua o formazione permanente, aggiornamento professionale e tecnico; • corsi di durata superiore alle 24 ore; • corsi finanziati dal 2001 e conclusi entro il 31.12.2002 od il 31.12.2003 per la prima indagine, corsi finanziati negli anni 2002 e 2003 e conclusi entro il 31.12.2005 per la seconda indagine. Mentre nella prima indagine sui corsi per occupati, poiché aveva una natura esplorativa, il campionamento è stato casuale semplice, nella seconda si è fatto ricorso ad una procedura di stratificazione, in modo tale da garantire una rappresentatività sostanziale dei risultati, statisticamente significativi esclusivamente per quelle attività formative rientranti nelle macrotipologie individuate. Gli strati individuati sono quattro: Strato 1 è costituito dai corsi di formazione permanente, aggiornamento professionale; Strato 2 è costituito dai corsi di formazione continua nell'ambito della Pubblica Amministrazione, solo misura D2; Strato 3 è costituito dai corsi di formazione continua e creazione d'impresa; Strato 4 è costituito dai corsi di formazione permanente, aggiornamento culturale. La strategia di campionamento utilizzata è stata di estrarre un campione stratificato non proporzionale, in modo da garantire una numerosità sufficientemente rappresentativa per tutti gli strati individuati. Con opportune tecniche di analisi statistica è poi possibile riportare le numerosità alle reali proporzioni di partenza. L'indagine è proseguita con una indagine sull'impatto della formazione continua con i seguenti obiettivi; Valutare il raggiungimento degli obiettivi formativi previsti da alcuni progetti e rilevare il grado di soddisfazione degli erogatori degli interventi (aziende, enti pubblici, organismi di formazione) in merito a risultati ottenuti attraverso i corsi finanziati.
Provincia Autonoma di Trento	Universo

Toscana	Campione di circa 4500 interviste telefoniche
Valle d'Aosta	<p>Indagini campionarie, principali parametri :</p> <p><i>Indagine disoccupati</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • P=95%, errore 8% • Stratificazione per anno, tipologia di azione (ifts, formazione all'interno obbligo formativo, ecc.) e per genere <p><i>Indagine work experiences</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • P=95%, errore 15% • Stratificazione per anno e per genere <p><i>Indagine formazione continua</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • P=95%, errore 9% • Stratificazione per anno e per genere
Veneto	Indagine censuaria ad un anno dalla conclusione dell'attività formativa

Strumento

In tutti i territori (eccetto il Friuli) viene utilizzato il questionario ISFOL, con qualche adattamento utile a cogliere peculiarità locali; è solo il Veneto a non specificare l'origine dello strumento utilizzato. Lo strumento che parrebbe più rodato è quello utilizzato in Piemonte, considerando che il suo utilizzo è partito negli anni Ottanta; interessante l'utilizzo di diversi questionari a seconda delle persone intervistate proposto dal Friuli Venezia Giulia.

territorio	strumento
Emilia Romagna	Lo strumento proposto per la rilevazione dei dati è un questionario a risposte chiuse unico per tutte le tipologie di corso e per tutti gli Organismi di Formazione coinvolti.
Friuli Venezia Giulia	Questionario dell' SWG, ci sono diverse tipologie di questionari : rivolto agli idonei delle attività corsuali; rivolto ai non idonei/dimessi delle attività corsuali; agli idonei delle work experiences; agli svantaggiati.
Lazio	Questionario Isfol opportunamente adattato
Piemonte	Questionario definito da Isfol rivisto alla luce delle rilevazioni passate, che in Piemonte sono iniziate dal 1984.
Provincia Autonoma Bolzano	Si è fatto ricorso per entrambe le rilevazioni all'indagine telefonica con operatore, supportata da tecnologia C.A.T.I. (Computer Assisted Telephone Interview). I questionari utilizzati ricalcano per la quasi totalità quelli originali ISFOL, pur presentando dei necessari adattamenti. L'ultima rilevazione rivolta ai disoccupati si è svolta nei mesi di aprile/maggio 2007 . Essendosi le azioni formative concluse in genere entro il mese di dicembre del 2005, i soggetti formati sono stati intervistati mediamente a circa 16-18 mesi dalla fine del corso. Sono stati tuttavia considerati nell'analisi anche alcune "code" di corsi che si sono conclusi entro il mese di marzo del 2006. L'ultima rilevazione rivolta agli occupati si è svolta tra maggio e giugno 2006 e ha riguardato i corsi ultimati entro il 31/12/2005 e finanziati negli anni 2002 e 2003. I corsi riguardavano: la formazione continua, la formazione permanente, l'aggiornamento professionale e tecnico e l'aggiornamento culturale che avevano una durata superiore alle 24 ore.

Provincia Autonoma di Trento	Domanda iscrizione e questionario concordati con ISFOL (talora con qualche aggiunta che può interessare l'Amministrazione).
Toscana	Il questionario è quello concordato con ISFOL;
Valle d'Aosta	Questionari ISFOL concordati nei gruppi di lavoro placement.
Veneto	Questionario sottoposto agli allievi.

Modalità di rilevazione

I questionari sono somministrati telefonicamente; solo Veneto e Piemonte non specificano la modalità.

territorio	modalità di rilevazione
Emilia Romagna	Intervista telefonica
Friuli Venezia Giulia	Somministrazione telefonica
Lazio	somministrato con indagini telefoniche con la metodologia di rilevazione C.A.T.I
Piemonte	
Provincia Autonoma Bolzano	Si è fatto ricorso per entrambe le rilevazioni all'indagine telefonica con operatore, supportata da tecnologia C.A.T.I. (Computer Assisted Telephone Interview)
Provincia Autonoma di Trento	-
Toscana	Questionario somministrato telefonicamente.
Valle d'Aosta	Questionario somministrato telefonicamente.
Veneto	-

Chi si occupa della rilevazione

Veneto, Toscana e Provincia Autonoma di Bolzano affidano la rilevazione ad enti esterni privati, il Lazio ad un Ente strumentale regionale, mentre Piemonte ed Emilia delegano la raccolta dei dati alle stesse agenzie formative titolari dei corsi. Il Friuli affida l'indagine ad un centro di ricerche esterno e la Provincia Autonoma di Trento gestisce direttamente la rilevazione. La Valle d'Aosta delega buona parte della rilevazione agli enti gestori dei corsi, affidando ad un valutatore esterno esclusivamente l'analisi degli esiti della formazione continua.

territorio	soggetto della rilevazione
Emilia Romagna	I soggetti incaricati alla rilevazione sono gli stessi Organismi di formazione accreditati coinvolti, attuatori dei corsi oggetto d'indagine. Tali Organismi hanno individuato al proprio interno una o più risorse addette alla somministrazione telefonica del questionario le quali partecipano a moduli formativi erogati dalla Regione Emilia Romagna, finalizzati alla presentazione degli strumenti e delle modalità di rilevazione.
Friuli Venezia Giulia	La rilevazione viene svolta dal Centro di ricerche Economiche, Statistiche e Sociali dell'Università di Trieste

Lazio	La Regione Lazio ha affidato questo incarico a Laziodisu (Ente Strumentale della Regione Lazio) la quale per la sola rilevazione telefonica (vista anche la mole di contatti) ha indetto una gara informale rivolta a società specializzate per la rilevazione dati. E' stato redatto un capitolato fissando il piano di campionamento ed una serie di incontri e report per verificare il buon andamento dell'indagine.
Piemonte	La rilevazione è affidata alle Agenzie Formative che 18 mesi dopo la fine dell'intervento formativo contattano gli ex allievi ricostruendo, con l'intervista, la situazione lavorativa a 12 mesi.
Provincia Autonoma Bolzano	Il soggetto incaricato è un soggetto esterno e cioè la società STEP di Padova che ha ottenuto l'incarico avendo presentato il progetto su di un bando .
Provincia Autonoma di Trento	Provincia di Trento.
Toscana	IRIS Prato; valutatore esterno selezionato con bando
Valle d'Aosta	Attività interna per tutte le indagini, tranne per la rilevazione degli esiti della formazione continua per occupati che è stata realizzata dal valutatore indipendente.
Veneto	Soggetto beneficiario (ente).

Ulteriori note

Il Veneto mette a disposizione sul sito regionale il programma di gestione "anagrafica" degli iscritti ai corsi di formazione, articolandolo in due categorie: corsi finanziati con fondi nazionali e regionali e corsi FSE.

Il referente del Piemonte sottolinea come l'esperienza di indagine sia consolidata aggiungendo che, allo stato attuale, la rilevazione ha "costo zero" e un'alta percentuale (70%) di possibilità di incrocio dei casi con le banche dati dei CPI provinciali.

La Regione Emilia Romagna prevede una duplice modalità di analisi dei dati raccolti:

- controllo di I livello sui dati relativi alla compilazione dei questionari (controllo sul database compilato): questo tipo di controllo è finalizzato sia all'analisi della correttezza e completezza dei dati ricevuti dagli Organismi di Formazione , sia alla coerenza delle modalità di risposta assegnate nel questionario attraverso le variabili di controllo; la Regione Emilia Romagna effettua periodicamente il controllo di questi dati in ordine al rispetto della tempistica stabilita e alla completezza e correttezza dei dati inviati. In caso di mancato rispetto della tempistica la Regione Emilia Romagna provvede a sollecitare l'invio dei dati da parte degli Organismi di formazione; in caso di difformità la Regione Emilia Romagna segnala agli Organismi di Formazione di effettuare le verifiche e le correzioni necessarie;
- controllo di II livello sull'efficacia e l'occupazione pertinente: la Regione Emilia Romagna espleta la sua funzione di controllo, sulla completezza e coerenza delle informazioni - anche attraverso un'indagine su base campionaria degli allievi formati (sottoinsieme dell'universo di formati già intervistati dagli Organismi).

Il referente dalla Valle d'Aosta evidenzia la difficoltà, per il suo territorio, della costruzione in un gruppo di controllo basato sulla Rilevazione Continua delle Forze Lavoro Istat, limitazione che comporta la possibilità di stimare esclusivamente gli esiti "lordi" delle iniziative.

3: Il confronto banca dati SIL/RUBENS ed Esiti

Al fine di verificare quali informazioni rilevanti delle indagini sugli esiti fossero già disponibili nella banca dati SIL/RUBENS e quale grado di affidabilità avessero, Agenzia Liguria Lavoro ha confrontato i dati raccolti attraverso l'indagine diretta, con quelli presenti in Rubens.

Gli allievi intervistati presenti nella banca dati "Esiti"²² sono stati estratti dalla banca dati Rubens attraverso la chiave primaria "Codice Fiscale"²³.

La strutturazione della banca dati Rubens ha comportato la duplicazione dei casi per ogni avviamento (assunzione, cessazione, proroga o trasformazione) registrato presso i CPI delle quattro Province liguri, ciò spiega la presenza di numerosi record riconducibili ad un unico codice fiscale. Per "fotografare" la situazione occupazionale al momento dell'intervista svolta nell'ambito dell'indagine Esiti, sono state pertanto necessarie alcune operazioni di pulizia della matrice comprensiva di tutti i movimenti di lavoro per singola persona.

Sono stati eliminati tutti i movimenti successivi alla data di intervista, mentre, rispetto ai movimenti pregressi (o coincidenti) a tale data, sono state operate diverse selezioni.

Innanzitutto sono stati mantenuti in matrice gli eventuali avviamenti in corso al momento dell'intervista, scegliendo, nel caso di persone con due o più avviamenti contemporaneamente in corso, il movimento con la data di conclusione più lontana nel tempo²⁴ e, nel caso di ulteriore coincidenza di quest'ultimo dato²⁵, il movimento di assunzione, trasformazione o proroga più recente.

Per le persone disoccupate al momento dell'intervista, si è scelto di mantenere gli avviamenti con data di cessazione più recente e, nel caso di coincidenza, i record che presentassero il miglior dettaglio nell'ambito delle variabili (in ordine di priorità) "Qualifica" e "Titolo di studio"; per i casi omogenei anche rispetto alla compilazione delle due variabili citate, si è infine scelto di riferirsi al movimento con data di assunzione (o trasformazione o proroga) più recente.

Dei **1.515 allievi intervistati** presenti nella banca dati Esiti, sono stati rintracciati in Rubens **1.166 casi**.

Si fa presente che, tra i 349 casi restanti, di 49 soggetti non si aveva né il codice fiscale, né altre informazioni che potessero farli rintracciare in Rubens in modo inequivocabile attraverso il solo nominativo.

Tra i 300 casi rimanenti, 81 soggetti hanno affermato in sede di intervista di non lavorare, mentre 215 si sono dichiarati occupati.

È probabile che questi ultimi siano inseriti con tipologie contrattuali la cui comunicazione ai centri per l'impiego non era obbligatoria al momento dell'inizio rapporto (es. alcune forme di lavoro atipico), oppure siano lavoratori autonomi.

Riguardo agli 81 soggetti che non lavorano, 20 hanno dichiarato di essere in cerca di prima occupazione, 31 sono inattivi (e presumibilmente inoccupati) mentre 30 risultano disoccupati, probabilmente da rapporti di lavoro la cui tipologia non era registrabile attraverso il sistema Rubens.

²² Comprendenti gli allievi dei corsi terminati nel 2006.

²³ Per alcuni casi, mancanti di codice fiscale, il match è stato fatto per Cognome, Nome, numero di telefono e/o altre variabili identificative

²⁴ Presumendo che per gli intervistati tale avviamento sia il più significativo.

²⁵ E/o in caso di assunzioni a tempo indeterminato.

Al momento lavora? (Casi con Codice Fiscale definito non rintracciati in Rubens)

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	No	81	27,0	27,4	27,4
	Si	215	71,7	72,6	100,0
	Totale	296	98,7	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	4	1,3		
Totale		300	100,0		

Fonte: Agenzia Liguria Lavoro U.O. Monitoraggio e Analisi - Elaborazioni su dati indagine diretta annualità 2006

L'incrocio delle analoghe variabili "Condizione occupazione al momento dell'intervista" delle due banche dati permette di verificare quante persone risultino occupate o disoccupate/inoccupate per entrambe (o meno): i valori assoluti mostrano come siano 581 le persone occupate sia per Rubens che per Esiti e 77 i soggetti disoccupati/inoccupati per entrambi i database; la coincidenza totale tra le informazioni raggiunge quindi il 56,6%.

Tabella 1 – Condizione occupazionale al momento dell'intervista secondo Rubens per condizione occupazionale al momento dell'intervista secondo Esiti, valori assoluti – Fonte Esiti e Rubens

		Stato occupazionale secondo Esiti		Totale
		disocc/inocc	occupato	
Stato occupazionale secondo Rubens	disocc/inocc	77	315	392
	occupato	188	581	769
Totale		265	896	1161

Fonte: Agenzia Liguria Lavoro U.O. Monitoraggio e Analisi - Elaborazioni su dati indagine diretta annualità 2006 e Rubens.

La tavola di contingenza riguardante l'incrocio delle diverse forme di contratto per gli occupati (v. pagina successiva) mostra una sostanziale uniformità delle informazioni presenti nelle due banche dati.

Per quanto riguarda le informazioni discordanti, tra i 315 soggetti che risultano disoccupati in Rubens, ma occupati in Esiti (v. tabella pagina successiva), è possibile operare qualche ulteriore analisi. La distribuzione della variabile "Tipologia di contratto" di Esiti mostra che 18 di questi soggetti sono lavoratori autonomi, quindi non presenti in Rubens, così come è corretto non rintracciare nella banca dati regionale i record relativi ai 5 lavoratori non in regola.

Compaiono poi 26 persone che hanno forme contrattuali che potrebbero essere sfuggite al sistema Rubens, probabilmente sia per questioni di classificazione (1 non specificato e 11 altro) che di scarsa strutturazione del rapporto di lavoro (6 occasionali, 7 collaborazioni, 1 borsista).

La più ampia discordanza di informazioni riguarda quindi i 261 dipendenti e i 5 tirocinanti/stagisti secondo Esiti che, pur dovendo essere registrati in Rubens, non compaiono nella banca dati. A questo proposito, si fa presente che 272 avviamenti su 315 (86,3%) hanno una data di inizio rapporto antecedente al 1 febbraio 2008, data in cui è entrata in vigore la norma sulle comunicazioni obbligatorie.

Tabella 2 – Tipologia di contratto per gli occupati secondo Esiti per tipologia di contratto per gli occupati secondo Rubens, valori assoluti – Fonte Esiti e Rubens

		Tipologia di contratto secondo Rubens							Totale
		Dipendente	Tirocino stage	Altro	Prestaz. Occ.li (ritenuta d'acconto)	Co.Co.Co. / Co.Pro.	Borsista PIP	Autonomo generico	
Tipologia di contratto secondo Esiti	Dipendente	434	2	7	5	26	3	4	481
	Contrattista	1	0	0	0	0	0	0	1
	Tirocinio/stage	3	0	0	0	0	0	0	3
	Pratica professionale (obblig. per iscriz. albo)	1	0	0	0	0	0	0	1
	Altro	20	0	0	0	1	0	0	21
	Imprenditore (titolare di società)	6	0	0	0	1	0	0	7
	Socio Cooperativa Libero	2	0	0	0	0	0	0	2
	Professionista (con P.IVA iscritto albo)	13	1	0	0	0	1	0	15
	Prestazioni Occasionali (ritenuta d'acconto)	16	0	0	0	0	1	0	17
	Co.Co.Co. / Co.Pro.	14	0	0	0	1	0	0	15
	Non in regola	10	0	1	0	0	2	1	14
	Autonomo generico	3	0	0	0	0	0	0	3
	Non specificato	1	0	0	0	0	0	0	1
	Totale	524	3	8	5	29	7	5	581

Fonte: Agenzia Liguria Lavoro U.O. Monitoraggio e Analisi - Elaborazioni su dati indagine diretta annualità 2006 e Rubens

Tabella 3 – Tipologia di contratto per gli occupati secondo Esiti, valori assoluti e percentuali

	Frequenza	Percentuale valida
Dipendente	261	82,9
Tirocinio/stage	5	1,6
Pratica professionale (obblig. per iscriz. Albo)	2	,6
Altro	11	3,5
Imprenditore (titolare di società)	6	1,9
Socio Cooperativa	1	,3
Libero Professionista (con P.IVA iscritto albo)	5	1,6
Consulente (con P.IVA)	1	,3
Prestazioni Occasionali (ritenuta d'acconto)	6	1,9
Co.Co.Co. / Co.Pro.	7	2,2
Non in regola	5	1,6
Borsista/PIP	1	,3
Autonomo generico	3	1,0
Non risponde	1	,3
Totale	315	100,0

Fonte: Agenzia Liguria Lavoro U.O. Monitoraggio e Analisi - Elaborazioni su dati indagine diretta annualità 2006

Il rovesciamento delle dimensioni di analisi commentate per la tabella 3 esplora le informazioni relative ai 188 soggetti disoccupati secondo Esiti, ma occupati in Rubens.

Riguardo ai 68 soggetti che risultano assunti a tempo indeterminato in Rubens, non è ricostruibile il motivo per il quale si siano dichiarati disoccupati al momento dell'intervista di Esiti.

Escludendo questa forte difformità, si osserva come 120 persone si percepiscano disoccupate, nonostante secondo il sistema Rubens abbiano un avviamento in corso; tale scarto può essere in parte spiegato dalla presenza di un 28% (34 soggetti) di lavoratori prossimi alla cessazione (prevista entro tre mesi dalla data di intervista).

Tabella 4 – Tipologia di contratto per gli occupati secondo Rubens, valori assoluti e percentuali

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Apprendistato	66	35,1	35,1	35,1
Lavoro a scopo di somministrazione	7	3,7	3,7	38,8
Lavoro a Domicilio	1	,5	,5	39,4
Lavoro a progetto	6	3,2	3,2	42,6
Lavoro a tempo determinato	39	20,7	20,7	63,3
Lavoro a tempo indeterminato	68	36,2	36,2	99,5
Lavoro autonomo	1	,5	,5	100,0
Totale	188	100,0	100,0	

Fonte: Agenzia Liguria Lavoro U.O. Monitoraggio e Analisi - Elaborazioni su dati Rubens.