



## **La valutazione di alcune misure del programma GiovaniSì**

Firenze, Gennaio 2020

## **RICONOSCIMENTI**

Il lavoro è stato curato da Nicola Sciclone, coordinatore dell'Area Iripet Lavoro, Istruzione, Welfare dell'IRPET. Hanno partecipato: Maria Luisa Maitino (§§ 2, 3, 4); Valentina Patacchini (§§ 2, 3, 4, 5), Donatella Marinari (§§ 4, 5), Natalia Faraoni (§§ 4, 5), Marco Mariani (§ 6).

## Indice

<b>1.</b>		
<b>INTRODUZIONE</b>		<b>5</b>
<b>2.</b>		
<b>I TIROCINI, IN SINTESI</b>		<b>7</b>
2.1	L'esercizio di valutazione	7
2.2	I tirocinanti disoccupati con esperienza	8
2.3	I tirocinanti senza esperienza lavorativa pregressa	10
2.4	I tirocinanti cofinanziati da Regione Toscana nell'ambito del progetto GiovaniSi	11
2.5	Il contenuto di lavoro successivo al tirocinio	12
<b>3.</b>		
<b>LA FORMAZIONE PROFESSIONALE STRATEGICA E TERRITORIALE</b>		<b>17</b>
3.1	L'esercizio di valutazione	17
3.2	L'analisi descrittiva	18
3.3	L'analisi valutativa	19
3.4	L'eterogeneità degli effetti della formazione professionale	21
<b>4.</b>		
<b>IL SERVIZIO CIVILE</b>		<b>23</b>
4.1	Le caratteristiche dei beneficiari	24
4.2	L'analisi valutativa	26
4.3	La valutazione espressa dai volontari	27
4.4	L'impatto del servizio civile sulla occupazione	29
<b>5.</b>		
<b>L'ISTRUZIONE PROFESSIONALIZZANTE</b>		<b>33</b>
5.1	Gli Its, i numeri	33
5.2	Gli Its, le caratteristiche dei beneficiari	33
5.3	Its, l'analisi valutativa	34
5.4	Gli IFTS, i numeri e i beneficiari	40
5.5	IFTS, l'analisi sugli esiti occupazionali	41



## 1. INTRODUZIONE

Giovanisì, il progetto della Regione Toscana per l'autonomia dei giovani, è stato avviato nel giugno del 2011 con l'obiettivo di facilitare il percorso di transizione alla vita adulta dei giovani toscani di età compresa tra i 18 e i 40 anni.

Il programma, finanziato con fondi europei, nazionali e regionali, è articolato in una pluralità di interventi ([www.giovanisi.it](http://www.giovanisi.it)), alcuni di nuova implementazione mentre altri già in vigore, tutti comunemente orientati al supporto integrato dei processi di crescita e di autonomia delle giovani generazioni. Sotto il profilo organizzativo, la principale innovazione del progetto consiste nell'inquadramento delle misure sotto una unica cabina di regia, che coordina più assessorati ed ha il compito di dettare linee di indirizzo, facilitare l'interazione fra i diversi settori, pubblicizzare gli interventi e gestire l'operatività delle azioni.

Il lasso temporale che ci separa dall'avvio di Giovani Sì consente una valutazione di quali siano stati gli effetti complessivi del progetto, adottando però un approccio induttivo che parta dall'esame delle singole misure. Questa scelta origina dalla consapevolezza che le azioni finanziate da Giovani Sì, sebbene accumulate dalla volontà di agire a favore dei più giovani, si indirizzano ad una eterogeneità di beneficiari, non necessariamente sovrapponibili, interessano sfere diverse della vita quotidiana, hanno modalità di implementazioni diverse, alcune sono di natura monetaria, sostanziandosi in contributi o voucher, altri assumono la forma di una prestazione o un servizio, e ciò rende, da un lato, problematica e, dall'altro, poco significativa una valutazione macro del progetto, qualora esso sia analizzato nel suo insieme.

Alla formulazione di un giudizio complessivo su Giovani Sì è quindi preferibile giungere, per la specificità delle singole azioni, attraverso l'approfondimento dei singoli casi, per ciascuno dei quali l'obiettivo è capire cosa sia stato utile, cosa abbia funzionato meglio e cosa invece possa essere migliorato.

I casi di studio selezionati, in accordo con Regione Toscana che è il committente di questa ricerca, sono: tirocini non curricolari, formazione professionale strategica, formazione professionalizzante (iefp, its, ifts), servizio civile, start up innovative. La metodologia impiegata cambia da misura a misura, a seconda della disponibilità e della natura dei dati. Quando possibile, sono state effettuate analisi valutative volte a confrontare l'esito dei trattati (i beneficiari dell'intervento) con quello di appropriati gruppi di controllo (soggetti non esposti all'intervento, ma con caratteristiche osservabili simili ai primi); altrimenti sono state svolte analisi meramente descrittive, volte a fornire una indicazione di massima sugli esiti conseguiti dai fruitori delle misure analizzate.



## 2.

### I TIROCINI, IN SINTESI

**Le domande di ricerca.** Il passaggio dalla scuola al lavoro rappresenta nel nostro paese un momento critico per i giovani, a causa della debolezza delle interazioni tra le istituzioni scolastiche e il sistema delle imprese. Il tirocinio aiuta coloro che sono alla ricerca di un primo impiego a trovare un lavoro? Riduce, rispetto alle altre forme contrattuali, i tempi di attesa di un successivo lavoro? E assicura anche una maggiore contenuto e continuità di lavoro?

**I numeri dei tirocini.** Nel 2018 sono stati avviati in Toscana, dalle imprese e dal settore pubblico (**6.584 unità datoriali**), **18mila** tirocini, di cui circa 14mila a favore di giovani con meno di 29 anni. In quell'anno i tirocini finanziati nell'ambito del progetto GiovaniSì sono stati **5,6mila**. Si tratta di una tipologia di avviamento al lavoro che è molto cresciuta nel corso del tempo: gli avviamenti osservati nel 2018 rispetto al 2009 sono aumentati **dell'88%**, significativamente di più -con l'unica eccezione del lavoro in somministrazione- di tutte le altre forme contrattuali.

**Le caratteristiche dei beneficiari.** Gli utilizzatori del tirocinio sono prevalentemente maschi (53%), italiani (90%), con una età inferiore a 25 anni (77%). Poco meno di 1/3 ha una età compresa fra 20 e 21 anni. Coerentemente con questi dati relativi all'età anagrafica, il **58%** dei beneficiari è diplomato e solo il 22% laureato.

### 2.1

#### L'esercizio di valutazione

Domandiamoci se il tirocinio favorisca l'inserimento dei giovani disoccupati con il mercato del lavoro. A tale scopo sono stati messi a confronto, con le opportune tecniche di valutazione (*matching con propensity score*) utilizzate per neutralizzare la diversa composizione dei soggetti, i 18-29enni che iniziano un tirocinio (trattati) con coloro che -a parità di caratteristiche- si iscrivono alla disoccupazione amministrativa (controlli) nel medesimo trimestre.

Una volta fatto l'abbinamento, è possibile calcolare per ciascuna coppia di individui simili (trattati e controlli) la probabilità di avere un avviamento al lavoro a 9, 12, 18 mesi dalla data di inizio del tirocinio, oppure dall'iscrizione alla disoccupazione amministrativa. L'analisi è svolta distintamente per i giovani con e senza precedenti esperienze di lavoro e una stima specifica è poi dedicata ai soli tirocinanti che hanno fruito del contributo regionale nell'ambito del progetto *GiovaniSì*. Il differenziale delle probabilità di occupazione tra trattati e controlli costituisce l'effetto netto del tirocinio.

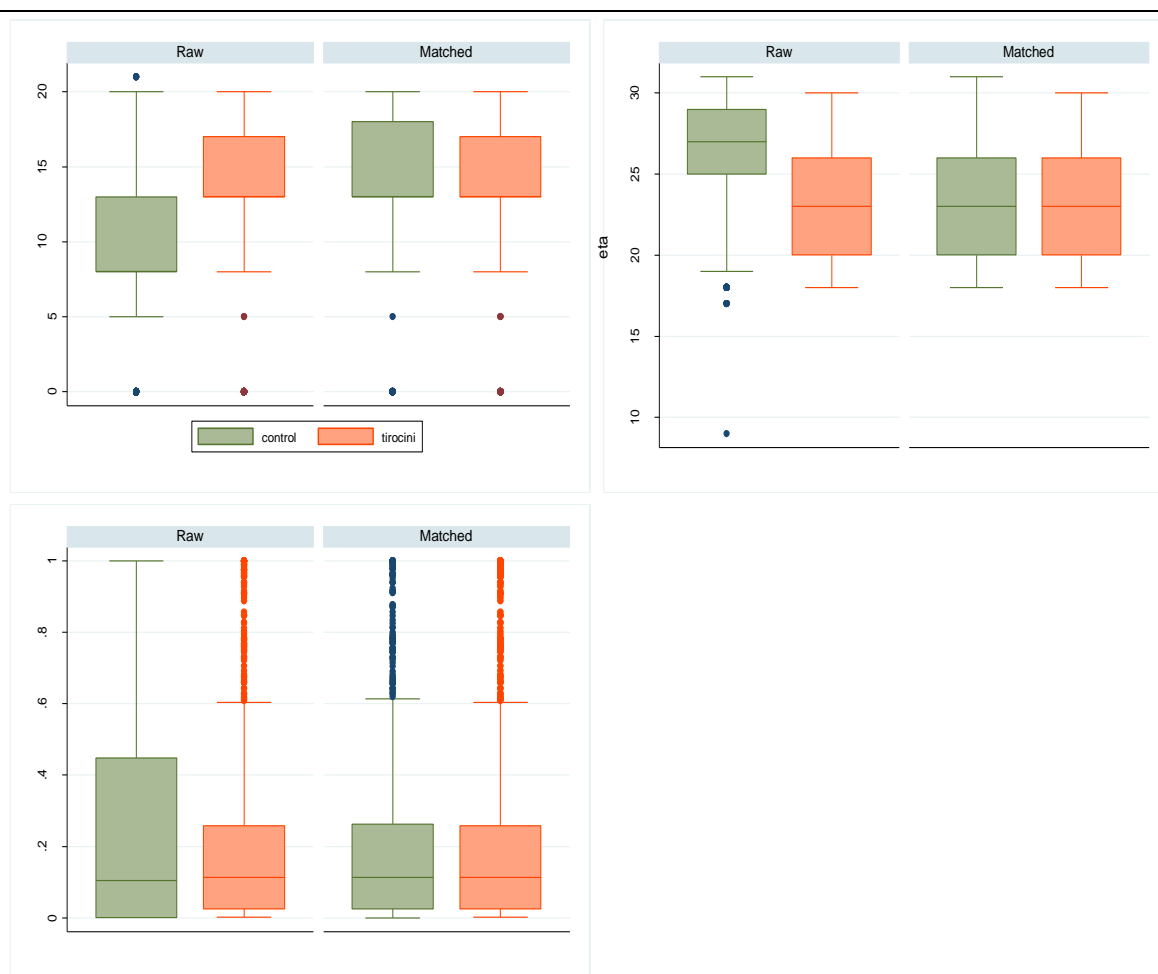
Infine replichiamo -a fini di robustezza dei risultati- l'analisi, modificando il calcolo della variabile che approssima l'esito lavorativo: non più come "almeno un avviamento entro una certa data", ma come giornate di lavoro alle dipendenze (almeno 5 giorni, non necessariamente continuativi, nell'ambito di un mese. Cosa si osserva?

## 2.2

### I tirocinanti disoccupati con esperienza

Selezioniamo, nell'ambito del gruppo degli iscritti alla cd. disoccupazione amministrativa<sup>1</sup>, i controlli: ovvero, i soggetti che hanno caratteristiche osservabili uguali o analoghe ai beneficiari del tirocinio. Entrambi, trattati e controlli, scelgono o di ricevere un tirocinio, o di recarsi al centro per l'impiego, nello stesso trimestre di riferimento. Trattati e controlli, individualmente, sono infine uguali per genere e cittadinanza (*matching* esatto), mentre sono simili per età, livello di istruzione, quota di tempo lavorato su lavorabile nei 2 anni precedenti (*matching* basato sul cd. *nearest neighbour matching*). I seguenti grafici illustrano come la tecnica di bilanciamento abbia sensibilmente ridotto, selezionando il gruppo dei controllo migliore fra quelli possibili, le differenze osservabili -età, istruzione ed esperienza pregressa- fra i beneficiari e il loro termine di paragone.

Grafico 2.1  
BILANCIAMENTO PRE E POST MATCHING



<sup>1</sup> Con tale dizione si intendono coloro che recandosi al centro per l'impiego dichiarano una disponibilità a lavorare

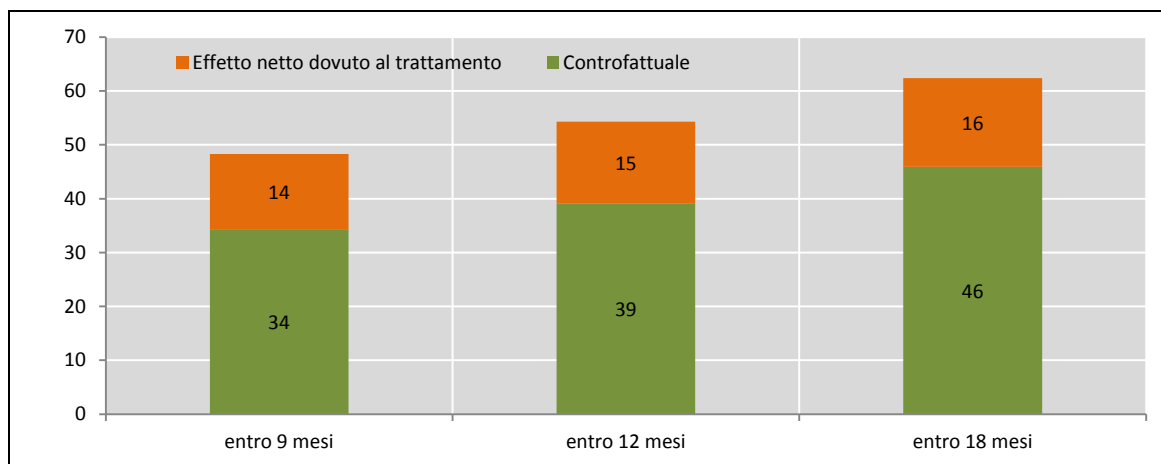


I risultati dell'esercizio valutativo sono i seguenti (Grafici 2.2-2.3). Chi ha sperimentato un tirocinio ha una maggiore probabilità di essere esposto ad un successivo avviamento al lavoro, rispetto a chi nel medesimo periodo si è iscritto al centro per l'impiego manifestando la disponibilità a lavorare. Il tirocinio, quindi, aiuta a trovare più facilmente un impiego alle dipendenze. Sia che si misuri l'esito come "almeno un avviamento entro una certa data"<sup>2</sup> (Grafico 2.2), sia che lo si definisca in modo diverso, cioè confrontando mese per mese la probabilità di lavorare<sup>3</sup> fra trattati e controlli.

Nel primo caso (Grafico 2.1) la probabilità di trovare un avviamento è sempre significativamente maggiore per chi ha sperimentato un tirocinio: **14%** più alta entro 9 mesi; **15%** più alta entro 12 mesi, **16%** più alta entro 18 mesi.

Grafico 2.2

L'IMPATTO NETTO DEI TIROCINI –PROBABILITA' DI AVERE ALMENO UN AVVIAMENTO



Fonte: elaborazione IRPET su dati Regione Toscana

Inoltre, se colleghiamo l'esito avviamento alla tipologia contrattuale, il differenziale fra trattati e controlli nel trovare un avviamento a tempo indeterminato è pari a **21 punti** percentuali, a favore dei primi. Cioè il tirocinante ha una *chance* di ricevere un successivo avviamento, entro una certa data, che è 21 punti superiore all'analoga *chance* sperimentata da chi, invece di fare un tirocinio, ha nel medesimo periodo semplicemente manifestato al centro per l'impiego la sua disponibilità a lavorare.

Ragionando nell'arco di un biennio, l'ultimo disponibile come dati, possiamo raccontare quanto segue: fra il 2017 ed il 2018 i tirocinanti con esperienza di lavoro pregressa sono stati complessivamente 4,5mila. Di questi avrebbero trovato comunque un successivo avviamento, anche senza tirocinio, in 2mila (46%). Grazie all'effetto tirocinio altri 741 si aggiungono ai 2mila, elevando la quota di giovani con un lavoro dal 46 al 62% (+16%). Quindi 741 giovani in più in due anni, oppure 370 l'anno in media, sono quindi i 18-29enni che hanno trovato un impiego per merito del tirocinio.

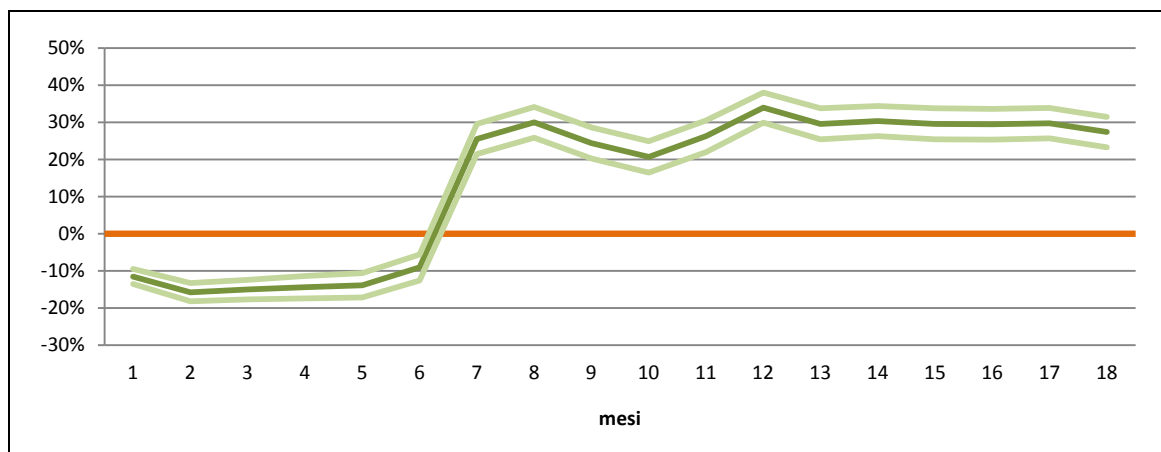
<sup>2</sup> La data si riferisce all'avvio del tirocinio (per i trattati) o all'iscrizione alla cd. Disoccupazione amministrativa (l.n. 150) per i controlli.

<sup>3</sup> Si considera lavoratore alle dipendenze chi nel mese ha avuto uno o più avviamenti che gli hanno consentito di avere un impiego di durata almeno pari o superiore a 5 giorni.

Il successivo grafico, contenente una diversa metrica di misurazione dell'esito lavorativo, conferma l'impatto netto positivo dei tirocini nel garantire un lavoro. Tale positivo effetto differenziale cresce nel tempo allontanandosi dalla data di inizio del tirocinio ed è invece negativo nei primi sei mesi per effetto dell'intrappolamento: chi svolge un tirocinio, rispetto a chi non lo svolge, durante il periodo in cui matura l'esperienza, è meno esposto alla possibilità di incorrere in un successivo avviamento.

Grafico 2.3

EFFETTO NETTO DEL TIROCINIO – PROBABILITÀ DI ESSERE OCCUPATO ALLE DIPENDENZE DELTIROCINANTE RISPETTO AL GRUPPO DI CONTROLLO



Fonte: elaborazione IRPET su dati Regione Toscana

Superato questo periodo, il tirocinante, rispetto a chi si è semplicemente iscritto al centro per l'impiego dichiarando la disponibilità a lavorare, ha un significativo vantaggio di incorrere in una occupazione; vantaggio quantificabile mediamente nell'ordine di circa **30 punti**. Vantaggio che rimane persistente, inoltre, dal settimo al diciottesimo mese.

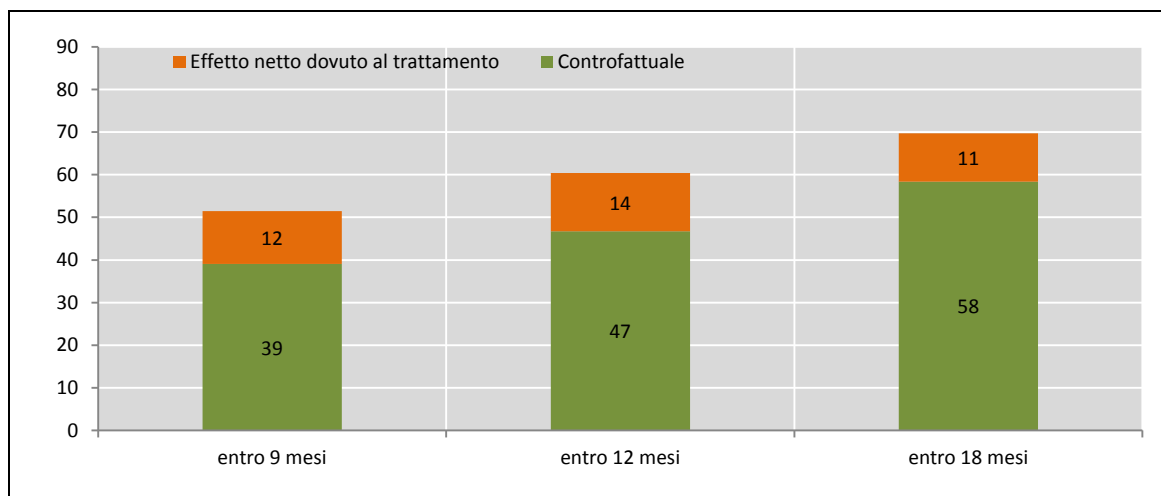
## 2.3

### I tirocinanti senza esperienza lavorativa pregressa

Replichiamo la precedente analisi con riferimento ai tirocinanti senza esperienza di lavoro pregressa. Ancora una volta il confronto è con un opportuno gruppo di controllo, selezionato utilizzando come variabili di confronto il genere e la cittadinanza (*matching* esatto), mentre è stato impiegato un abbinamento per similitudine per età e livello di istruzione (*matching* basato sul cd. *Nearest neighbour matching*). Il bilanciamento a seguito dell'abbinamento è risultato più che soddisfacente, dato che il rapporto fra le varianze delle variabili quantitative in oggetto (età ed anni di studio) risulta essere pari o prossimo all'unità e la differenza standardizzata delle medie pari a zero.

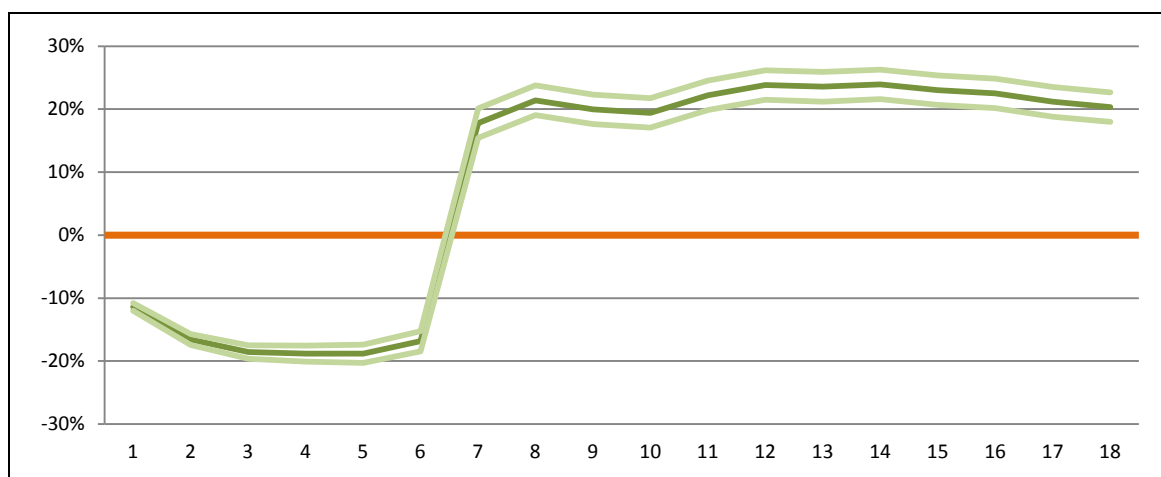
Chi ha svolto un tirocinio, rispetto al suo gemello che nel medesimo periodo si è limitato ad iscriversi al centro per l'impiego dichiarando la disponibilità a lavorare, ha un vantaggio netto nel trovare un lavoro alle dipendenze. Di circa **14 punti** entro 12 mesi (grafico 4) dall'avvio del tirocinio (o dell'iscrizione al centro per l'impiego nel caso dei controlli) o di circa **20 punti** – dal settimo mese – se l'esito è misurato confrontando nel tempo lo stato occupazionale dei formati rispetto al loro gruppo di controllo (Grafico 5).

Grafico 2.4  
L'IMPATTO NETTO DEI TIROCINI –PROBABILITÀ DI AVERE ALMENO UN AVVIAMENTO



Fonte: elaborazione IRPET su dati Regione Toscana

Grafico 2.5  
EFFETTO NETTO DEL TIROCINIO – PROBABILITÀ DI ESSERE OCCUPATO ALLE DIPENDENZE DEL TIROCINANTE RISPETTO AL GRUPPO DI CONTROLLO



Fonte: elaborazione IRPET su dati Regione Toscana

Anche per i tirocinanti senza esperienza pregressa nei precedenti 24 mesi, il tirocinio assicura una più elevata probabilità di lavorare.

## 2.4

### I tirocinanti cofinanziati da Regione Toscana nell'ambito del progetto GiovaniSi

I tirocini favoriscono, quindi, l'ingresso nel mercato del lavoro. Se cofinanziati da Regione Toscana, nell'ambito del progetto GiovaniSi, aumentano ulteriormente le *chance* di lavorare. Facciamo un confronto fra tirocinio –cofinanziato o meno- e tirocinio cofinanziato. Nel secondo caso, rispetto al primo, la probabilità di avere almeno un avviamento entro una certa data, sia nove, dodici o diciotto mesi, aumenta –per i disoccupati- di ulteriori **5 punti**; per

coloro che invece non hanno avuto esperienze precedenti di lavoro, il tirocinio cofinanziato – rispetto al tirocinio in generale – aumenta la chance di incorrere in un avviamento alle dipendenze di ulteriori **10 punti**.

Pertanto, le differenze positive precedentemente illustrate – in termini di ingresso nel mercato del lavoro – a favore dei tirocinanti aumentano ulteriormente di dimensione quando il tirocinio è cofinanziato nell’ambito del programma *Giovanisì*.

## 2.5

### Il contenuto di lavoro successivo al tirocinio

Il tirocinio assicura – rispetto a chi nel medesimo periodo si reca al centro per l’impiego dichiarando la disponibilità a lavorare – maggiori probabilità di trovare un successivo impiego. Ma cosa succede dopo, una volta terminata questa esperienza? Circoscriviamo il confronto ai soli esordienti nel mercato del lavoro, qualunque sia la forma contrattuale con cui essi sperimentino la loro prima attività lavorativa. Il tirocinio assicura un vantaggio in termini di contenuto di lavoro nei mesi successivi (per convenzione diciotto) al primo episodio di lavoro (il tirocinio o le altre modalità contrattuali). In particolare, questo accade per il tirocinio cofinanziato.

Tabella 2.6  
CONTENUTO DI LAVORO NEI 18 MESI SUCCESSIVI AL TERMINE DEL CONTRATTO DI ESORDIO NEL MERCATO DEL LAVORO

	Giornate lavorate su lavorabili
Apprendistato	42,6%
Tempo determinato	42,4%
Contratto di somministrazione	45,1%
Contratto intermittente	45,2%
Lavoro Domestico	49,3%
Contratto parasubordinato	37,8%
Tirocinio	64,9%
Tirocinio cofinanziato nell’ambito del programma Giovanisì	68,7%

Fonte: elaborazione IRPET su dati Regione Toscana

Chi entra nel mercato del lavoro mediante un tirocinio, una volta che esso giunge a scadenza, nei mesi successivi lavora più giornate rispetto a chi ha sperimentato –tempo indeterminato, a parte) un diverso contratto di esordio.

Rendiamo più robusta l’analisi, controllando per una serie di caratteristiche degli esordienti: età, sistema locale di residenza, nazionalità, genere, titolo di studio e naturalmente modalità contrattuale di esordio. Definiamo la variabile dipendente come il rapporto fra tempo lavorato su lavorabile nei 18 mesi successivi alla cessazione del primo contratto. L’intercetta della regressione rappresenta un individuo tipo che esordisce nel mercato del lavoro a tempo determinato. Costui ha un tempo di lavoro, sul lavorabile, di poco inferiore ad un terzo (**31%**). Nella specificazione del modello possiamo apprezzare l’effetto del tirocinio rispetto alle altre modalità contrattuali. In particolare, il tirocinante ha una aspettativa di lavoro sul tempo lavorabile pari al **48%** (31,14% +17,26%), che sale al **55%** (31% +23,49%) nel caso di tirocinio cofinanziato. Si tratta di valori superiori a quelli assicurati dalle altre forme contrattuali di esordio: apprendistato (34%), somministrato (29%), tempo determinato (31%) ed altre forme di contratto (27%).

Tabella 2.7

REGRESSIONE LINEARE SULLE GIORNATE LAVORATE RISPETTO A QUELLE LAVORABILI NEI 18 MESI DALLA FINE DEL CONTRATTO DI ESORDIO

Covariate	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
eta	0,005185	0,000629	8,24	0,000	0,003952	0,006419
italiano	-0,03151	0,005626	-5,6	0,000	-0,04254	-0,02048
anni studio	0,002347	0,000434	5,4	0,000	0,001496	0,003198
maschio	0,011037	0,004254	2,59	0,009	0,002699	0,019376
<b>apprendistato</b>	<b>0,022597</b>	<b>0,007801</b>	<b>2,9</b>	<b>0,004</b>	<b>0,007308</b>	<b>0,037887</b>
tirocinio#giovanisì						
<b>1 0</b>	<b>0,17264</b>	<b>0,007721</b>	<b>22,36</b>	<b>0,000</b>	<b>0,157507</b>	<b>0,187774</b>
<b>1 1</b>	<b>0,23491</b>	<b>0,012301</b>	<b>19,1</b>	<b>0,000</b>	<b>0,2108</b>	<b>0,25902</b>
<b>somministrato</b>	<b>-0,01765</b>	<b>0,006351</b>	<b>-2,78</b>	<b>0,005</b>	<b>-0,03009</b>	<b>-0,0052</b>
<b>altro contratto</b>	<b>-0,03928</b>	<b>0,010936</b>	<b>-3,59</b>	<b>0,000</b>	<b>-0,06071</b>	<b>-0,01784</b>
_lateco1_2	0,075189	0,009251	8,13	0,000	0,057056	0,093322
_lateco1_3	-0,00402	0,007904	-0,51	0,611	-0,01951	0,011477
_lcod_sll_1_901	-0,07233	0,038483	-1,88	0,060	-0,14776	0,003099
_lcod_sll_1_902	-0,08141	0,037229	-2,19	0,029	-0,15438	-0,00844
_lcod_sll_1_903	0,00223	0,054602	0,04	0,967	-0,10479	0,109253
_lcod_sll_1_904	-0,05166	0,043834	-1,18	0,239	-0,13758	0,034258
_lcod_sll_1_905	-0,01081	0,046822	-0,23	0,817	-0,10259	0,080961
_lcod_sll_1_906	-0,04061	0,035648	-1,14	0,255	-0,11049	0,029259
_lcod_sll_1_907	-0,06656	0,036777	-1,81	0,070	-0,13865	0,005525
_lcod_sll_1_908	-0,0559	0,036146	-1,55	0,122	-0,12675	0,014944
_lcod_sll_1_909	0,008211	0,03644	0,23	0,822	-0,06321	0,079635
_lcod_sll_1_910	0,054522	0,036945	1,48	0,140	-0,01789	0,126936
_lcod_sll_1_911	-0,01957	0,052199	-0,37	0,708	-0,12188	0,082748
_lcod_sll_1_912	-0,00255	0,037591	-0,07	0,946	-0,07623	0,071132
_lcod_sll_1_913	0,007173	0,03975	0,18	0,857	-0,07074	0,085086
_lcod_sll_1_914	0,045129	0,036825	1,23	0,220	-0,02705	0,117307
_lcod_sll_1_915	0,03204	0,034546	0,93	0,354	-0,03567	0,099752
_lcod_sll_1_916	-0,05112	0,054328	-0,94	0,347	-0,15761	0,055361
_lcod_sll_1_917	-0,10576	0,043668	-2,42	0,015	-0,19136	-0,02017
_lcod_sll_1_918	-0,11415	0,038563	-2,96	0,003	-0,18973	-0,03856
_lcod_sll_1_919	-0,01492	0,03614	-0,41	0,680	-0,08576	0,055913
_lcod_sll_1_920	-0,17414	0,049984	-3,48	0,000	-0,27211	-0,07617
_lcod_sll_1_921	-0,11151	0,037273	-2,99	0,003	-0,18456	-0,03845
_lcod_sll_1_922	-0,14618	0,037587	-3,89	0,000	-0,21986	-0,07251
_lcod_sll_1_923	-0,07742	0,040658	-1,9	0,057	-0,15711	0,002272
_lcod_sll_1_924	-0,01906	0,035609	-0,54	0,593	-0,08885	0,05074
_lcod_sll_1_925	0,070343	0,063015	1,12	0,264	-0,05317	0,193857
_lcod_sll_1_926	-0,0029	0,036511	-0,08	0,937	-0,07446	0,068664
_lcod_sll_1_927	0,043406	0,038186	1,14	0,256	-0,03144	0,118252
_lcod_sll_1_928	-0,03426	0,051094	-0,67	0,503	-0,13441	0,065886
_lcod_sll_1_929	0,065066	0,036202	1,8	0,072	-0,00589	0,136023
_lcod_sll_1_930	0,043162	0,041316	1,04	0,296	-0,03782	0,124145
_lcod_sll_1_931	-0,02676	0,040047	-0,67	0,504	-0,10526	0,051733
_lcod_sll_1_932	0,058885	0,036072	1,63	0,103	-0,01182	0,129588
_lcod_sll_1_933	0,017732	0,039108	0,45	0,650	-0,05892	0,094387
_lcod_sll_1_934	0,015543	0,051743	0,3	0,764	-0,08588	0,116962
_lcod_sll_1_935	-0,02277	0,039426	-0,58	0,564	-0,10005	0,054504
_lcod_sll_1_936	-0,03617	0,040254	-0,9	0,369	-0,11507	0,042729
_lcod_sll_1_937	0,007449	0,0488	0,15	0,879	-0,0882	0,103101
_lcod_sll_1_938	0,009504	0,036449	0,26	0,794	-0,06194	0,080946
_lcod_sll_1_939	0,025366	0,035753	0,71	0,478	-0,04471	0,095445
_lcod_sll_1_940	0,02804	0,041704	0,67	0,501	-0,0537	0,109782
_lcod_sll_1_941	0,025379	0,042314	0,6	0,549	-0,05756	0,108317
_lcod_sll_1_942	-0,12408	0,038184	-3,25	0,001	-0,19892	-0,04924

Covariate	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
_lcod_sll_l_943	-0,05287	0,035805	-1,48	0,140	-0,12305	0,017315
_lcod_sll_l_944	0,059437	0,059182	1	0,315	-0,05656	0,175438
_lcod_sll_l_945	-0,1479	0,044273	-3,34	0,001	-0,23468	-0,06113
_lcod_sll_l_946	-0,12924	0,040845	-3,16	0,002	-0,2093	-0,04918
_lcod_sll_l_947	0,029665	0,066592	0,45	0,656	-0,10086	0,160189
_lcod_sll_l_948	0,078669	0,035522	2,21	0,027	0,009043	0,148294
_lcod_sll_l_1105	0,080374	0,183534	0,44	0,661	-0,27936	0,440113
<b>_cons</b>	<b>0,312499</b>	<b>0,03821</b>	<b>8,18</b>	<b>0,000</b>	<b>0,237605</b>	<b>0,387394</b>

Fonte: elaborazione IRPET su dati Regione Toscana

Complessivamente quindi chi è entrato per la prima volta nel mercato del lavoro con un tirocinio sperimenta nei mesi successivi, una volta terminato il tirocinio, un ammontare di tempo lavoro significativamente superiore a chi invece, eccetto il tempo indeterminato, ha esordito nel mercato del lavoro con altre forme contrattuali.

### In sintesi:

<b>Le domande di ricerca</b>	Svolgere un tirocinio conviene dal punto di vista occupazionale? Il tirocinio assicura, rispetto alle altre forme contrattuali con cui si entra nel mercato del lavoro, un maggiore contenuto e continuità di lavoro, almeno nel medio periodo?
<b>I numeri dei tirocini</b>	Nel 2018 sono stati avviati in Toscana 18mila tirocini, di cui circa 14mila a favore di giovani con meno di 29 anni. In quell'anno i tirocini finanziati nell'ambito del progetto GiovaniSì sono stati 5,6mila. Si tratta di una tipologia di avviamento al lavoro che è molto cresciuta nel corso del tempo: gli avviamenti osservati nel 2018 rispetto al 2009 sono aumentati dell'88%, significativamente di più -con l'unica eccezione del lavoro in somministrazione- di tutte le altre forme contrattuali
<b>L'efficacia del tirocinio nel favorire nuovi avviamenti al lavoro</b>	Il tirocinio, nel confronto fra pari, assicura una maggiore probabilità di trovare un successivo avviamento. Il differenziale di probabilità varia nel tempo e per tipologia di utenza, se con o senza esperienza di precedenti impieghi, ma è sempre significativamente positivo. Ad esempio, entro 18 mesi dall'avvio del tirocinio le chance occupazionali sono di circa 16-11 punti più alte.
<b>I tirocini cofinanziati da GiovaniSì sono più efficaci di quelli non cofinanziati</b>	I tirocini favoriscono, quindi, l'ingresso nel mercato del lavoro. Se cofinanziati da Regione Toscana, nell'ambito del progetto GiovaniSì, aumentano ulteriormente le <i>chance</i> di lavorare. Facciamo un confronto fra tirocinio -cofinanziato o meno- e tirocinio cofinanziato. Nel secondo caso, rispetto al primo, la probabilità di avere almeno un avviamento entro una certa data, sia nove, dodici o diciotto mesi, aumenta -per i disoccupati- di ulteriori 5 punti; per coloro che invece non hanno avuto esperienze precedenti di lavoro, il tirocinio cofinanziato -rispetto al tirocinio in generale- aumenta la chance di incorrere in un avviamento alle dipendenze di ulteriori 10 punti.

<p><b>All'ingresso nel mercato del lavoro con un tirocinio corrisponde, nei 18 mesi successivi, un ammontare di lavoro complessivamente più lungo</b></p>	<p>Eccetto il tempo indeterminato, coloro che hanno esordito nel mercato di lavoro con un tirocinio lavorano più degli altri nei 18 mesi successivi al loro primo ingresso. <i>In particolare, il tirocinante ha una aspettativa di lavoro sul tempo lavorabile nei 18 mesi successivi alla chiusura del contratto pari al 48%, che sale al 55% nel caso di tirocinio cofinanziato. Si tratta di valori superiori a quelli assicurati dalle altre forme contrattuali di esordio: apprendistato (34%), somministrato (29%), tempo determinato (31%) ed altre forme di contratto (27%).</i></p>
<p><b>Raccomandazioni di policy</b></p>	<p>Le risultanze citate avvalorano la scelta regionale di promuovere il tirocinio come forma di avvicinamento al lavoro. Tuttavia occorre tener conto che il tirocinio si configura come tipologia occupazionale a costo molto ridotto per il datore di lavoro, e che vanno contrastati, fenomeni di "svendita" del lavoro giovanile. Ciò richiede di accompagnare il sostegno alla misura con un potenziamento della rete di contatti con operatori ed imprese, intensificando i controlli degli eventuali usi distorti dello strumento</p>





### 3.

#### LA FORMAZIONE PROFESSIONALE STRATEGICA E TERRITORIALE

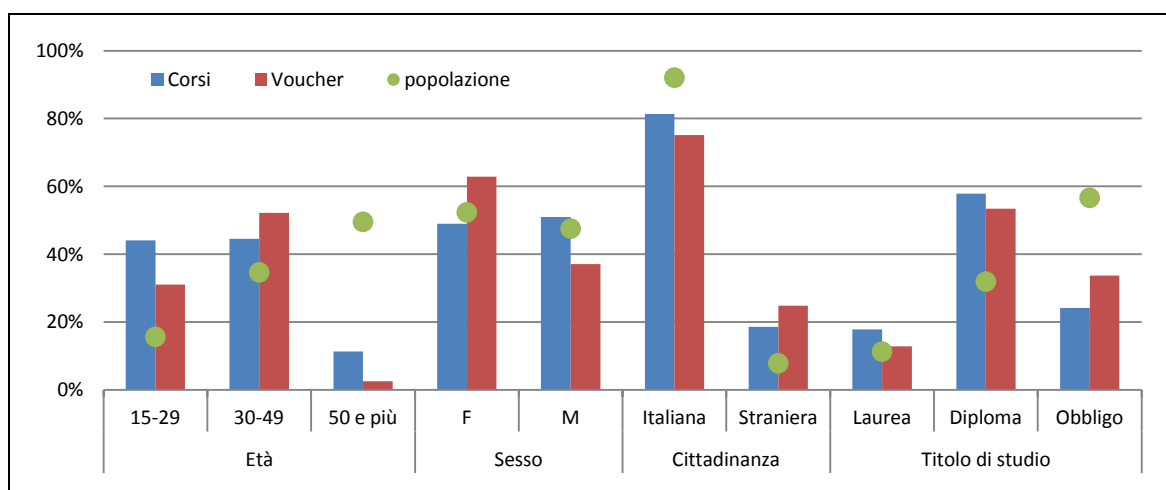
**Le domande di ricerca.** La formazione professionale (da ora in poi, anche Fp.) aiuta l'inserimento lavorativo di chi cerca lavoro? Sia esso disoccupato, in quanto in possesso di precedenti esperienze di lavoro, oppure in cerca di prima occupazione? Meglio, in termini di impatto lavorativo, i corsi finanziati, a bando, da Regione Toscana in funzione delle filiere strategiche definite a scala regionale (la cd. formazione strategica), o quelli calibrati sulle necessità e le esigenze occupazionali di specifici territori (la cd. formazione territoriale), o infine i corsi liberamente scelti dagli utenti in possesso di voucher?

**I numeri della formazione.** Nel ciclo di programmazione 2014-2020, hanno beneficiato della formazione professionale **9,6mila** toscani: **8,3mila** hanno frequentato un corso promosso dai finanziamenti regionali, mentre circa **1,3mila** hanno ricevuto un voucher.

**Le caratteristiche dei beneficiari.** Il seguente grafico illustra la composizione dei fruitori della formazione professionale per alcune caratteristiche osservabili, confrontandola con l'analoga composizione che ciascuna categoria ha sulla intera popolazione. Rispetto al loro peso nella popolazione, la incidenza della Fp. è maggiore fra i diplomati, gli stranieri, e tra i soggetti di età inferiore ai 50 anni.

Grafico 3.1

LA COMPOSIZIONE PER CORSI, PER VOUCHER E SULLA POPOLAZIONE DEI FRUITORI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE



Fonte: elaborazione IRPET su dati Regione Toscana

### 3.1

#### L'esercizio di valutazione

Per stabilire se la formazione favorisca l'inserimento dei giovani disoccupati nel mercato del lavoro, mettiamo a confronto, con le opportune tecniche di valutazione i fruitori della misura (trattati) con coloro che -a parità di caratteristiche- si iscrivono alla disoccupazione amministrativa (controlli) nel medesimo trimestre.

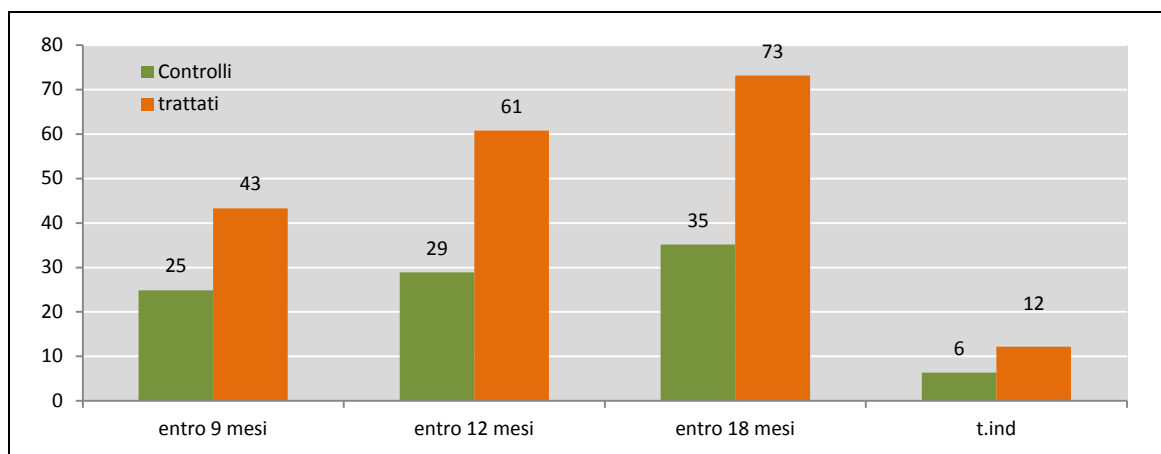
Una volta fatto l'abbinamento, è possibile calcolare per ciascuna coppia di individui simili (trattati e controlli) la probabilità di avere un avviamento al lavoro a 9, 12, 18 mesi dalla data di inizio del corso, oppure dall'iscrizione alla disoccupazione amministrativa. L'analisi è svolta distintamente per i disoccupati e coloro che sono in cerca di prima occupazione. Il differenziale delle probabilità di occupazione tra trattati e controlli costituisce l'effetto netto della formazione professionale.

### 3.2

#### L'analisi descrittiva

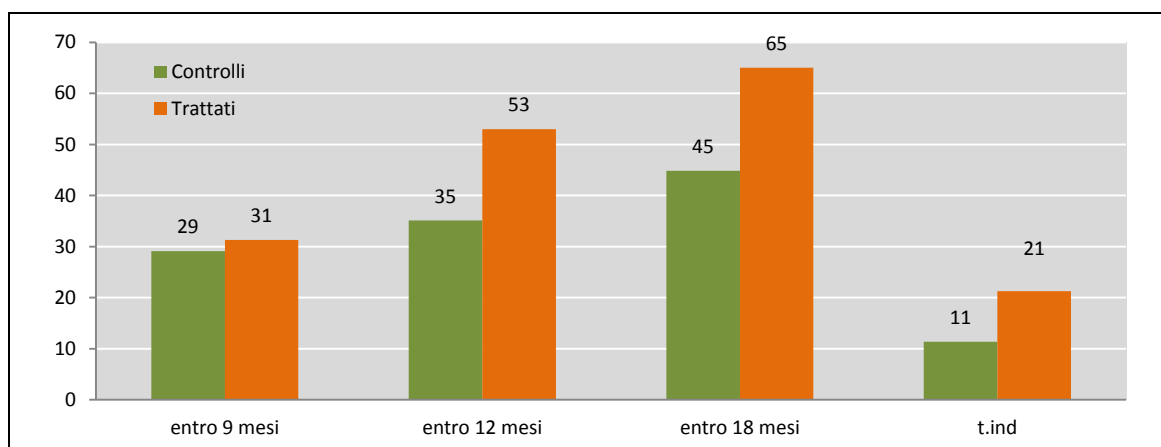
Il mero confronto descrittivo segnala le maggiori opportunità di incorrere in un avviamento a favore di chi ha svolto una attività formativa, di qualunque natura essa sia. Il tempo si riferisce a quello trascorso rispetto alla data di inizio del corso (per i trattati) o di iscrizione al centro per impiego manifestando la disponibilità a lavorare (controlli).

Grafico 3.2  
QUOTE DI AVVIATI AD UN LAVORO ALLE DIPENDENZE - DISOCCUPATI



Fonte: elaborazione IRPET su dati Regione Toscana

Grafico 3.3  
QUOTE DI AVVIATI AD UN LAVORO ALLE DIPENDENZE – IN CERCA DI PRIMA OCCUPAZIONE



Fonte: elaborazione IRPET su dati Regione Toscana

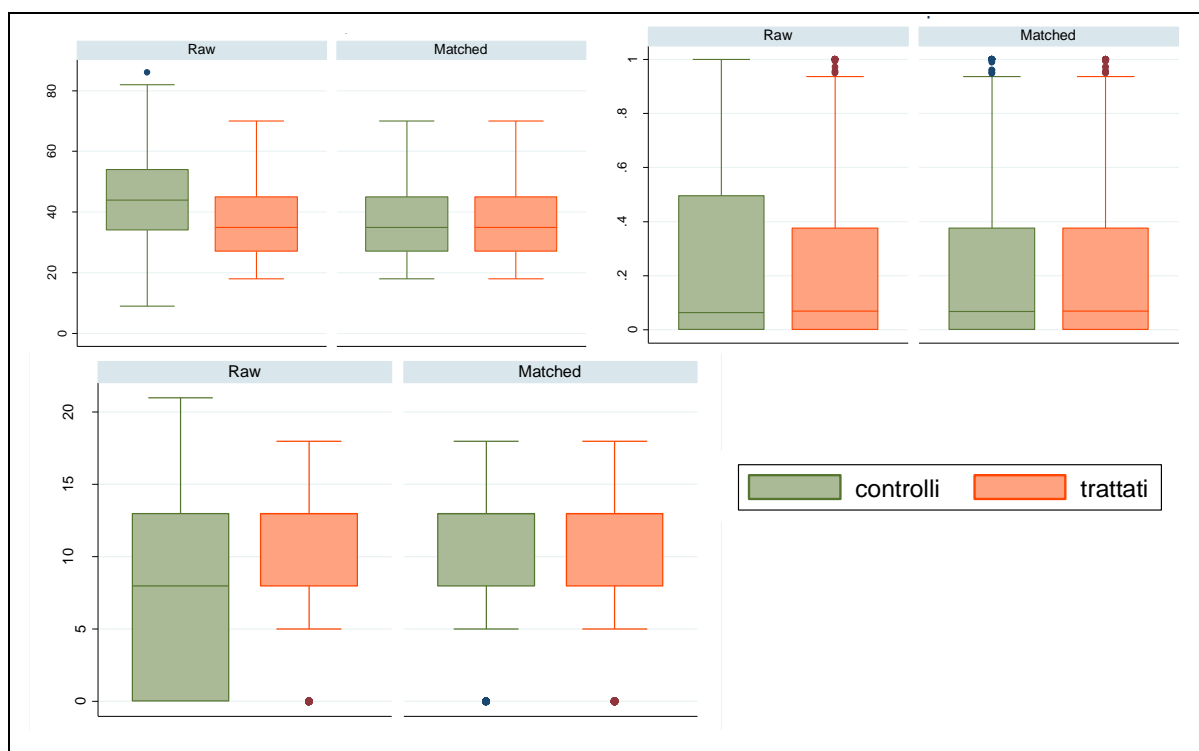
Mediamente, ad esempio entro 12 mesi, hanno un avviamento al lavoro dipendente, di qualunque natura contrattuale e durata, 61 formati disoccupati su 100. Fra gli iscritti al centro per l'impiego, nel medesimo periodo, la proporzione scende a 29 su 100. Le differenze restano significative (53 vs 35 dei 100 iniziali) con riferimento al sottoinsieme di coloro che sono alla ricerca di un primo lavoro.

### 3.3

#### L'analisi valutativa

Per tenere conto delle possibili differenze fra i due gruppi affiniamo l'analisi circoscrivendo i risultati dei controlli soltanto a quelli in possesso di caratteristiche uguali o simili ai trattati. Per fare ciò adottiamo un abbinamento esatto per genere e nazionalità, mentre procediamo con un abbinamento di similarità (basato sul cd. *nearest neighbour matching*) per età, livello di istruzione, quota di tempo lavorato su lavorabile nei 2 anni precedenti. I seguenti grafici illustrano come la tecnica di bilanciamento abbia sensibilmente ridotto, selezionando il gruppo dei controllo migliore fra quelli possibili, le differenze osservabili -età, istruzione ed esperienza- fra i beneficiari e il loro termine di paragone.

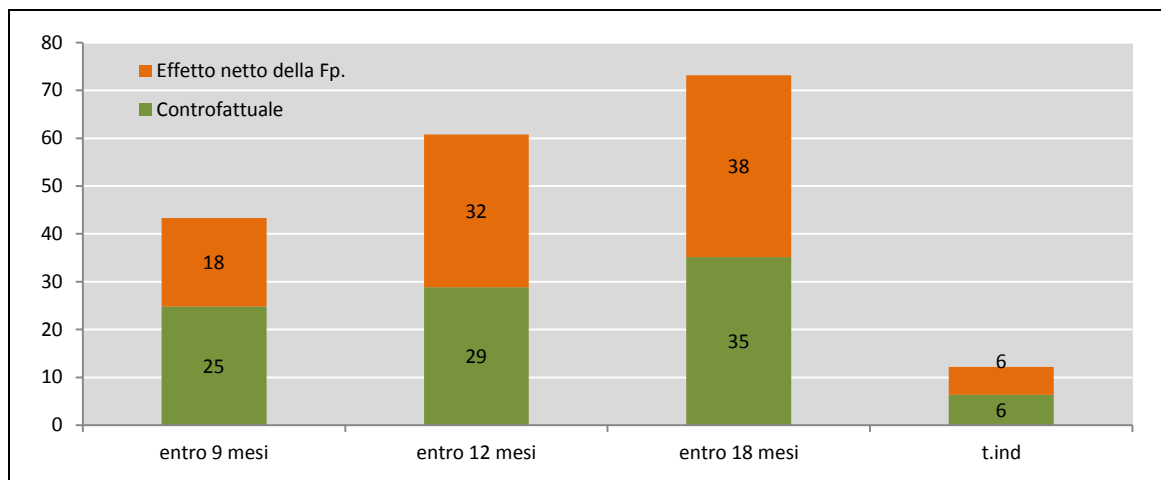
Grafico 3.4  
BILANCIAMENTO PRE E POST MATCHING



Chi ha beneficiato della Fp., rispetto al suo gemello che nel medesimo periodo si è limitato ad iscriversi al centro per l'impiego dichiarando la disponibilità a lavorare, ha un vantaggio netto nel trovare un lavoro alle dipendenze. Distinguiamo fra disoccupati e chi cerca per la prima volta il lavoro.

Per i disoccupati la Fp. accresce -entro 12 mesi (Grafico 3.5) dall'avvio della misura- la possibilità di avere un avviamento di circa **32 punti**. Che salgono a **38 punti** entro 18 mesi dall'inizio del corso. Inoltre, la Fp. assicura un aumento di chance –sebbene molto più contenuto, pari a **6 punti** - nell'acquisizione di un contratto a tempo indeterminato.

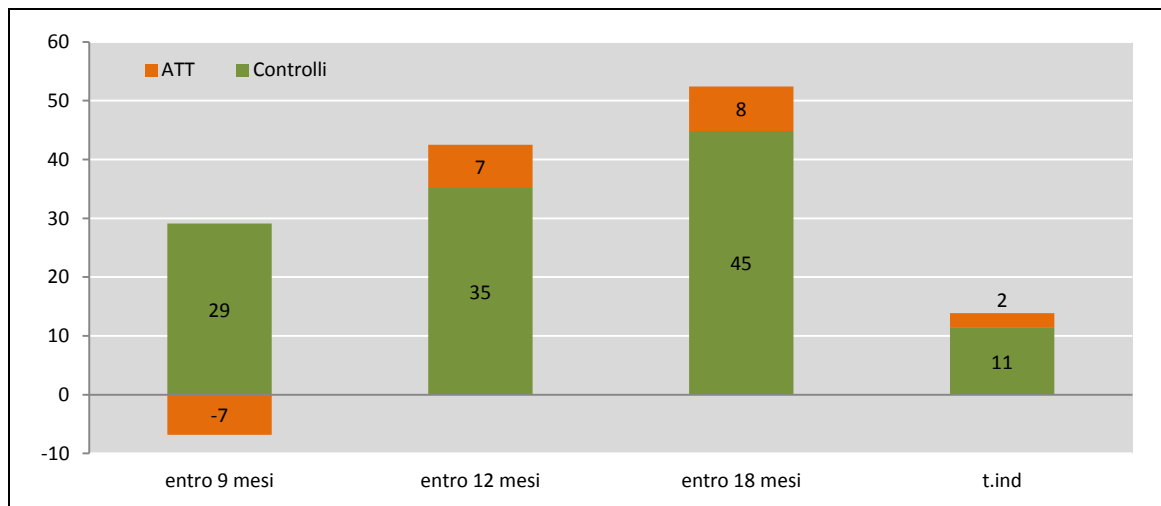
Grafico 3.5  
L'IMPATTO NETTO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE – PROBABILITA' DI AVERE ALMENO UN AVVIAMENTO PER I DISOCCUPATI



Fonte: elaborazione IRPET su dati Regione Toscana

Per coloro che sono alla ricerca di un primo impiego, il vantaggio assicurato dalla Fp. è – eccetto i primi nove mesi – meno consistente ma sempre significativo (Grafico 3.6).

Grafico 3.6  
L'IMPATTO NETTO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE – PROBABILITA' DI AVERE ALMENO UN AVVIAMENTO PER COLORO CHE SONO IN CERCA DI PRIMA OCCUPAZIONE



Fonte: elaborazione IRPET su dati Regione Toscana

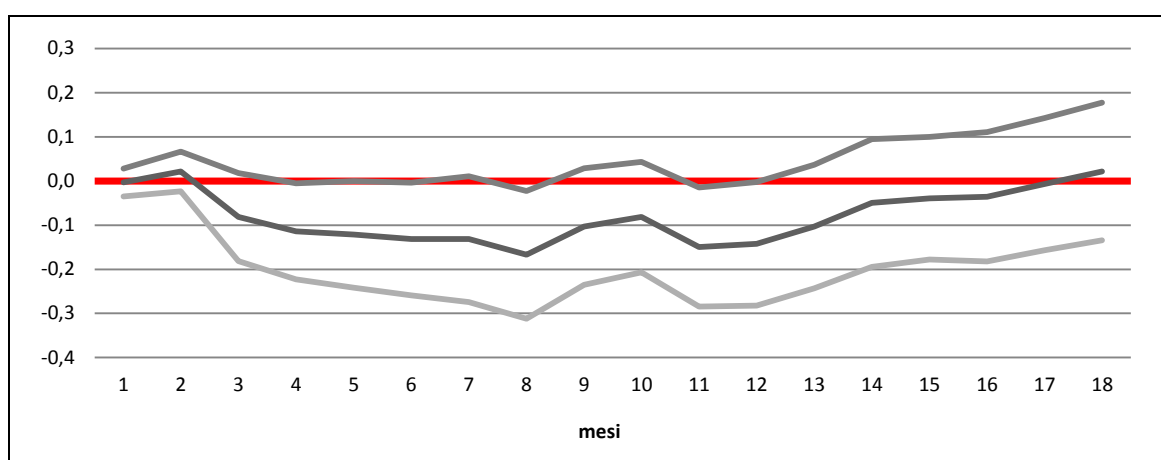
### 3.4

#### L'eterogeneità degli effetti della formazione professionale

Infine, una analisi di eterogeneità degli effetti evidenzia come la formazione, sia essa strategica o territoriale, erogata mediante i corsi finanziati da Regione Toscana è preferibile alla formazione scelta liberamente dagli individui utilizzando i voucher a loro disposizione. Mettendo infatti a confronto –a parità di caratteristiche, opportunamente controllate mediante un adeguato abbinamento statistico- i fruitori dei voucher rispetto a quelli dei corsi, si evidenzia sempre uno svantaggio in termini di opportunità occupazionali a sfavore dei primi. Sia che si misuri l'evento occupazione come "almeno un avviamento entro una certa data", sia che lo si calcoli mese mese considerando occupati i soggetti che svolgono un impiego lungo almeno 5 giorni ogni 30 (Grafico 7).

Grafico 3.7

EFFETTO NETTO DEL VOUCHER - PROBABILITÀ DI ESSERE OCCUPATO ALLE DIPENDENZE RISPETTO A CHI HA SVOLTO UN CORSO FINANZIATO DA RT



Fonte: elaborazione IRPET su dati Regione Toscana

Non altrettanto significative sono le differenze osservate negli effetti occupazionali fra corsi inerenti la formazione strategica rispetto a quelli messi a bando come formazione territoriale, né quelli distinti per durata: sopra o sotto le 640 ore. Nel primo caso, in quanto anche la Fp. territoriale –come quella strategica definita però su scala regionale- attiene alle specializzazioni territoriali dei luoghi; nel secondo caso, in quanto la durata media dei corsi di Fp. è comunque sempre adeguatamente elevata.

#### In sintesi:

<b>Le domande di ricerca</b>	La formazione professionale accresce le occasioni di lavoro? Aumenta per chi ne usufruisce le opportunità occupazionali rispetto a quelle di chi, pur avendo caratteristiche simili, non ha svolto un percorso di formazione attiva? Meglio, in termini di impatto lavorativo, i corsi finanziati, a bando, da Regione Toscana in funzione delle filiere strategiche definite a scala regionale (la cd. formazione strategica), o quelli calibrati sulle necessità e le esigenze occupazionali di specifici territori (la cd. formazione territoriale), o infine i corsi liberamente scelti dagli utenti in possesso di voucher?
------------------------------	--

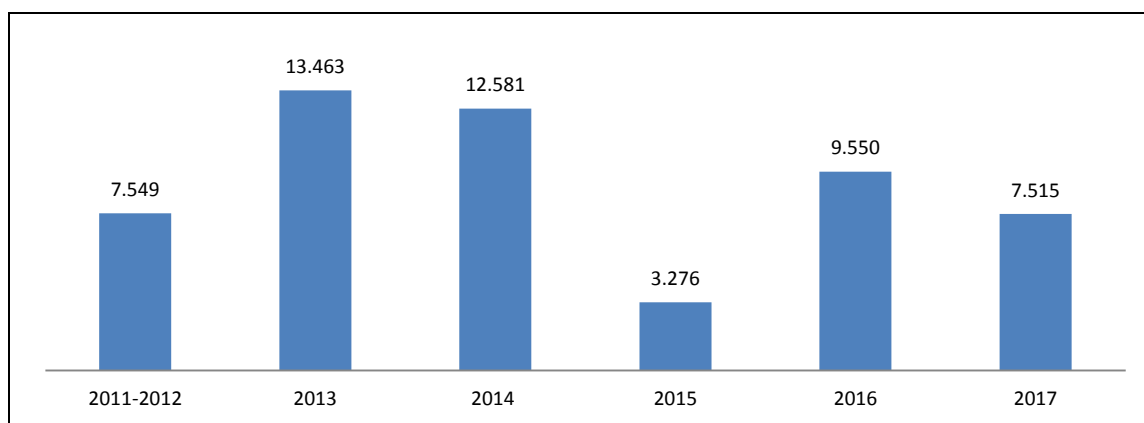
<b>I numeri della Fp</b>	Nel ciclo di programmazione 2014-2020, hanno beneficiato della formazione professionale (linea strategica, territoriale e voucher) 9,6mila toscani: 8,3mila hanno frequentato un corso promosso dai finanziamenti regionali, mentre circa 1,3mila hanno ricevuto un voucher. In termini di composizione, gli utilizzatori della fp. sono prevalentemente donne, italiani, diplomati e adulti in età fra 30 e 40 anni. Rispetto al peso di tali categorie nella popolazione, la incidenza della Fp. è maggiore fra i diplomati, gli stranieri, e tra i soggetti di età inferiore ai 50 anni.
<b>L'efficacia della formazione professionale nel favorire nuovi avviamenti al lavoro</b>	Il confronto fra pari evidenzia un vantaggio di inserimento nel mercato del lavoro per chi ha svolto un corso di formazione professionale. Chi ha beneficiato della Fp., rispetto al suo gemello che nel medesimo periodo si è limitato ad iscriversi al centro per l'impiego dichiarando la disponibilità a lavorare, trova più facilmente un lavoro alle dipendenze. Distinguiamo fra disoccupati e chi cerca per la prima volta il lavoro. Per i disoccupati la Fp. accresce -entro 12 mesi dall'avvio della misura- la possibilità di avere un avviamento di circa 32 punti. Che salgono a 38 punti entro 18 mesi dall'inizio del corso. <i>Per coloro che sono alla ricerca di un primo impiego, il vantaggio assicurato dalla Fp. è -eccetto i primi nove mesi- meno consistente ma sempre significativo (+7 punti entro 12 e +8 punti entro 18 mesi).</i> Inoltre, la Fp. assicura un aumento di chance - sebbene molto più contenuto, pari a 6 punti per i disoccupati e 2 punti per chi è in cerca di un primo lavoro - nell'acquisizione di un contratto a tempo indeterminato.
<b>L'eterogeneità degli effetti</b>	L'analisi di eterogeneità degli effetti evidenzia come la formazione, sia essa strategica o territoriale, erogata mediante i corsi finanziati da Regione Toscana è preferibile alla formazione scelta liberamente dagli individui utilizzando i voucher a loro disposizione. Mettendo infatti a confronto -a parità di caratteristiche, opportunamente controllate mediante un adeguato abbinamento statistico- i fruitori dei voucher rispetto a quelli dei corsi, si evidenzia sempre uno svantaggio in termini di opportunità occupazionali a sfavore dei primi. <i>Non altrettanto significative sono le differenze osservate negli effetti occupazionali fra corsi inerenti la formazione strategica rispetto a quelli messi a bando come formazione territoriale, né quelli distinti per durata: sopra o sotto le 640 ore. Nel primo caso, perché la Fp. territoriale -come quella strategica definita per su scala regionale- attiene alle specializzazioni territoriali dei luoghi; nel secondo caso, in quanto la durata media dei corsi di Fp. è comunque sempre adeguatamente elevata</i>
<b>Raccomandazioni di policy</b>	Il nuovo modello di <i>governance</i> della fp. più governato dall'alto rispetto al passato, con la definizione delle filiere strategiche e l'ancoraggio con le specializzazioni dei luoghi, ha assicurato una offerta di corsi coerenti con i fabbisogni produttivi locali. Una strutturazione dell'offerta orientata al risultato potrebbe prevedere meccanismi di finanziamento alle agenzie più strettamente collegati agli esiti occupazionali dei formati

#### 4. IL SERVIZIO CIVILE

**Le domande di ricerca.** Il Servizio Civile Regionale rientra nel più ampio programma della Regione Toscana “GiovaniSi”, che raccoglie tutte le politiche a favore dell’autonomia dei giovani toscani, dall’inserimento nel mondo del lavoro, alla formazione, all’autonomia abitativa. La sua finalità diretta –e principale- è quella di assicurare ai giovani (ragazzi e ragazze) un’esperienza di cittadinanza attiva, di promuovere progetti capaci di diffondere i valori fondativi della Repubblica nei campi della solidarietà e della pace, dell’ambiente, in quello storico-artistico, culturale e della protezione civile. La Legge Regionale che disciplina il Servizio civile aggiunge, a questi obiettivi, anche la volontà di favorire l’ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, mediante un accrescimento delle professionalità e della consapevolezza delle dinamiche sociali e culturali che operano nel contesto regionale. Le domande di ricerca, quindi, si declinano verso due distinte direttrici: la prima riguarda la rispondenza della misura alle aspettative dei volontari: se, cioè, l’attività svolta è stata coerente con le motivazioni che hanno indotto i giovani a fare domanda di volontariato; la seconda direttrice di ricerca attiene l’impatto del servizio civile nell’accesso al mercato del lavoro.

**I numeri del servizio civile** Le domande inoltrate fino all’aprile 2019 dai giovani toscani per partecipare al Servizio Civile Regionale sfiorano le **55mila**, con andamenti diversi che dipendono dall’anno e dal tipo di bando. Rispetto al totale dei residenti toscani tra i 18 e 29 anni, a cui la politica è rivolta, quelli che hanno mostrato interesse per il Servizio Civile Regionale, iscrivendosi alla piattaforma, rappresentano circa il **2%**. Limitando l’analisi agli anni 2011-2017, per i quali i bandi sono scaduti e le esperienze di Servizio civile concluse, otteniamo una distribuzione che mostra il 2013 e il 2014 come gli anni in cui si sono ricevute più domande, a fronte del 2015, finanziato con fondi di Garanzia Giovani, in cui invece si è avuto il picco negativo, per poi tornare a crescere nel periodo successivo.

Figura 4.1  
ANDAMENTO DELLE DOMANDE DI SERVIZIO CIVILE PER ANNO DI BANDO



Fonte: Elaborazioni IRPET su Sistema Informativo Servizio Civile di Regione Toscana

## 4.1

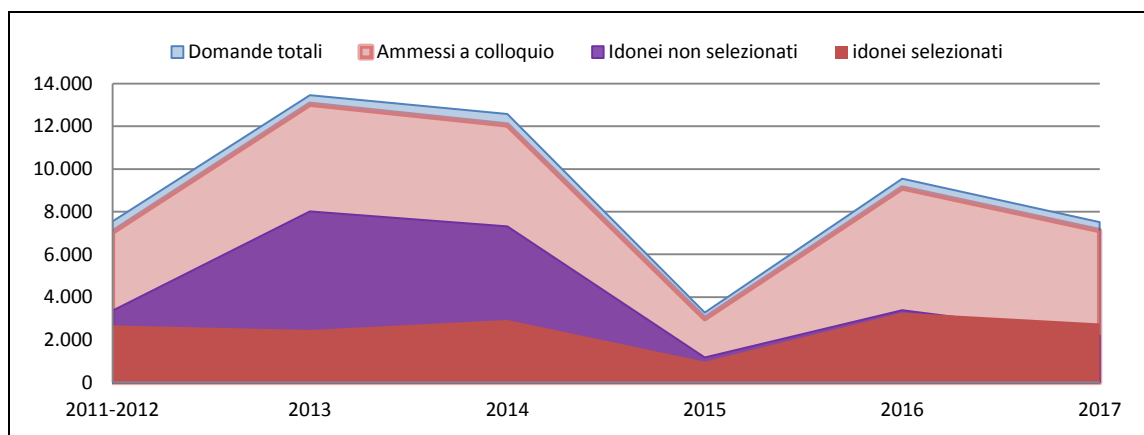
### Le caratteristiche dei beneficiari

Soffermandoci sulle caratteristiche dei giovani che fanno domanda per il Servizio Civile, la loro età media al momento del bando è di 23 anni. Di conseguenza, il titolo di studio più diffuso è il diploma (56%), anche se i laureati raggiungono il 22,4%. Il 60% delle domande viene fatto da ragazze. I giovani di cittadinanza non italiana sono circa il 6%.

I numeri si riducono passando dalle domande agli ammessi ai colloqui, fino a giungere agli idonei selezionati: in totale si passa infatti dalle oltre 54mila domande, ai circa 51mila ammessi a colloquio, ai poco più di 15mila idonei selezionati (Grafico 4.2).

Grafico 4.2

DOMANDE TOTALI, AMMESSI A COLLOQUIO, IDONEI NON SELEZIONATI E IDONEI SELEZIONATI PER ANNO DI BANDO. 2011-2017

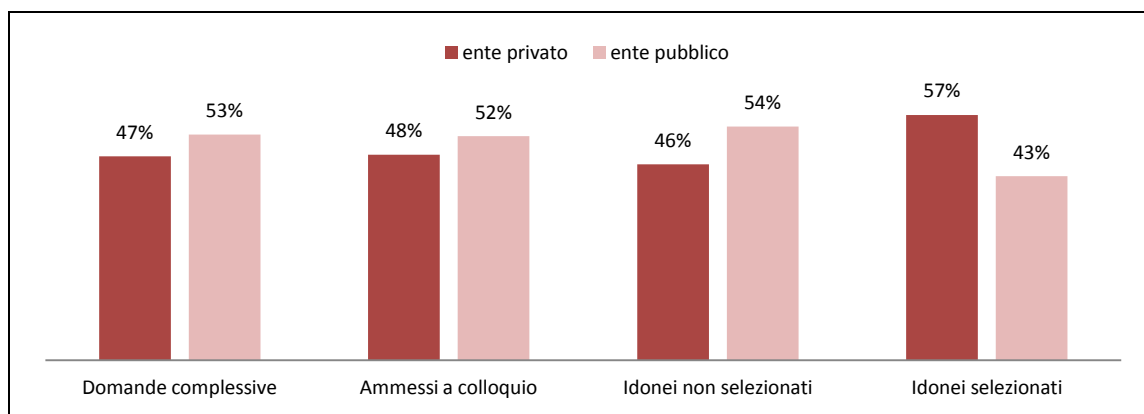


Fonte: Elaborazioni IRPET su Sistema Informativo Servizio Civile di Regione Toscana

Suddividendo i progetti in base alla natura giuridica degli enti proponenti (pubblica o privata), si nota che, nel passaggio dalle domande agli idonei selezionati, negli enti pubblici (soprattutto comuni, asl, procure e tribunali, ma anche scuole e università) i giovani prescelti sono in numero proporzionalmente più basso rispetto agli aspiranti totali (Tab. 4.3).

Tabella 4.3

DOMANDE TOTALI, AMMESSI A COLLOQUIO E IDONEI NON SELEZIONATI E SELEZIONATI PER TIPO DI ENTE. 2011-2017



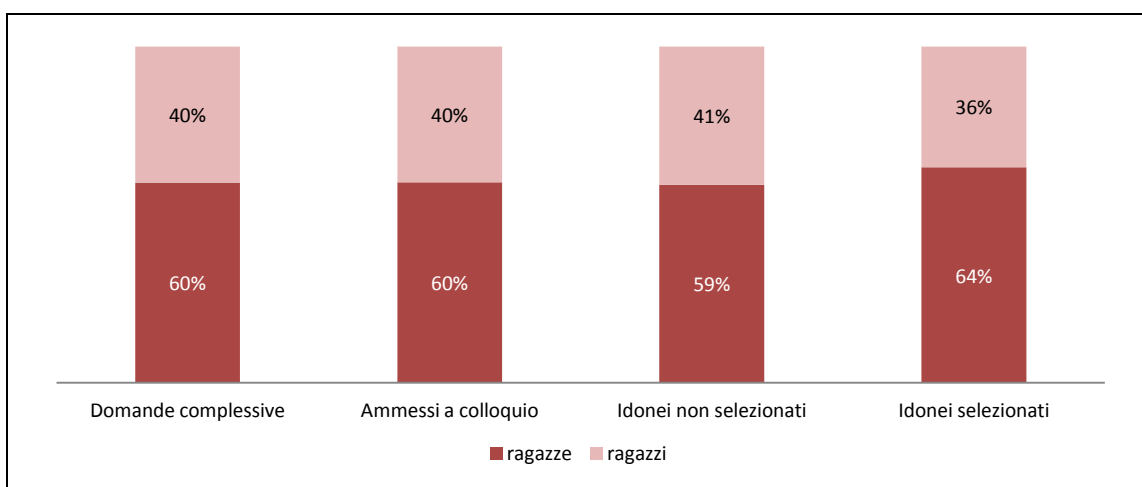
Fonte: Elaborazioni IRPET su Sistema Informativo Servizio Civile di Regione Toscana



Esaminando le caratteristiche socio-demografiche dei diversi gruppi di giovani, che si individuano nel corso del processo di selezione, è possibile identificare i tipi di individui che ne escono favoriti, a seguito, in particolare, dei criteri stabiliti per l'attribuzione dei punteggi agli aspiranti volontari.

Dal punto di vista del genere, le ragazze risultano maggioritarie già guardando alle domande e vengono ulteriormente premiate in fase di colloquio, superando la selezione con punteggi più alti dei colleghi maschi. Non si tratta qui di un effetto dei criteri di selezione, poiché non esistono "quote rosa", ma del miglior risultato ottenuto dal curriculum e dal colloquio (Grafico 4.4).

Grafico 4.4  
DOMANDE TOTALI, AMMESSI A COLLOQUIO E IDONEI NON SELEZIONATI E SELEZIONATI PER GENERE. 2011-2017



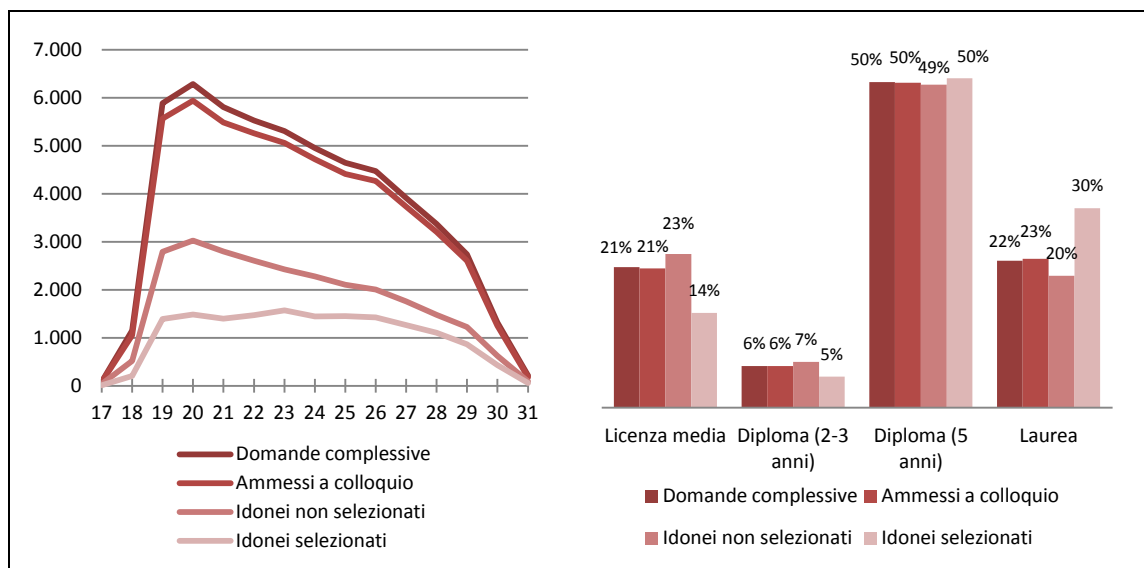
Fonte: Elaborazioni IRPET su Sistema Informativo Servizio Civile di Regione Toscana

Come già specificato, infatti, il punteggio finale che definisce la graduatoria per ciascun progetto, è decretato dal titolo di studio posseduto e dalle esperienze pregresse in termini di volontariato e di lavoro vero e proprio, oltre che dai temi affrontati nel colloquio stesso. In effetti, analizzando il titolo di studio, la laurea viene premiata così come l'età (da considerarsi come un'approssimazione dell'esperienza pregressa), che si distribuisce verso le classi più alte nel passaggio dai giovani che fanno domanda fino ad arrivare agli idonei selezionati (Grafico 4.5).

Se è certo comprensibile che gli enti preferiscano giovani più istruiti e con più esperienza per svolgere i progetti approvati, la vocazione civica del servizio e quindi la missione educativa e formativa che questo assume nella società, potrebbero forse spingere a modificare i criteri di selezione in modo da favorire i più deboli, quindi i più giovani tra i giovani e i meno istruiti, includendoli in un percorso virtuoso.

Grafico 4.5

DOMANDE TOTALI, AMMESSI A COLLOQUIO E IDONEI NON SELEZIONATI E SELEZIONATI PER ETÀ E TITOLO DI STUDIO. 2011-2017



Nota: la licenza elementare non è stata inserita tra i titoli di studio per il suo basso peso

Fonte: Elaborazioni IRPET su Sistema Informativo Servizio Civile di Regione Toscana

## 4.2

### L'analisi valutativa

Per valutare gli effetti del servizio civile sono state adottate due distinte strategie.

In primo luogo è stata svolta un'indagine conoscitiva tramite un questionario compilabile direttamente dallo *smartphone*. L'indagine ha avuto luogo nei mesi di giugno e luglio 2019. Sono stati inviati 3.000 questionari. Per 300 casi è stato effettuato un sollecito telefonico. Sono stati raccolti 837 questionari compilati, pari al 28% del totale dei contatti. Il questionario, disponibile in appendice, si articolava in tre sezioni principali: una prima parte relativa alle esperienze dei giovani precedenti allo svolgimento del Servizio Civile Regionale e alle aspettative iniziali verso questo tipo di attività; una parte centrale sull'esperienza del servizio, strutturata in modo da rilevare le caratteristiche principali dell'attività svolta e il tipo di formazione ricevuta; un'ultima sezione che richiedeva un giudizio sull'esperienza e informazioni sul successivo percorso dei giovani volontari.

Successivamente, è stata svolta una analisi contro fattuale per stimare l'effetto del Servizio Civile sulla occupazione, come differenza tra ciò che è accaduto al volontario dopo l'esperienza (fattuale) e ciò che gli sarebbe accaduto se quell'esperienza non fosse stata vissuta (situazione controfattuale). La variabile risultato è in questo caso una stima della probabilità di avere un avviamento dopo 9, 12, 15, 18 mesi dall'avvio del Servizio Civile, osservando lo stato occupazionale sia del volontario che del controllo a lui associato. Si considera l'avvio del Servizio Civile e non la sua conclusione per tenere conto anche del cosiddetto effetto di *lock-in* o *immobilizzo*, durante il quale ci attendiamo un effetto negativo sulla probabilità di occupazione, dovuto al fatto che i trattati sono impegnati nell'esperienza del Servizio Civile. I trattati sono coloro che hanno svolto l'esperienza del Servizio Civile Regionale, con riferimento ai bandi 2016 e 2017. I controlli sono stati selezionati facendo riferimento al gruppo dei giovani idonei, quindi che avevano superato il colloquio, ma non selezionati, cioè risultati in

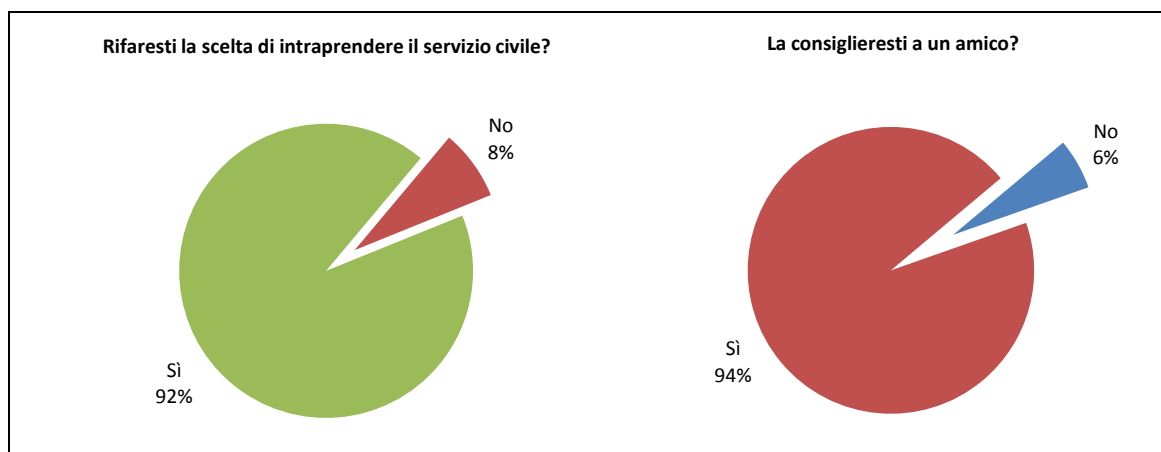
graduatoria con un punteggio al di sotto delle posizioni disponibili per il progetto di Servizio Civile. Gli idonei non selezionati, infatti, al contrario di coloro che non hanno avuto accesso al colloquio, presentano una serie di caratteristiche che non conosciamo ma che possiamo ritenere simili ai trattati, come per esempio essere a conoscenza dell'opportunità offerta dal Servizio Civile, avere le motivazioni e le competenze per rispondere al bando, impegnarsi a partecipare alla selezione pubblica, svolgersi davanti ad una commissione. Abbiamo inoltre aggiunto agli idonei non selezionati anche i rinunciari, cioè coloro risultati idonei selezionati, ma non che hanno mai iniziato il Servizio Civile. Il loro numero è basso, ma essi presentano caratteristiche ancora più simili ai trattati, con la sola eccezione di non aver vissuto l'esperienza in oggetto. I controlli sono stati abbinati a ogni trattato mediante la procedura del *nearest neighbour matching*, che utilizza una misura di distanza tra il vettore delle covariate degli individui trattati e quello degli individui di controllo atta a definire, per ciascuna unità trattata, una o più unità simili non trattate. Nel nostro caso, la funzione di distanza utilizzata è quella euclidea, l'abbinamento è stato calcolato esattamente sul genere e l'anno di bando e utilizzando la funzione di distanza per le variabili numeriche (età, anni di istruzione, durata della disoccupazione) e la cittadinanza. Il controllo associato è uno soltanto, il più simile, al trattato.

#### 4.3

##### La valutazione espressa dai volontari

Innanzitutto, il **92%** degli intervistati rifarebbe il Servizio civile, a dimostrazione di una valutazione complessiva positiva dell'esperienza vissuta e il **94%** la consiglierebbe a un amico. Più precisamente, il **51%** dei ragazzi la consiglierebbe per il suo valore e la capacità di arricchire umanamente il **17%** perché facilita l'ingresso nel mondo del lavoro. Vi è poi un 7% di ragazzi che consiglia l'esperienza in quanto finanzia progetti utili agli altri. Solo il **7%** consiglia il Servizio perché si riceve una retribuzione. I fattori che riguardano i temi della solidarietà e della crescita personale risultano quindi maggioritari.

Grafico 4.6  
OPINIONI GENERALI DEI VOLONTARI INTERVISTATI



Fonte: Indagine campionaria ReteSviluppo 2019

I giovani esprimono, inoltre, opinioni favorevoli riguardo il valore positivo dell'esperienza per se stessi e per la collettività insieme alla soddisfazione rispetto alle aspettative e ai bisogni iniziali. Meno della metà dei volontari intervistati considera il periodo di Servizio Civile particolarmente gravoso in termini di impegno e difficile da portare a termine.

Tabella 4.7  
OPINIONI DI VOLONTARI SULL'ESPERIENZA DEL SERVIZIO CIVILE REGIONALE  
Quota di volontari che ha dato un punteggio alto (3 o 4)

L'esperienza di servizio civile	% dei volontari che ha dato punteggi alti
Si è dimostrata utile per me e per la collettività	86,5%
Si è dimostrata soddisfacente rispetto ai miei bisogni e aspettative	81,7%
Si è dimostrata impegnativa da portare a termine	48,4%

Fonte: Indagine campionaria ReteSviluppo 2019

Nell'ultima parte del questionario venivano presentate alcune domande aperte a cui i ragazzi potevano rispondere in maniera facoltativa. Le risposte sono state molteplici e di vario tipo, motivo per cui sono state successivamente categorizzate .

Nella prima domanda veniva chiesto agli intervistati di indicare i punti di forza dell'esperienza del Servizio Civile. In primo luogo, tra chi ha risposto, il Servizio Civile è considerata un'esperienza formativa, sia dal punto di vista umano che professionale. Ha facilitato l'ingresso nel mondo del lavoro e ha permesso di creare relazioni positive. Altro punto di forza dell'esperienza è il sentirsi utile nell'aiutare e fare del bene, e imparare a stare in gruppo. Può essere un'esperienza di cittadinanza attiva e infine garantisce un minimo reddito.

Tabella 4.8  
I PUNTI DI FORZA DELL'ESPERIENZA DI SERVIZIO

<i>Puoi indicare i punti di forza dell'esperienza del Servizio Civile?</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>
E' stata un'esperienza formativa umanamente e professionalmente	156	27%
Ha facilitato l'ingresso nel mondo del lavoro	108	19%
Mi ha permesso di creare relazioni positive	97	17%
Mi ha permesso di aiutare e fare del bene	84	15%
Mi ha insegnato a stare in gruppo	68	12%
E' stata un'esperienza di cittadinanza attiva	44	8%
Mi ha fornito un minimo reddito	22	4%

Fonte: Indagine campionaria ReteSviluppo 2019

La seconda domanda chiedeva parimenti di indicarne i punti di debolezza. I punti di debolezza riscontrati con più frequenza da parte dei volontari che hanno risposto sono stati due: la disorganizzazione nella gestione del progetto e delle specifiche attività e il compenso non adeguato alla mole di lavoro. Alcuni hanno giudicato troppo bassa l'attenzione dedicata dall'ente ai volontari. Una parte residuale critica il fatto che l'esperienza non ha avuto alcun seguito dopo la fine del progetto; in pochi pensano che la formazione e la durata siano state inadeguate.

Tabella 4.9  
I PUNTI DI DEBOLEZZA DELL'ESPERIENZA DI SERVIZIO

<b>Puoi indicare i punti di debolezza dell'esperienza del Servizio Civile?</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>
Disorganizzazione nella gestione del progetto e nelle attività	115	29%
Compenso troppo basso rispetto alla mole di lavoro	106	27%
Poca attenzione da parte dell'ente verso i volontari	70	18%
L'esperienza non ha avuto alcun seguito	42	11%
La formazione è stata inadeguata	36	9%
La durata del progetto è stata troppo breve	28	7%

Fonte: Indagine campionaria ReteSviluppo 2019

Al termine del questionario i ragazzi potevano esprimere, in forma aperta, i loro suggerimenti per il miglioramento del Servizio Civile Regionale. Il suggerimento più frequente, è stato quello di aumentare la retribuzione. Gli intervistati propongono poi di fare maggiore pubblicità e promozione e di trovare una strategia per accrescere le possibilità di collaborazione o inserimento lavorativo con l'ente dopo la fine del Servizio Civile. Alcuni sottolineano l'importanza di un maggior controllo e monitoraggio sulle attività svolte, in modo da vigilare e accertarsi che siano effettivamente in linea con il progetto

#### 4.4

##### L'impatto del servizio civile sulla occupazione

Per gli esordienti (i giovani in cerca di prima occupazione) l'effetto medio del trattamento è sempre inferiore a quello dei controlli, con uno scarto maggiore nel periodo di *lock-in*, che non si colma però né a 15 né 18 mesi dall'inizio del Servizio Civile, ossia anche dopo la fine dell'esperienza. La differenza tra trattati e controlli diminuisce nel caso si ricerchi l'avviamento di un tempo indeterminato (Tabella 4.10). Per i disoccupati i risultati non cambiano molto e seguono lo stesso andamento, sebbene si riducano le distanze tra controlli e trattati già a 12 mesi dall'inizio del Servizio Civile (Tabella 4.11).

Tabella 4.10  
ESITI PER GLI ESORDIENTI

	<b>Coef.</b>	<b>Std.Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>[95% Conf.</b>	<b>Interval]</b>
esito a 9 mesi	-26%	0,013	-20,6	0	-0,284	-0,235
esito a 12 mesi	-21%	0,014	-15,12	0	-0,235	-0,181
esito a 15 mesi	-16%	0,014	-11,69	0	-0,193	-0,137
esito a 18 mesi	-14%	0,014	-10,03	0	-0,168	-0,113
Tempo indeterminato	-8%	0,009	-9,88	0	-0,101	-0,068

Fonte: Elaborazioni IRPET su Sistema Informativo Servizio Civile di Regione Toscana

Tabella 4.11  
ESITI PER I DISOCCUPATI

	<b>Coef.</b>	<b>Std.Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>[95% Conf.</b>	<b>Interval]</b>
esito a 9 mesi	-27,3%	0,024	-11,6	0,0	-0,32	-0,23
esito a 12 mesi	-17,7%	0,024	-7,39	0,0	-0,22	-0,13
esito a 15 mesi	-10,8%	0,023	-4,62	0,0	-0,15	-0,06
esito a 18 mesi	-7,6%	0,022	-3,37	0,0	-0,12	-0,03
Tempo indeterminato	-7,4%	0,018	-4,23	0,0	-0,11	-0,04

Fonte: Elaborazioni IRPET su Sistema Informativo Servizio Civile di Regione Toscana

Sono state prese in considerazione le variabili disponibili (genere, enti, titolo di studio) per verificare un'eventuale eterogeneità degli effetti, che però non emerge in modo significativo per nessuna di esse.

Possiamo quindi affermare che il Servizio Civile non aumenta la probabilità di trovare un'occupazione, che risulta invece più elevata per coloro, con le stesse caratteristiche, che non hanno vissuto quell'esperienza?

L'ipotesi è, in realtà, un'altra. Se ci focalizziamo sul gruppo dei trattati, cioè di coloro che hanno svolto il Servizio Civile Regionale, per cui possediamo anche l'informazione relativa non solo al titolo di studio ma allo status di studente e distinguiamo tra studenti e disoccupati, allora emerge uno svantaggio per i primi, che è imputabile al fatto che molti di questi giovani non cercano lavoro in quanto iscritti all'Università, provano l'esperienza del Servizio Civile mentre studiano e poi tornano a concludere il loro percorso. In altre parole, per molti giovani, il Servizio Civile costituisce una parentesi durante gli studi universitari, che permette di fare esperienza formativa e di cittadinanza, di accrescere le proprie competenze, portando anche una piccola entrata mensile.

Tabella 4.12

EFFETTO OCCUPAZIONALE STUDENTI VS DISOCCUPATI TRA I PARTECIPANTI AL SERVIZIO CIVILE

	Coef.	Std.Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
<b>Studenti vs disoccupati</b>	-10%	0.02	-5.86	0	-0.13	-0.07

Fonte: Elaborazioni IRPET su Sistema Informativo Servizio Civile di Regione Toscana

L'analisi di impatto sul Servizio Civile in termini di esiti occupazionali suggerisce alcune osservazioni. In primo luogo, è doveroso sottolineare che la missione del Servizio Civile non è quella di trovare lavoro al volontario, quanto piuttosto di promuovere la solidarietà e la cooperazione, partecipare alla salvaguardia e tutela del patrimonio ambientale, storico-artistico, culturale; contribuire alla formazione civica, sociale, culturale e professionale dei giovani. Tentare di rilevare i vantaggi di questa esperienza in termini di occupabilità necessiterebbe un approccio più complesso rispetto a quello di calcolare la probabilità di trovare lavoro imputabile al Servizio Civile.

L'altro elemento da sottolineare riguarda i destinatari del Servizio Civile Regionale. Nella valutazione per l'idoneità dell'aspirante volontario vengono premiati con punteggi più alti le precedenti esperienze nell'ente, i titoli di studio universitari, i titoli professionali. In questo modo si favoriscono giovani con competenze ed esperienze più avanzate a scapito dei giovanissimi e dei più inesperti e sfavoriti. Si potrebbe quindi scegliere di avvantaggiare i più svantaggiati (per motivi di età o per altri motivi), in modo da intervenire sul loro bagaglio di competenze e conoscenze. L'alta presenza tra i volontari di studenti universitari, magari già in possesso di una laurea di primo livello, fa pensare che le capacità attivanti (in termini di cittadinanza ma anche di esperienza in generale) del Servizio civile agiscano su categorie già favorite, rispetto a giovani che non studiano e non lavorano e che potrebbero invece godere maggiormente degli effetti di un'esperienza di Servizio Civile, a cui non approdano per un problema di selezione a monte.

## In sintesi:

<b>Le domande di ricerca</b>	L'esperienza del Servizio Civile risponde alle aspettative dei giovani volontari? Il Servizio Civile ha un impatto nell'accesso al mercato del lavoro dei volontari?
<b>I numeri del Servizio Civile</b>	Dal 2011 al 2019 le domande per il Servizio Civile regionale sfiorano le 55mila, con andamenti diversi a seconda dei bandi. L'età media dei giovani interessati è di circa 23 anni, con una prevalenza di ragazze. Dalle 55mila domande si passa, a seguito di un processo di selezione, ai 15mila idonei per lo svolgimento del Servizio Civile. Rispetto all'universo dei richiedenti, tra i giovani selezionati sono maggiormente rappresentati coloro che hanno un titolo di studio più alto e coloro che hanno avuto già esperienze di lavoro o di volontariato, in ragione dei criteri stabiliti per l'attribuzione dei punteggi.
<b>La soddisfazione dei volontari per l'esperienza del Servizio Civile regionale</b>	Il 92% degli intervistati rifarebbe il Servizio civile, a dimostrazione di una valutazione complessiva positiva dell'esperienza vissuta e il 94% la consiglierebbe a un amico. Più precisamente, il 51% dei ragazzi la consiglierebbe per il suo valore e la capacità di arricchire umanamente, il 17% perché facilita l'ingresso nel mondo del lavoro. Vi è poi un 7% di ragazzi che consiglia l'esperienza in quanto finanzia progetti utili agli altri. Solo il 7% consiglia il Servizio perché si riceve una retribuzione. I fattori che riguardano i temi della solidarietà e della crescita personale risultano quindi maggioritari.
<b>L'efficacia del Servizio Civile nel favorire l'accesso al mercato del lavoro</b>	L'analisi contro fattuale, che confronta i volontari che hanno svolto il Servizio Civile (trattati) e i giovani in graduatoria ma con punteggi inferiori ai selezionati (controlli), non mostra un vantaggio per i primi nell'accesso al mercato del lavoro. Se, però, ci focalizziamo sul gruppo dei trattati, cioè di coloro che hanno svolto il Servizio Civile Regionale, per i quali possediamo anche l'informazione relativa allo status di studente e distinguiamo tra studenti e disoccupati, allora emerge uno svantaggio per i primi, che è imputabile al fatto che molti volontari non cercano lavoro in quanto iscritti all'Università, provano l'esperienza del Servizio Civile mentre studiano e poi tornano a concludere il loro percorso. In altre parole, per molti giovani, il Servizio Civile costituisce una parentesi durante gli studi universitari, che permette di fare esperienza formativa e di cittadinanza, di accrescere le proprie competenze, portando anche una piccola entrata mensile.
<b>Raccomandazioni di policy</b>	L'esperienza del Servizio Civile promuove tra i giovani volontari la solidarietà, la cooperazione e la partecipazione civile. Rappresenta inoltre un momento di crescita per il giovane che può aumentarne competenze, conoscenze e relazioni utili nel mercato del lavoro. Dall'analisi, non emerge un impatto diretto sulla probabilità di risultare occupati per i volontari rispetto ai controlli, anche perché i primi sono spesso studenti universitari che tornano a concludere gli studi dopo il Servizio Civile. Per rilevare la capacità di

aumentare l'occupabilità del Servizio Civile, occorre un approccio più complesso che tenga conto anche dell'esperienze e delle competenze acquisite.

L'analisi dei dati mostra una selezione dei destinatari che favorisce i giovani con titoli di studio universitari e titoli professionali, a svantaggio di quelli non studiano e non lavorano. Considerata la capacità inclusiva e l'esperienza educativa e formativa del volontariato nel Servizio Civile, si potrebbero modificare i criteri di selezione in modo da favorire i più deboli, quindi i più giovani tra i giovani e i meno istruiti, includendoli in un percorso virtuoso.



## 5. L'ISTRUZIONE PROFESSIONALIZZANTE

**Le domande di ricerca.** Nel pacchetto GiovaniSì rientrano tutte le attività formative di natura professionalizzante che sono erogate mediante i corsi promossi dagli Istituti Tecnici Superiori (Its), i percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (Ifits), ed infine i percorsi di Istruzione e Formazione Professionalizzante (Ifep). Esaminiamone gli esiti, con riferimento agli sbocchi lavorativi degli studenti relativi a Its e Ifits.

### 5.1

#### Gli Its, i numeri

Gli ITS in Toscana sono 7 e afferiscono a 5 delle 6 aree tecnologiche stabilite a livello nazionale: 3 ITS in Nuove tecnologie per il *Made in Italy*, 1 in Mobilità sostenibile, 1 in Efficienza energetica, 1 in Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali - Turismo, 1 in Nuove tecnologie della vita.

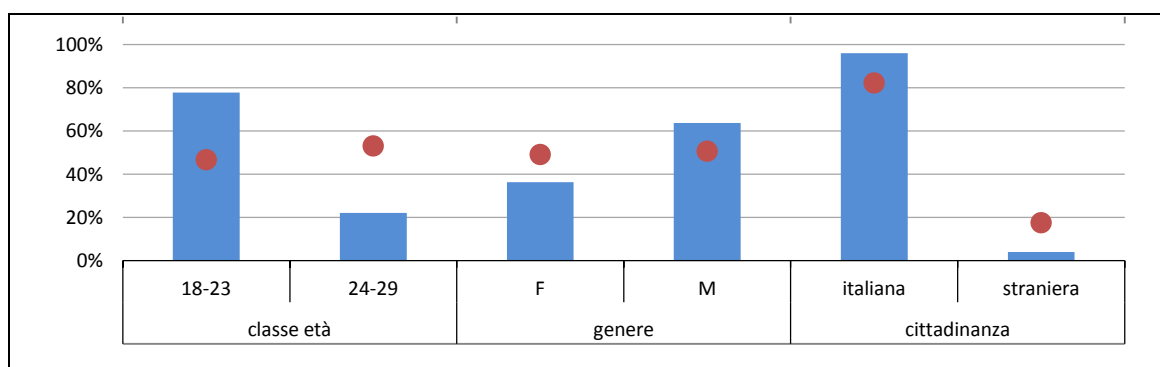
Le specializzazioni degli ITS sono coerenti con le attività produttive più diffuse in Toscana o comunque caratteristiche del sistema economico regionale. Troviamo infatti rappresentata la manifattura tradizionale, dalla moda alla meccanica strumentale all'agroalimentare, il turismo, la farmaceutica e, per la mobilità sostenibile, la cantieristica viareggina. I corsi conclusi al 30 settembre 2019 sono 25 su 52 complessivamente avviati, ossia il 48%. Alla stessa data si contano circa **1.364 iscritti** totali, con una media di 26 iscritti a corso, piuttosto equilibrata tra i diversi Its. Il numero di iscritti totale esprime la domanda degli aspiranti studenti rispetto ai corsi proposti, che è poi sottoposta ad ammissione. Nella maggioranza dei casi i tassi di ammissione sono alti e superiori al 98%.

### 5.2

#### Gli Its, le caratteristiche dei beneficiari

Gli iscritti si concentrano nella classe di età più giovane (18-23) e sono prevalentemente ragazzi italiani, di genere maschile.

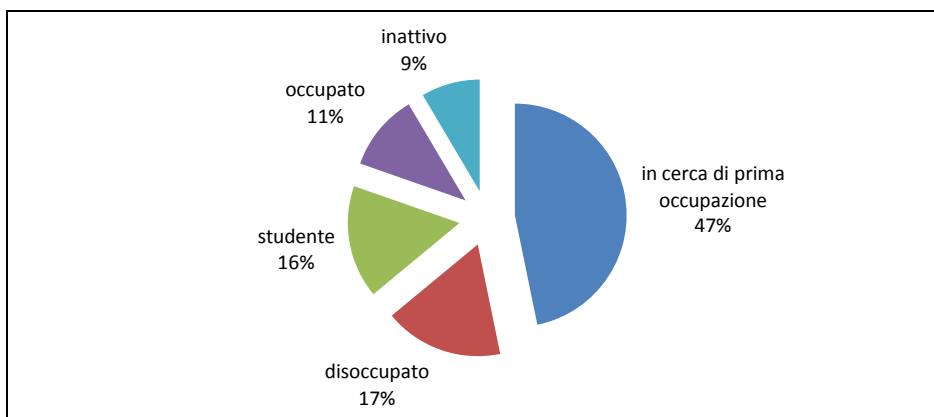
Grafico 5.1  
CARATTERISTICHE SOCIOANAGRAFICHE DEGLI ISCRITTI AGLI ITS (BARRE BLU) RISPETTO ALLA POPOLAZIONE TOSCANA 18-29 (CERCHIO ROSSO)



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana

La condizione occupazionale prevalente degli iscritti agli ITS, in linea con l'età permessa per la partecipazione, è quella "in cerca di prima occupazione" (47%), cui seguono studenti e disoccupati (entrambi al 17%) (Grafico 5.2). Per quanto riguarda il titolo di studio, come da normativa, la netta maggioranza degli iscritti possiede un diploma quinquennale, ma si nota anche la presenza di alcuni laureati di primo livello (il 4% del totale, segno della capacità di attrazione degli Istituti tecnici superiori, legata principalmente ai risultati in termini di occupabilità).

Grafico 5.2  
CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEGLI ISCRITTI AGLI ITS. 2015-2019



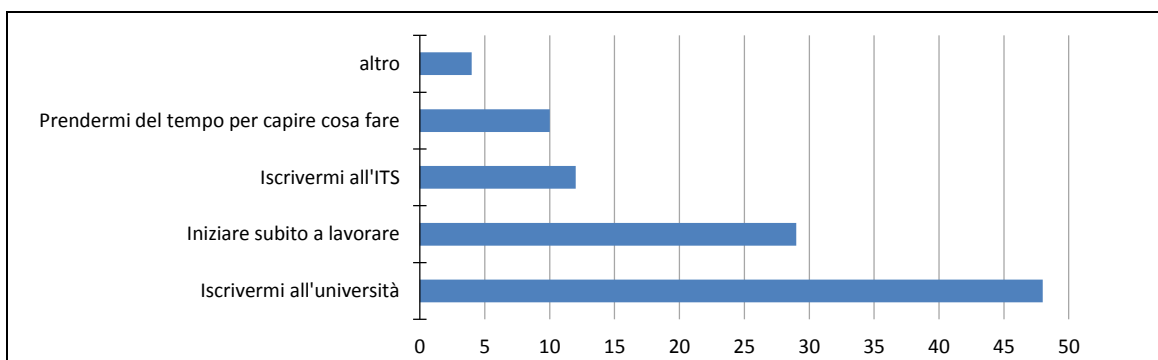
Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana

### 5.3

#### Its, l'analisi valutativa

Tramite una indagine sugli studenti ITS, sono state raccolte alcune informazioni e opinioni sulla esperienza dei giovani che hanno fruito di questo percorso. In sintesi, si evince quanto segue. Quasi la metà degli studenti intervistati, al momento della scelta del percorso da seguire una volta conseguito il diploma di scuola secondaria, si dichiara orientata verso l'Università, cosicché l'ITS si è configurato come un percorso di studio terziario alternativo a quello più tradizionale di natura accademica (Grafico 5.3).

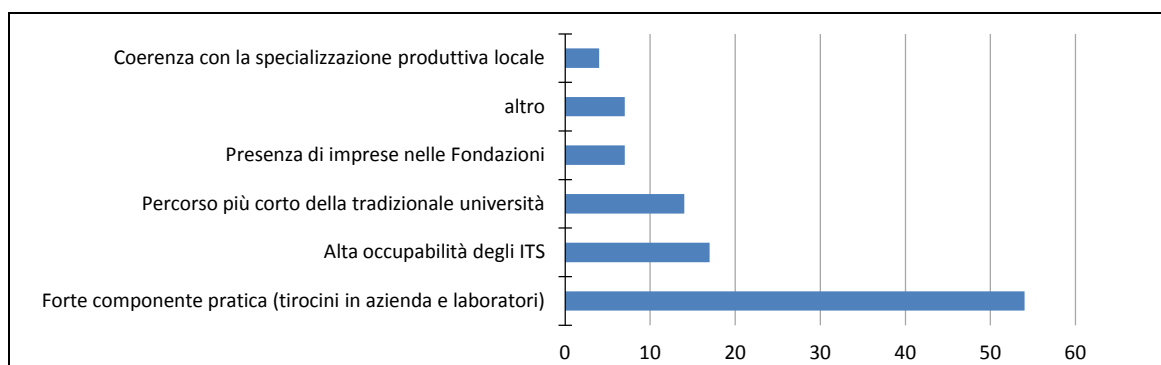
Grafico 5.3  
APPENA CONCLUSA LA SCUOLA SECONDARIA, CHE COSA PENSAVI DI FARE?



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana

Nell'altra metà degli intervistati, invece, prevalgono coloro che volevano entrare subito nel mercato del lavoro (Grafico 5.4). Gli ITS, quindi, possono attrarre anche giovani meno orientati a proseguire gli studi, non interessati all'Università, che però vogliono migliorare la propria formazione e quindi la propria occupabilità, in un mondo del lavoro sempre più diviso tra le alte e le basse qualifiche. Meno numeroso è invece il gruppo di coloro che già avevano chiara la scelta di iscriversi all'ITS.

Grafico 5.4  
PERCHÉ HAI PREFERITO L'ITS?



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana

Tra le motivazioni che hanno spinto i giovani a intraprendere questo percorso di studi, la più diffusa è la forte componente pratica che caratterizza gli ITS, intesa sia come presenza di molte ore di laboratorio nella didattica che come possibilità di svolgere un tirocinio lungo direttamente in azienda (Grafico 5.5). In parte questa specificità si lega alla reputazione di alta occupabilità dei corsi e alla presenza diretta delle imprese nella loro organizzazione. Rispetto all'università, inoltre, gli ITS hanno una durata più breve, che appare appetibile per quei giovani che vogliono iniziare a lavorare il prima possibile.

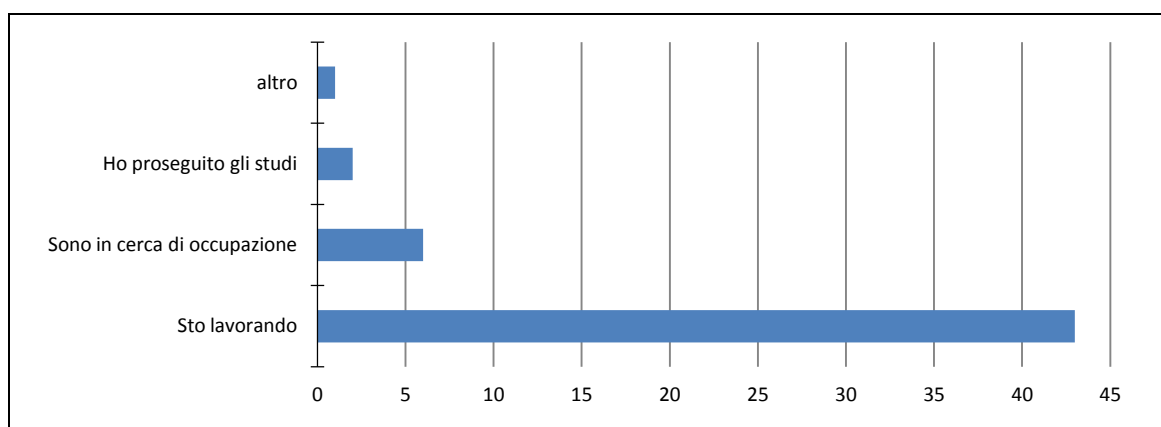
Grafico 5.5  
ALLA LUCE DELLA TUA ESPERIENZA ALL'ITS, QUALI SONO I MAGGIORI VANTAGGI RISCONTRATI?



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana

Concentrandoci sugli studenti, tra quelli intervistati, che hanno portato a conclusione il corso ITS, il giudizio complessivo è positivo. L'80% dei rispondenti, alla richiesta di attribuire un punteggio da 1 a 10 per valutare la propria esperienza, non scende sotto il 7, che è anche la media dei punteggi assegnati. I vantaggi attribuiti dai diplomati all'aver frequentato i corsi ITS fanno principalmente riferimento all'esperienza prestata dentro un'azienda durante il tirocinio obbligatorio. Le altre risposte si concentrano poi sull'acquisizione di competenze di vario tipo e sul tipo di didattica pratica e laboratoriale. Sempre secondo l'opinione degli intervistati, il diploma ITS ha permesso loro di trovare un lavoro coerente con la specializzazione acquisita (28%); di trovarlo subito dopo la conclusione dei corsi (26%); di muoversi meglio nel mercato del lavoro, valorizzando le proprie competenze (28%). Ed effettivamente, la netta maggioranza dei diplomati rispondenti dichiara di essere occupata al momento dell'intervista. In particolare, più della metà (53%) di coloro che lavorano lo sta facendo in un settore coerente con la specializzazione del corso frequentato, mentre circa il 30% ha un contratto con l'impresa in cui ha svolto il tirocinio (Grafico 5.6).

Grafico 5.6  
CHE COSA STA FACENDO IN QUESTO MOMENTO?

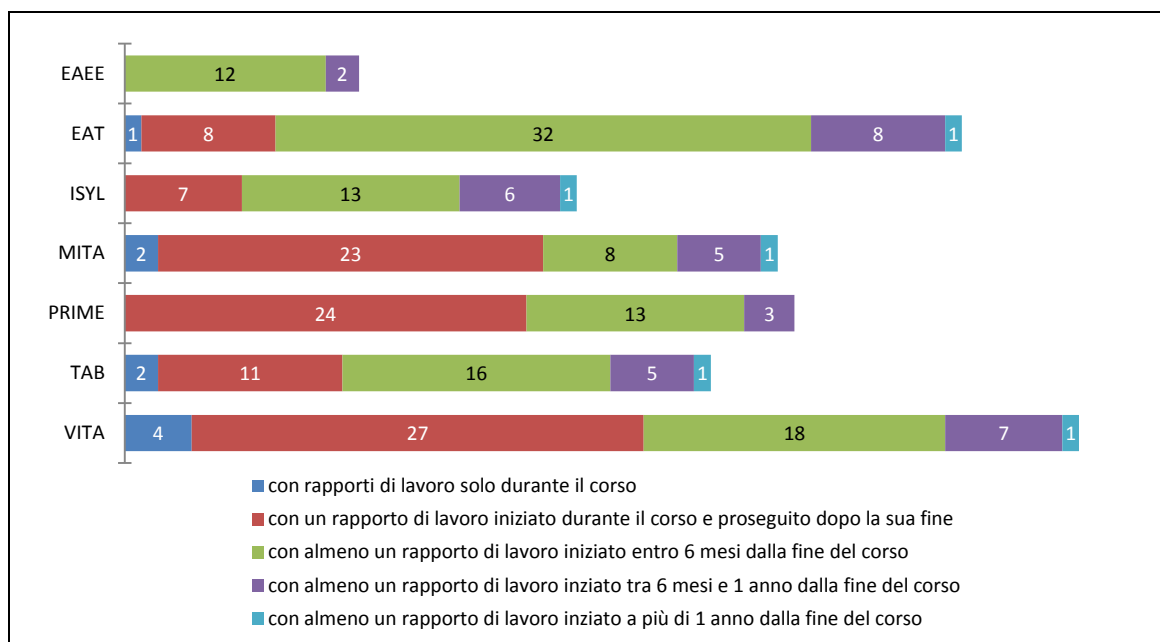


Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana

Di seguito si analizzano, poi, gli esiti occupazionali degli studenti che hanno iniziato un corso ITS conclusosi entro il 31 dicembre 2018, così da poter osservarne le carriere almeno fino al giugno 2019. I dati utilizzati per l'analisi sono ricavati dall'unione del database Regione Toscana delle attività finanziate dal Fondo Sociale Europeo - Linea A218A - con il Sistema Informativo del Lavoro (SIL), che raccoglie le Comunicazioni Obbligatorie dei datori, permettendo di seguire con grande livello di dettaglio le carriere degli individui all'interno del territorio regionale. I dati presentati hanno carattere puramente descrittivo e non forniscono una valutazione di impatto dei corsi di formazione sulla probabilità di trovare lavoro dei corsisti. Per avere informazioni di questo tipo è necessario, infatti, condurre un'analisi degli esiti con metodi contro fattuali, al momento non possibile a causa della bassa numerosità delle osservazioni e del limitato orizzonte temporale di osservazione delle carriere successive al corso.

Osserviamo gli esiti lavorativi dei diplomati, individuando cinque categorie di analisi.

Grafico 5.7  
 DIPLOMATI CON ESPERIENZE DI LAVORO MATURATE DURANTE E DOPO IL CORSO, PER ITS  
 Corsi conclusi al 31/12/2018



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana

Prevalgono di due situazioni coerenti con le attese implicite negli obiettivi degli ITS: cioè i diplomati con almeno un rapporto di lavoro iniziato entro 6 mesi dalla fine del corso (barra verde) e quelli con un rapporto di lavoro iniziato durante il corso e proseguito dopo la sua fine. Si tratta 70 diplomati su 100 che riescono a collocarsi sul mercato del lavoro, alcuni addirittura durante il corso e comunque entro sei mesi dalla sua conclusione. A questi si possono sommare coloro che entro un anno dalla fine del corso stipulano un contratto di lavoro, arrivando così all'81% dei diplomati totali.

Aggiungiamo all'analisi due ulteriori elementi, utili per valutare gli esiti occupazionali: il tipo di contratto stipulato e i giorni lavorati in un anno (Tabella 5.8).

I contratti stipulati dai diplomati entro un anno dalla fine del corso sono di vari tipi. Il dato rassicurante è che in media nel mondo dei diplomati ITS prevalgono i contratti stabili (indeterminato e apprendistato. Al di là del tipo di contratto, tutti i diplomati tendono comunque a lavorare una buona parte dell'anno, in media 270 giorni, ossia circa 9 mesi. Anche sul piano della coerenza l'impressione è positiva, poiché il 72% dei contratti avviati entro un anno dalla fine del corso riguardano imprese in settori vicini alla specializzazione degli ITS, anche se con una certa eterogeneità tra i vari istituti.

Tabella 5.8

QUOTA DEI DIPLOMATI PER TIPO DI CONTRATTO, GIORNI MEDI LAVORATI E COERENZA, PER ITS

	% contratti indeterminato o apprendistato (entro 1 anno)	Giorni medi lavorati nell'anno successivo alla fine dell'ITS	% contratti "coerenti" con il contenuto del corso (entro 1 anno)
EAE	64,3%	257	78,6%
EAT	35,4%	235	52,1%
ISYL	57,7%	259	65,4%
MITA	61,1%	292	83,3%
PRIME	82,5%	324	92,5%
TAB	65,6%	248	50,0%
VITA	34,6%	267	82,7%
<b>TOTALE</b>	<b>54,4%</b>	<b>270</b>	<b>72,2%</b>

Nota: La coerenza del contratto è definita secondo il settore di attività del datore di lavoro e/o la qualifica indicata nella comunicazione di avviamento rispetto alla specializzazione rispetto alla specializzazione del corso.

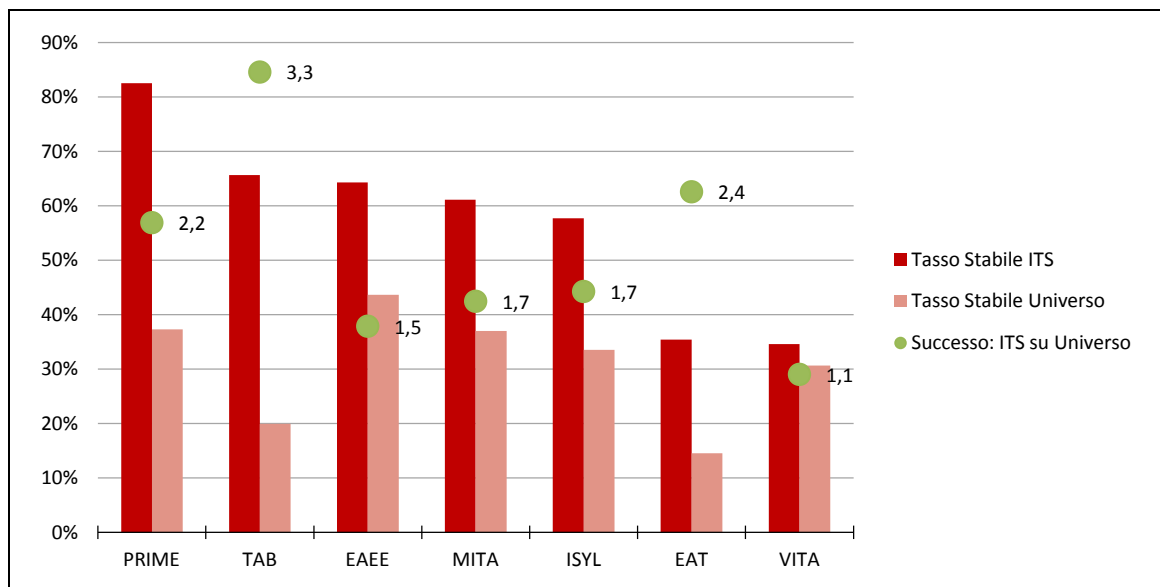
Fonte: Elaborazioni IRPET su database Regione Toscana delle attività finanziate dal Fondo Sociale Europeo, Linea A218A e SIL

Nel tentativo di trovare un universo di riferimento per stabilire il peso effettivo dei contratti a tempo indeterminato avviati dai diplomati ITS, abbiamo considerato una coorte di giovani tra i 22 e i 29 anni con diploma di maturità, di cui si osserva il primo rapporto di lavoro tra novembre 2017 e giugno 2019, classificandoli in base ai settori caratterizzanti gli ITS (Grafico 5.9). Questo confronto, per quanto impreciso e indiretto, può costituire un indizio della capacità degli ITS di fornire agli studenti competenze e reti relazionali tali non solo da favorire l'accesso al mercato del lavoro, ma anche da incentivare la stipula di contratti più favorevoli.

Grafico 5.9

QUOTA DI CONTRATTI STABILI (INDETERMINATO E APPRENDISTATO) PER I DIPLOMATI ITS E I GIOVANI 22-29 USCITI DALLA SCUOLA SUPERIORE, PER IT

Periodo novembre 2017- giugno 2019



Fonte: Elaborazioni IRPET su database Regione Toscana delle attività finanziate dal Fondo Sociale Europeo, Linea A218A e SIL

In effetti, in tutti casi, il tasso di stabilità dei diplomati ITS è più elevato dell'universo di confronto, con il picco di TAB<sup>4</sup> e di PRIME. La differenza meno accentuata si osserva per i diplomati VITA, dato che è riconducibile a modalità di assunzione proprie delle imprese farmaceutiche di più grandi dimensioni, dove è largamente diffuso l'uso del somministrato e dei contratti a tempo determinato lunghi.

### In sintesi:

<b>Le domande di ricerca</b>	Come è giudicata l'esperienza dei corsi ITS da studenti e diplomati? Quali sono gli esiti occupazionali dei diplomati ITS?
<b>I numeri degli ITS toscani</b>	<p>Gli <b>Istituti Tecnici Superiori (ITS)</b> sono la prima esperienza italiana di offerta formativa terziaria professionalizzante. In Toscana sono 7 e afferiscono a 5 delle 6 aree tecnologiche stabilite a livello nazionale: 3 ITS in Nuove tecnologie per il <i>Made in Italy</i>, 1 in Mobilità sostenibile, 1 in Efficienza energetica, 1 in Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali - Turismo, 1 in Nuove tecnologie della vita.</p> <p>Le specializzazioni degli ITS sono coerenti con le attività produttive più diffuse in Toscana o comunque caratteristiche del sistema economico regionale. Troviamo infatti rappresentata la manifattura tradizionale, dalla moda alla meccanica strumentale all'agroalimentare, il turismo, la farmaceutica e, per la mobilità sostenibile, la cantieristica viareggina. I corsi conclusi al 30 settembre 2019 sono 25 su 52 complessivamente avviati, ossia il 48%. Alla stessa data si contano circa 1.364 iscritti totali, con una media di 26 iscritti a corso, piuttosto equilibrata tra i diversi ITS.</p> <p>Gli studenti si concentrano nella classe di età più giovane (18-23) e sono prevalentemente ragazzi italiani diplomati, di genere maschile.</p>
<b>La valutazione di studenti e diplomati</b>	L'ITS si configura come un percorso di studi terziario alternativo a quello più tradizionale di natura accademica. L'elemento distintivo più apprezzato dagli studenti è lo stage lungo in impresa e la presenza di una didattica laboratoriale compiuta da docenti provenienti dal mondo del lavoro. Tra i diplomati intervistati l'esperienza è considerata positiva e in grado di favorire un'occupazione coerente con gli studi effettuati.
<b>L'efficacia degli ITS nel favorire nuovi avviamenti al lavoro</b>	<p>Ricostruendo i percorsi di carriera degli studenti e dei diplomati ITS per i corsi conclusi al 30 settembre 2019 risulta che tra i ritirati (il 25% del totale ammessi) il 34% trova un lavoro durante il corso, coerente con la specializzazione oppure abbastanza lungo da "giustificare" l'abbandono dell'ITS, cosicché possiamo affermare che i ritirati veri e propri scendono così al 16,6%.</p> <p>Tra i diplomati (75% del totale ammessi) il 69,1% si colloca nel mercato del lavoro prima o entro 6 mesi dalla fine del corso.</p> <p>Si raggiunge l'81% guardando agli esiti entro un anno dalla fine del corso. Tra gli avviamenti dei diplomati ITS troviamo una percentuale significativa di contratti a tempo indeterminato e apprendistati, ben più elevata di quella giovani diplomati della stessa età con almeno un avviamento.</p>

<sup>4</sup> I corsi organizzati da TAB nel settore turistico si concentrano su figure professionali legate al mondo della ricezione alberghiera e non della ristorazione, dove è più concentrato il lavoro meno stabile.

#### Raccomandazioni di policy

I risultati delle analisi svolte promuovono la capacità degli ITS di formare giovani in grado di inserirsi con successo nel mercato del lavoro, rispondendo alla domanda delle imprese nei settori strategici del sistema produttivo toscano.

Il punto debole degli ITS è il basso numero di diplomati, sia a fronte di un fabbisogno formativo da parte delle imprese nei settori strategici che rimane elevato, sia nel confronto con il numero di diplomati terziari di pari livello di paesi come la Germania, la Francia, ecc.

Occorre una maggiore istituzionalizzazione degli ITS come percorso alternativo alle lauree triennali.

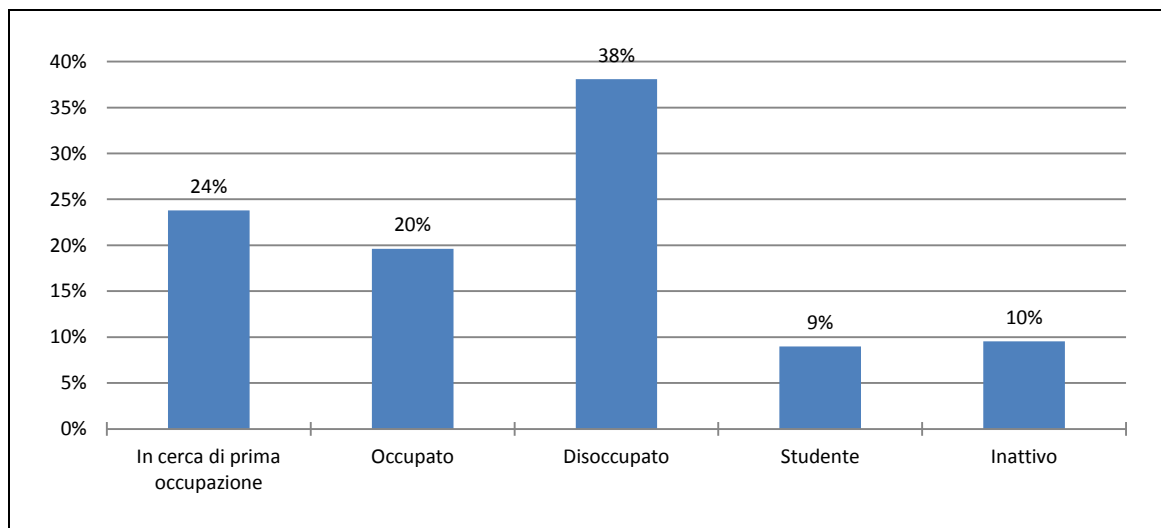
## 5.4

### Gli IFTS, i numeri e i beneficiari

I percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) avviati in Toscana col nuovo ciclo di programmazione sono **74**, di cui conclusi 56, pari al 76%. La durata media dei corsi è di 312 giorni e 801 ore.

I beneficiari dei corsi IFTS sono in quota prevalente soggetti che al momento della iscrizione si dichiaravano in quota maggiore **disoccupati (38%)**, o in **cerca di prima occupazione (24%)**. Seguono coloro che si dichiarano occupati (20%), seguiti a ruota dagli inattivi (10%) ed in ultimo dagli studenti (9%). Si tratta infatti di un canale formativo rivolto non solo ai giovani, ma anche agli adulti occupati, inoccupati e disoccupati, finalizzato a garantire il diritto all'apprendimento in ogni fase della vita (*long life learning*) e volto a favorire la mobilità, la riconversione e l'estensione di conoscenze e competenze professionali pertinenti al proprio lavoro.

Grafico 5.10  
UTENTI DEI CORSI IFTS PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE

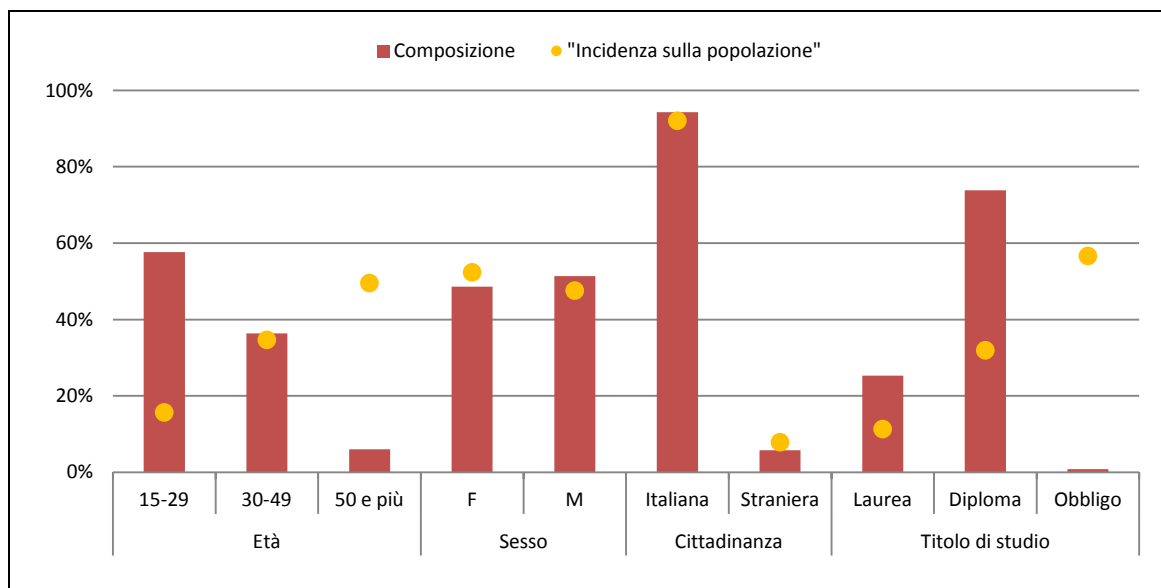


Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana

Con riferimento alle caratteristiche non professionali degli iscritti, se guardiamo alla composizione prevalgono i 15-29enni, gli italiani ed i diplomati.



Grafico 5.11  
 UTENTI DEI CORSI IFTS PER TIPOLOGIA NON PROFESSIONALE

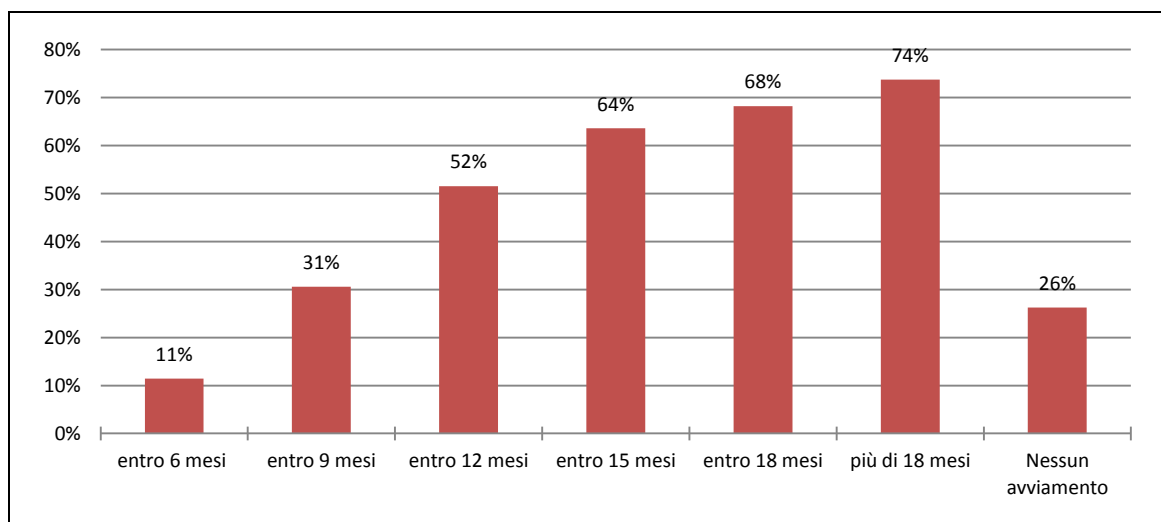


Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana

## 5.5 IFTS, l'analisi sugli esiti occupazionali

Le informazioni disponibili non consentono di svolgere una tipica analisi valutativa per la difficoltà di accedere ai dati che potrebbero circoscrivere l'identificazione di un opportuno gruppo di controllo. Pertanto, come nel caso degli ITS, si presentano gli esiti descrittivi dei formati, come mera attività di monitoraggio (svolta solo sugli immatricolati in cerca di lavoro).

Grafico 5.12  
 ALMENO UN AVVIAMENTO DALL'AVVIO DEL CORSO



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana

Nel periodo esaminato, solo 26 corsisti su 100 non sperimenta alcun avviamento. Invece 52 su 100, cioè più della metà, hanno un avviamento alle dipendenze entro 12 mesi dall'inizio del corso, quindi ancora prima per molti della fine del ciclo formativo. La proporzione sale a 64 su 100 entro 15 mesi e a **68 su 100 entro 18 mesi**. Dopo 18 mesi, la quota di avviati riguarda il 74% degli immatricolati.

**In sintesi:**

<p><b>Le domande di ricerca</b></p>	<p>IFTS e ITS sono corsi di formazione tecnica superiore, annuali o biennali, che formano i tecnici richiesti dalle imprese toscane. Nascono da collaborazioni tra scuole, università, agenzie di formazione professionale e mondo del lavoro. I corsi costituiscono un segmento di formazione terziaria, <b>alternativa a quella universitaria</b>. Sono biennali e triennali -con <b>obbligo di stage formativi in azienda</b> e con docenti provenienti dal mondo del lavoro- e riguardano settori di eccellenza che caratterizzano la produzione toscana. <b>La Regione Toscana cofinanzia i corsi</b> che rilasciano <b>un diploma di V livello EQF</b> con l'indicazione dell'area tecnologica e della figura nazionale di riferimento. Quali sono gli esiti occupazionali?</p>
<p><b>I numeri della Fp</b></p>	<p>Con riferimento alle caratteristiche non professionali degli iscritti, prevalgono i 15-29enni, italiani e diplomati. In quota maggiore i partecipanti ai corsi si dichiarano disoccupati (38%), o in cerca di prima occupazione (24%). Seguono coloro che si dichiarano occupati (20%), seguiti a ruota dagli inattivi (9%) ed in ultimo dagli studenti (9%)</p>
<p><b>L'efficacia della formazione professionale nel favorire nuovi avviamenti al lavoro</b></p>	<p>Le informazioni disponibili non consentono di svolgere una tipica analisi valutativa per la difficoltà di accedere ai dati che potrebbero circoscrivere l'identificazione di un opportuno gruppo di controllo. L'analisi descrittiva rivela che nel periodo esaminato, solo 26 corsisti su 100 non sperimentano alcun avviamento. Invece 52 su 100, cioè più della metà, hanno un avviamento alle dipendenze entro 12 mesi dall'inizio del corso, quindi ancora prima per molti della fine del ciclo formativo. La proporzione sale a 64 su 100 entro 15 mesi e a 68 su 100 entro 18 mesi. Dopo 18 mesi, la quota di avviati riguarda il 74% degli immatricolati.</p>
<p><b>Raccomandazioni di policy</b></p>	<p>Rispetto all'iter richiesto per la costituzione di una Fondazione (come per gli ITS), l'IFTS sembra rappresentare una opportunità più agile per sperimentare interventi formativi capaci di rispondere a esigenze legate necessità del tessuto produttivo locale o a esigenze di riconversione o aggiornamento di adulti occupati. Di contro, il meccanismo di finanziamento a bando e la potenziale discontinuità tematica dei corsi, rischia di rendere l'offerta formativa non sistematica, complicando i meccanismi di accreditamento nei confronti dell'utenza e delle imprese. L'obiettivo più generale da conseguire in modo strutturato è quello di inquadrare gli Ifts dentro un sistema unico di offerta formativa di tipo tecnico e professionale in una accezione di filiera lunga (IeFP, ITS e IFTS).</p>