

Rapporto Annuale 2013

Osservatorio del mercato del lavoro e
della formazione

Febbraio 2014

Éupolis Lombardia
Istituto superiore per la ricerca, la statistica e la formazione
via Taramelli 12/F - Milano
www.eupolislombardia.it

Contatti: info@eupolislombardia.it

Copyright © 2013 Éupolis Lombardia

Edizione: Dicembre 2013

Pubblicazione non in vendita

Nessuna riproduzione, traduzione o adattamento può essere pubblicata senza citarne la fonte

RAPPORTO ANNUALE 2013

Osservatorio del mercato del lavoro e della formazione

Rapporto finale

Codice: ECO13014

Il rapporto è frutto di un lavoro di ricerca affidato a Éupolis Lombardia dalla Direzione generale Istruzione Formazione e Lavoro.

Éupolis Lombardia

Antonio Lentini
Dirigente responsabile

Guido Gay
Project leader

Vincenzo Milko Ricciari
Assistente al coordinamento

Hanno partecipato alla ricerca

Gabriele Ballarino
DSPS – Dipartimento di Scienze sociali e politiche (DSPS) dell'Università degli studi di Milano
Capitolo 7

Massimiliano Bratti
DEMM – Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi dell'Università degli studi di Milano
Capitolo 3 e 5

Daniele Checchi
DEMM – Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi dell'Università degli studi di Milano
Introduzione, Capitolo 1

Antonio Filippin
DEMM – Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi dell'Università degli studi di Milano
Capitolo 3 e 5

Brunella Fiore
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale Università di Milano Bicocca
Capitolo 3

Carlo Fiorio
DEMM – Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi dell'Università degli studi di Milano
Capitolo 4 e 6

Elena Meschi
Dipartimento di Economia dell'Università Ca' Foscari di Venezia
Capitolo 3 e 5

Isabella Romeo

DiSMeQ – Dipartimento di statistica e metodi quantitativi Università di Milano-Bicocca

Capitolo 3

Michele Scarpinato

Esperto di imprese e mercato del lavoro

Capitolo 4

Stefano Verzillo

DEMM – Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi dell'Università degli studi di Milano

Capitolo 2

Simone Zardi

Éupolis Lombardia

Capitolo 6 e 7

Introduzione	9
Capitolo 1	
Contesto economico e demografico nella macroregione del nord	
1.1 Movimenti demografici	13
1.2 Dinamica delle imprese tra i censimenti	15
1.3 Dinamica occupazionale	18
1.4 Nati-mortalità delle imprese	20
1.5 I flussi di turnover dei posti di lavoro	23
1.6 Conclusioni	26
Capitolo 2	
Il mercato del lavoro in Lombardia	
2.1 Introduzione	27
2.2 Il mercato del lavoro lombardo	28
2.3 Focus d'analisi	43
2.4 Comunicazioni Obbligatorie e fonti tradizionali	50
2.5 Variazioni della dinamica delle occupazioni per qualifiche professionali	53
2.6 Conclusioni	58
Capitolo 3	
Il sistema educativo in Lombardia	
3.1 Uno sguardo d'insieme sull'istruzione secondaria superiore e sulla formazione in Lombardia	59
3.2 Il fenomeno della dispersione scolastica	65
3.3 La transizione scuola-lavoro dei diplomati della scuola secondaria superiore	68
3.4 Le condizioni dei laureati dal progetto SPECULA	74
3.5 La Lombardia nell'indagine PISA 2012	75
3.6 Conclusioni	85
Capitolo 4	
Le politiche del lavoro e della formazione	
4.1 Il percorso verso la dote unica	87
4.2 I problemi delle doti nel sistema precedente alla dote unica e in generale nella letteratura sui sistemi di welfare	90
4.3 La dote unica 2013	92
4.4 Il ruolo della valutazione	94
4.5 Un confronto tra le politiche per il mercato del lavoro di quattro regioni del nord	97
4.6 Conclusioni	116
Capitolo 5	
Analisi degli apprendimenti nella formazione professionale regionale	
5.1 Le prove di valutazione del sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale	118
5.2 Qualità degli studenti all'entrata	119
5.3 Qualità degli studenti all'uscita	123
5.4 Conclusioni	130

Capitolo 6	
Le dimensioni territoriali del mercato del lavoro lombardo	
6.1 Gli osservatori provinciali del lavoro	133
6.2 Variazioni della dimensione e dinamica delle occupazioni per settori	136
6.3 Conclusioni	144
Capitolo 7	
Le reti territoriali tra sistemi educativi, formativi e produttivi	
7.1 Criticità e strategie della IeFP: il livello nazionale	145
7.2 I Poli tecnico professionali	147
7.3 Le caratteristiche dei PTP lombardi	149
7.4 Obiettivi e strutture dei progetti: due esempi	160
7.5 Conclusioni	162
Appendice statistica	165
Bibliografia	177
Sitografia	178

Il rapporto 2013 mette al centro il perdurare della crisi economica ed i suoi riflessi sulla capacità del sistema produttivo di generare occupazione e crescita. Le politiche del lavoro e della formazione rappresentano l'elemento di controtendenza più significativo in questo panorama. Il rapporto getta uno sguardo anche al di là delle contingenze immediate, interrogandosi sul potenziale di capitale umano che caratterizza la Regione Lombardia la quale, insieme ad analoghe regioni confinanti (macroregione del Nord), costituisce il volano di crescita dell'area europea.

Tre sono le questioni su cui vale la pena di richiamare l'attenzione dei policy makers locali. La prima è quella della qualificazione della forza lavoro locale. Al pari delle altre regioni settentrionali, Lombardia compensa una bassa fertilità della popolazione residente con intensi flussi migratori, cui tuttavia non sempre corrisponde un buon livello di qualificazione professionale. Come si illustra nel primo capitolo, la dinamica migratoria è guidata dalla evoluzione del sistema produttivo, che nell'ultimo decennio si è orientato verso un rafforzamento del settore dei servizi all'impresa e del manifatturiero, in un quadro di ulteriore frammentazione (tra 2001 e 2011 il numero delle unità produttive attive cresce di 60.000 unità, mentre quello degli addetti di solo 2.000 unità). Tuttavia l'analisi della evoluzione delle occupazioni (vedi capitolo 2) mostra come, a livello regionale, siano cresciute relativamente di più le occupazioni con maggiore e minore complessità, a discapito di occupazioni caratterizzate da un livello di competenze e complessità intermedie. Il potenziale di competenza dei lavoratori lombardi può anche essere indagato attraverso il monitoraggio del segmento scolastico e formativo che più direttamente alimenta il mercato del lavoro delle competenze intermedie rappresentato dalla formazione professionale. Nel quinto capitolo si analizza se la formazione professionale lombarda sia in grado di fornire adeguati standard qualitativi attraverso una analisi degli apprendimenti. Grazie ai risultati delle prove standardizzate in italiano e matematica, cui vengono sottoposti gli studenti in ingresso e in uscita dal sistema della formazione professionale, emerge come le competenze matematiche di base acquisite negli istituti statali siano significativamente superiori a quelle dei centri di formazione regionale. La disponibilità delle prove in entrata esclude che tali differenze tra le due tipologie di enti esistessero già all'inizio del percorso formativo individuale. L'indicazione che si può trarre è che gli apprendimenti nei centri di formazione - per quanto riguarda le competenze quantitative - non siano in grado di fornire una formazione comparabile a quella degli istituti scolastici. Occorre quindi rafforzare questa dimensione, attraverso un miglioramento dell'accreditamento e della supervisione degli enti erogatori di questo tipo di formazione.

Sempre in questa prospettiva appare altrettanto centrale il secondo tema di questo rapporto, che è quello del rafforzamento delle competenze tecniche. La Lombardia si caratterizza per una distribuzione degli studenti più concentrata negli istituti tecnici, a fianco di una forte crescita della partecipazione ai percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP). Nel terzo capitolo si mostra come la maggior parte degli studenti risulta iscritta in corsi di "Meccanica, impianti e costruzioni", "Servizi di ristorazione" e "Servizi alla persona" (70% del totale degli iscritti). Questo suggerisce che la popolazione lombarda attribuisca ancora un buon valore all'istruzione tecnica come veicolo per migliorare le proprie prospettive occupazionali, e come si debba sostenere questo sforzo, andando a contrastare gli elevati tassi di dispersione che affliggono la regione lombarda più di quanto non accada in altre regioni del paese. I tassi di crescita ancora molto sostenuti nella formazione professionale consentono di ipotizzare ulteriori margini di riduzione della dispersione dall'obbligo formativo.

Nonostante i divari di genere nelle scelte scolastiche (le ragazze continuano a preferire in modo preponderante una formazione secondaria di tipo generalista che le favorisce nella prosecuzione a livello terziario) risultano ancora consistenti le frange di popolazione che si arrestano al termine della scuola secondaria, non ritenendo evidentemente ulteriormente conveniente e/o professionalizzante una istruzione universitaria, che magari si arresta a livello triennale. Per questo motivo appare di interesse strategico l'iniziativa regionale volta a sostenere iniziative formative rivolte a questo segmento di popolazione. Nel settimo capitolo si analizza infatti la creazione di reti territoriali in risposta all'avviso regionale per la costituzione dei "Poli Tecnico-Professionali" (PTP), approvato con decreto regionale 5441 del 21/6/2013. Si tratta di una nuova entità finalizzata al rafforzamento della cooperazione tra scuole tecniche e professionali, centri di formazione professionali, aziende e istituzioni pubbliche e private. L'analisi empirica costruita codificando le informazioni puntuali contenute nei 56 "formulari di candidatura" pervenuti in risposta all'avviso citato conferma la strategia scelta dal governo regionale di incentivare i processi dal basso (*bottom up*), che possono darsi tempi e modalità differenti sia tra territori che tra settori. In particolare, la regione Lombardia, coerentemente con una strategia generale che assegna all'ente pubblico un ruolo di promozione dello sviluppo, che procede dalla società civile e dal mondo dell'economia, più che di definizione e direzione dello sviluppo stesso, ha ritenuto di utilizzare il nuovo strumento legislativo non tanto per creare *ex novo* dei poli di integrazione tra scuola, formazione e tessuto economico, quanto per stimolare il rafforzamento e la stabilizzazione di reti già esistenti.

La terza questione, a nostro parere centrale, è quella della stabilità della prestazione lavorativa. Nel rapporto si fa ampio ricorso ai dati provenienti dagli archivi amministrativi delle comunicazioni obbligatorie (vedi capitoli 2), per mostrare come si stia verificando una riduzione della stabilità contrattuale a favore di forme contrattuali più flessibili per le occupazioni a bassa qualifica, mentre per le professioni più qualificate la situazione sia meno critica, con maggiore diffusione di forme contrattuali a tempo definito o di collaborazione. Analogamente si registra un andamento in netta contrazione per quanto riguarda il lavoro a tempo pieno. Tale trend tuttavia è meno accentuato tra le lavoratrici, per le quali c'è un buon effetto di sostituzione tra il calo del lavoro a tempo pieno ed il relativo aumento sul periodo delle posizioni a tempo determinato. L'incertezza sulla durata della relazione contrattuale sembra riguardare i segmenti più "deboli" della forza lavoro (giovani, over 50, stranieri). Da questo punto di vista appare particolarmente rilevante l'intervento pubblico esercitato attraverso il sistema dotale, che viene discusso nel quarto capitolo. A partire da una analisi dei cambiamenti intervenuti tra prima e seconda versione del sistema, si mette in luce come lo spostamento di attenzione del legislatore dalle attività di orientamento (che conduceva gli operatori a concentrarsi nella definizione dei PIP - Piani di intervento personalizzato rivolti ai beneficiari delle Doti Lavoro) alla misurazione dell'efficacia in termini di inserimento lavorativo. Il nuovo meccanismo di dote unica sostituisce tutte le tipologie precedenti di dote con un singolo strumento, differenziando l'intensità di aiuto di cui possono beneficiare le persone sulla base dei fattori che ne ostacolano l'inserimento lavorativo, grazie ad un sistema di assegnazione alle fasce di rischio che è in gran parte automatico. Il nuovo sistema ricorre all'adozione di unità di costo standard per il rimborso dei servizi al lavoro e di formazione, sia "a processo", ossia sulla base della avvenuta realizzazione delle attività, sia "a risultato". Sarà interessante poter seguire il monitoraggio di questa innovazione istituzionale, per poterne valutare compiutamente l'efficacia occupazionale.

L'azione regionale sembra quindi operare in modo coerente per quanto riguarda l'approccio alle aree della formazione e del lavoro, dal momento che sostiene l'occupabilità della popolazione rafforzandone il livello di competenza tecnica, sia durante la fase formativa che successivamente durante la permanenza negli stati di occupazione precaria o di disoccupazione, grazie allo strumento delle doti. Ulteriori sinergie potranno realizzarsi nel momento in cui l'amministrazione possa definire, di concerto con le parti sociali, alcuni profili occupazionali e/o insiemi di competenze che si vogliano sostenere e potenziare, rendendo ancora più coerenti le diverse dimensioni cui si è fatto in precedenza riferimento.

Questo rapporto, come il precedente riferito al 2012, ha fatto uso intenso della varietà delle basi dati disponibili presso i vari assessorati e direzioni generali di Regione Lombardia, oltre che dei dati resi disponibili su base nazionale da Istat e Unioncamere. Tuttavia non è forse inutile ricordare che si tratta di basi dati tipicamente non comunicanti tra loro, per cui diventa assai difficile tenere traccia degli eventi che caratterizzano le storie di vita delle persone. Sarebbe opportuno e utile per il legislatore poter disporre di informazioni capaci di guidare le scelte delle politiche da attuare; tuttavia ciò sarebbe possibile solo collegando le varie fonti: a partire dai dati della carriera scolastica (Anagrafe scolastica del MIUR), ai dati sugli apprendimenti rilevati da Invalsi sulle carriere universitarie; per quanto riguarda l'area lavoro andrebbero certamente tenute in considerazione i dati delle comunicazioni obbligatorie (di pertinenza del ministero del Lavoro ma rielaborate in autonomia da Regione Lombardia), senza tralasciare le informazioni sulle doti (banca dati amministrativa interna) o sui redditi (Agenzia delle Entrate e, in parte, INPS). A nostro avviso il miglioramento della capacità di monitoraggio dell'Amministrazione Regionale non può che passare per l'integrazione dei dati amministrativi.

CAPITOLO 1

CONTESTO ECONOMICO E DEMOGRAFICO DELLA MACROREGIONE DEL NORD

In questo capitolo si analizzano le grandi tendenze di fondo che caratterizzano Regione Lombardia nell'ultimo decennio. Si mette in luce come la dinamica demografica sia principalmente disegnata dai movimenti migratori, mentre la dinamica lavorativa risenta delle trasformazioni strutturali in atto (ridimensionamento dell'industria e ampliamento dei servizi). Tuttavia, per confronto con le regioni del nord del paese, Lombardia si caratterizza per maggior robustezza degli assetti, per come si può interferire sia dalle dimensioni medie sia dai tassi di crescita. Confrontando dinamiche della nati-mortalità d'impresa con quelle dell'occupazione (che verrà approfondita nei prossimi capitoli) si registra un fenomeno tipico dei periodi di recessione, ovverosia maggior vivacità del turn-over d'impresa cui non fa (ancora) riscontro generazione di nuova occupazione.

1.1 Movimenti demografici

La popolazione lombarda è caratterizzata da una significativa dinamica demografica, riconducibile principalmente ai movimenti migratori, che la rendono tra le più dinamiche della macro-area del nord Italia (vedi tabella 1.1). Se si osserva infatti la colonna del saldo naturale (differenza tra nati e morti) si evidenzia come tutte le regioni settentrionali del paese presentino un saldo negativo, che tuttavia è quasi trascurabile per la Lombardia, in quanto risultato di dinamiche divergenti tra le province (le province di Monza-Brianza e Bergamo nell'ultimo anno hanno addirittura un saldo significativamente positivo).

Tabella 1.1 – Consistenza della popolazione e saldi migratori - 2012

	Popolazione 1/1/2012	Nati	Morti	Saldo Naturale	Saldo Migratorio e per altri motivi	Popolazione 31/12/2012	Numero di famiglie	Numero di convivenze	Numero medio di componenti per famiglia	Saldo naturale	Saldo migratorio	Saldo totale
Milano	3.035.443	28.925	29.686	-761	40.401	3.075.083	1.529.866	922	2.00	-0.2	13.2	13.0
Monza Brianza	840.358	8.128	7.137	991	9.335	850.684	363.893	200	2.32	1.2	11.0	12.2
Cremona	357.581	3.125	4.125	-1.000	5.231	361.812	154.183	148	2.33	-2.8	14.5	11.8
Como	586.795	5.535	5.474	61	5.648	592.504	254.196	258	2.32	0.1	9.6	9.7
Lodi	223.659	2.135	2.205	-70	2.209	225.798	94.864	67	2.37	-0.3	9.8	9.5
Mantova	408.187	3.680	4.517	-837	3.985	411.335	172.049	168	2.38	-2.0	9.7	7.7
Brescia	1.238.075	12.168	11.104	1.064	8.053	1.247.192	532.694	472	2.33	0.9	6.5	7.3
Pavia	535.666	4.546	6.625	-2.079	5.982	539.569	248.702	254	2.16	-3.9	11.1	7.3
Lecco	336.127	3.111	3.059	52	2.246	338.425	142.808	132	2.36	0.2	6.7	6.8
Bergamo	1.086.890	10.928	9.515	1.413	5.759	1.094.062	459.100	348	2.37	1.3	5.3	6.6
Varese	871.334	7.928	8.486	-558	6.184	876.960	379.149	262	2.30	-0.6	7.1	6.4
Sondrio	180.766	1.589	1.824	-235	570	181.101	78.151	86	2.31	-1.3	3.2	1.9
Lombardia	9.700.881	91.798	93.757	-1.959	95.603	9.794.525	4.409.655	3.317	2.21	-0.20	9.81	9.61
Piemonte	4.357.663	37.067	50.507	-13.440	29.829	4.374.052	2.023.538	2.680	2.15	-3.08	6.83	3.75
Liguria	1.567.339	11.583	21.736	-10.153	7.941	1.565.127	790.586	930	1.98	-6.48	5.07	-1.41
Veneto	4.853.657	44.403	47.040	-2.637	30.736	4.881.756	2.059.104	2.337	2.36	-0.54	6.31	5.77
Emilia Romagna	4.341.240	39.337	49.217	-9.880	46.127	4.377.487	1.998.867	2.391	2.18	-2.27	10.58	8.31
Italia	59.394.207	534.186	612.883	-78.697	369.717	59.685.227	25.872.613	27.908	2.30	-1.32	6.21	4.89

Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Istat

Nota: il saldo naturale è la differenza tra il numero dei nati ed il numero dei morti; il saldo migratorio e per altri motivi è la differenza tra il numero degli iscritti ed il numero dei cancellati dai registri anagrafici.

Il saldo naturale negativo della popolazione in Lombardia non è un fenomeno transitorio, sebbene i tassi di natalità siano tornati a salire grazie al tasso di fertilità delle donne di origine straniera residenti in Lombardia (vedi tabella 1.2). Le donne di origine straniera hanno tassi di fertilità più elevati in quanto anticipano in media le decisioni di fertilità: l'età media al parto è di quattro anni inferiore rispetto alle donne italiane, e questo fenomeno appare uniforme in tutte le regioni del paese.

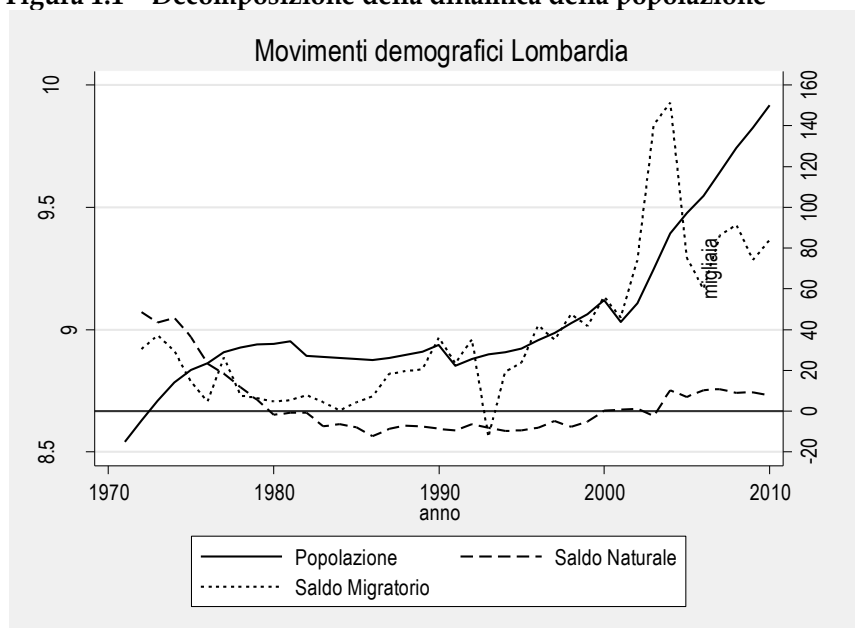
Ma quello che traina la dinamica della popolazione è il fenomeno migratorio, caratterizzato da un crescente afflusso di popolazione non italiana, che si è rallentato negli ultimi anni per via della recessione economica (vedi figura 1.1).

Tabella 1.2 - Numero medio di figli per donna ed età media al parto delle donne residenti di cittadinanza straniera, italiana e totale, per provincia e regione - 2011

	donne straniere		donne italiane		totale donne residenti	
	Tasso fertilità	età media al parto	Tasso fertilità	età media al parto	Tasso fertilità	età media al parto
Varese	2.28	28.5	1.31	32.4	1.45	31.6
Como	2.21	29.1	1.30	32.5	1.42	31.8
Lecco	2.27	28.6	1.39	32.6	1.53	31.8
Sondrio	2.35	27.3	1.40	31.5	1.47	31.0
Milano	2.01	28.8	1.28	33.2	1.42	32.0
Bergamo	2.65	28.3	1.37	32.1	1.60	31.0
Brescia	2.54	28.4	1.31	32.1	1.59	30.8
Pavia	1.99	28.2	1.22	32.1	1.37	31.1
Lodi	2.17	28.1	1.28	32.1	1.46	31.0
Cremona	2.20	27.9	1.20	32.2	1.40	30.9
Mantova	2.50	28.6	1.22	32.1	1.53	30.7
Monza e Brianza	2.40	28.6	1.31	32.9	1.46	32.0
Lombardia	2.27	28.5	1.30	32.6	1.48	31.5
Piemonte	2.06	28.3	1.26	32.3	1.40	31.4
Liguria	1.92	27.9	1.17	32.7	1.29	31.6
Veneto	2.16	28.4	1.27	32.7	1.44	31.6
Emilia-Romagna	2.17	28.4	1.25	32.4	1.46	31.2
ITALIA	2.04	28.3	1.30	32.0	1.39	31.4

Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Istat

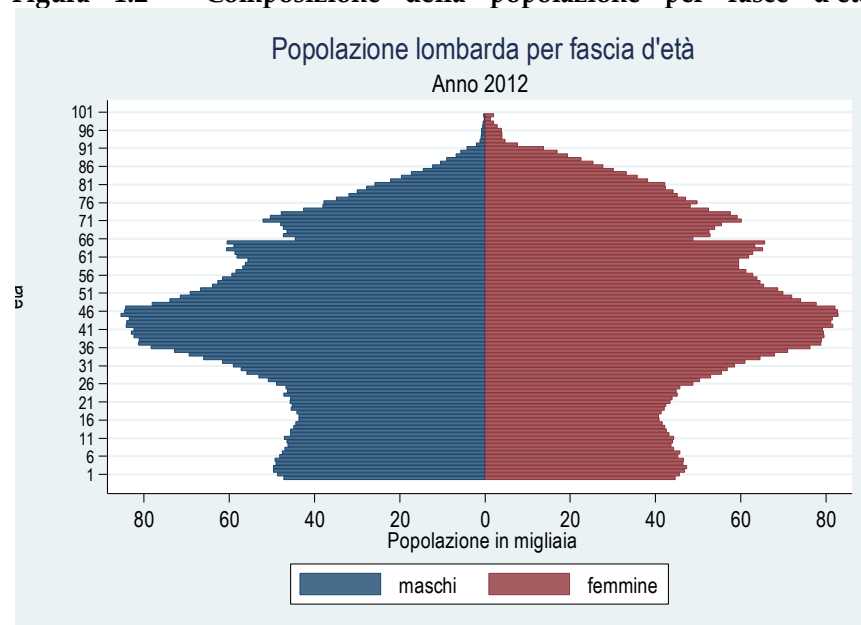
Figura 1.1 - Decomposizione della dinamica della popolazione



Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Istat

Se la dinamica dei saldi demografici lascerebbe ben sperare per quanto riguarda la consistenza della popolazione, maggior preoccupazione desta la sua composizione per fasce d'età. Il problema dell'equilibrio dinamico nel tempo appare infatti evidente quando si osservi la composizione per fasce di età, da cui appare chiaramente un'onda anomala rappresentata dalla popolazione quarantenne. Se oggi questa popolazione rappresenta il cuore dell'economia lombarda, essa comincerà ad essere pensionata tra vent'anni, creando progressivamente una pressione crescente sulle strutture sanitarie e assistenziali della regione (vedi figura 1.2). Nel contempo essi libereranno posti di lavoro che potrebbero incontrare difficoltà nella copertura per via della riduzione della forza lavoro. È altresì possibile che questa onda sia almeno parzialmente il riflesso dell'ondata migratoria, e che quindi non costituisca necessariamente un fenomeno permanente. Se infatti consideriamo che la letteratura sociologica colloca l'età d'ingresso degli stranieri in un'età più giovane (compresa tra i venti e i trenta anni) e che i flussi intensi di arrivo sono cominciati in regione già vent'anni fa (vedi figura 1.11.1), allora è possibile che almeno una parte di questa onda sia riconducibile alla popolazione straniera.

Figura 1.2 - Composizione della popolazione per fasce d'età - Lombardia 2012



Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Istat

1.1 Dinamica delle imprese tra i censimenti

Il decennio che intercorre tra i due censimenti mostra una crescita delle imprese e degli addetti, ma con significativi cambiamenti nella composizione settoriale, al punto da poter parlare di seconda ondata di ristrutturazioni (vedi tabella 1.3). Il numero delle unità produttive attive cresce nell'arco di un decennio di 60.000 unità, mentre quello degli addetti di solo 2.000 unità, indicando quindi una ulteriore frammentazione della struttura produttiva. Tuttavia la riduzione della dimensione media delle unità locali (passate da 4.9 a 4.6) non è un fenomeno uniforme attraverso i diversi settori produttivi. Nel settore manifatturiero si assiste ad un rafforzamento della dimensione d'impresa nel contesto di una significativa contrazione del peso occupazionale del

settore stesso, quasi ad indicare che sopravvivono solo le imprese di dimensione maggiore. Dinamica parallela è quella della distribuzione commerciale (che insieme alla produzione manifatturiera raccoglie la metà degli addetti lombardi): in questo caso la crescita della dimensione aziendale media si accompagna ad una crescita di circa 100000 addetti nel decennio. Da segnalare infine le dinamiche positive nel settore delle costruzioni (+27000 addetti), che compensa il calo del manifatturiero, e nel settore della ristorazione (+70000 addetti).

Tabella 1.3 - Lombardia - Censimenti Industria - 2001 e 2011 - classificazione Ateco 2007

Anno	numero unità attive		numero addetti		dimensione media		ripartizione unità		ripartizione addetti		quota lavoratori esterni		quota lavoratori temporanei	
	01	11	01	11	01	11	01	11	01	11	01	11	01	11
agricoltura, silvicoltura e pesca	3.435	1.666	6.697	4.044	1.95	2.43	0.46	0.21	0.18	0.11	3.99	2.08	0.49	0.07
estrazione di minerali da cave e miniere	501	332	4.555	2.767	9.09	8.33	0.07	0.04	0.12	0.07	3.12	3.22	0.13	0.07
attività manifatturiere	109.017	84.712	1.293.290	1.022.476	11.86	12.07	14.50	10.44	34.73	27.31	2.51	1.75	1.48	1.82
fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	325	1.214	15.107	15.041	46.48	12.39	0.04	0.15	0.41	0.40	3.89	4.14	0.90	1.98
fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	1.181	1.446	18.343	27.370	15.53	18.93	0.16	0.18	0.49	0.73	3.24	3.09	0.75	1.67
costruzioni	101.372	109.144	291.366	318.611	2.87	2.92	13.49	13.45	7.82	8.51	3.02	1.41	0.28	0.27
commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	181.946	172.275	656.975	756.972	3.61	4.39	24.21	21.22	17.64	20.22	4.11	2.39	0.68	0.93
trasporto e magazzinaggio	27.601	24.511	159.587	188.128	5.78	7.68	3.67	3.02	4.29	5.02	2.91	1.80	0.52	0.53
attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	36.185	43.023	166.588	236.418	4.60	5.50	4.81	5.30	4.47	6.31	3.46	0.79	0.47	0.65
servizi di informazione e comunicazione	23.649	23.693	212.132	147.277	8.97	6.22	3.15	2.92	5.70	3.93	8.52	8.42	0.79	0.97
attività finanziarie e assicurative	16.595	18.259	174.110	124.163	10.49	6.80	2.21	2.25	4.68	3.32	4.38	3.00	0.75	0.71
attività immobiliari	40.952	59.292	62.536	69.253	1.53	1.17	5.45	7.30	1.68	1.85	6.38	5.56	0.22	0.15
attività professionali, scientifiche e tecniche	103.988	140.176	228.640	290.357	2.20	2.07	13.83	17.27	6.14	7.75	13.26	7.44	0.61	0.45
noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	25.822	31.714	264.049	317.586	10.23	10.01	3.44	3.91	7.09	8.48	3.07	3.32	1.15	2.46
istruzione	3.362	5.176	10.001	13.615	2.97	2.63	0.45	0.64	0.27	0.36	56.39	29.45	1.26	0.18
sanità e assistenza sociale	29.947	47.655	64.973	97.623	2.17	2.05	3.98	5.87	1.74	2.61	8.04	2.45	0.41	0.27
attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	9.139	11.596	21.801	28.315	2.39	2.44	1.22	1.43	0.59	0.76	24.50	8.89	0.82	0.86
altre attività di servizi	36.614	35.782	72.806	84.251	1.99	2.35	4.87	4.41	1.96	2.25	4.25	2.58	0.40	0.50
totale	751.631	811.666	3.723.556	3.744.267	4.95	4.61	100	100	100	100	4.50	2.95	0.93	1.13

Fonte: elaborazioni Ėupolis Lombardia su dati Istat

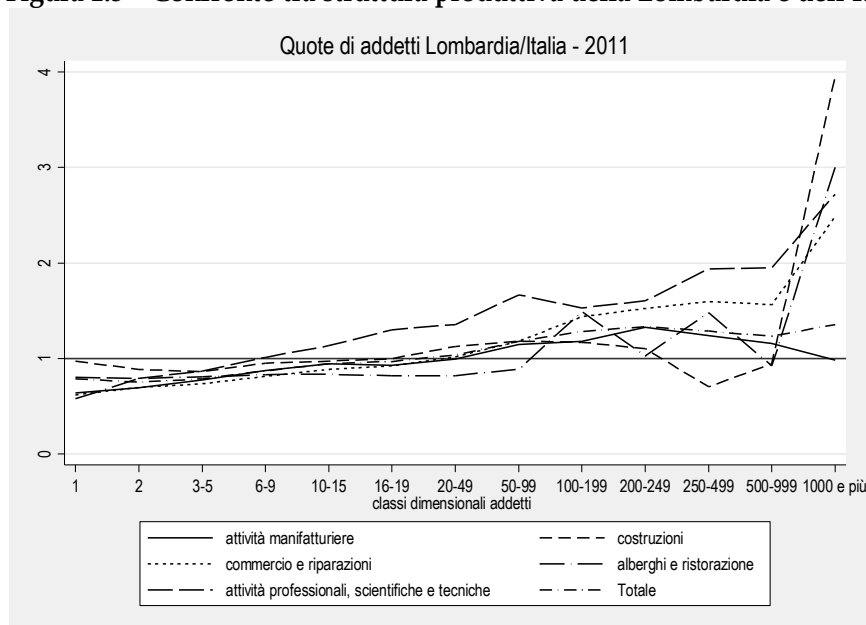
A fianco del conseguente cambiamento nella composizione settoriale, il mutamento strutturale può anche essere indagato andando a studiare non solo la dimensione media delle unità locali, ma anche la distribuzione degli addetti all'interno dei singoli settori, permettendo così di individuare rafforzamenti o indebolimenti (vedi tabella 1.4). Da questa analisi trova conferma l'immagine che le grosse aziende (con più di 500 dipendenti) occupano circa un quinto degli addetti e sono ormai rintracciabili nella nostra regione nel settore della manifattura, della distribuzione commerciale e dei servizi all'impresa, confermando così l'impressione di un intreccio fecondo tra industria e servizi grazie alla presenza nell'area metropolitana milanese delle sedi centrali di grosse multinazionali.

Tabella 1.4 - Ripartizione addetti per classe dimensionale e macro-settore, Lombardia - Censimento Industria - 2011 - classificazione Ateco 2007

Lombardia 2011	1-5	6-15	16-49	50-199	200-499	oltre 500	total e	1-5	6-15	16-49	50-199	200-499	oltre 500	total e
agricoltura, silvicoltura e pesca	61.70	19.71	13.40	5.19	0.00	0.00	100	0.23	0.14	0.11	0.04	0.00	0.00	0.11
estrazione di minerali da cave e miniere	13.52	30.25	35.96	20.27	0.00	0.00	100	0.03	0.14	0.21	0.11	0.00	0.00	0.07
attività manifatturiere	11.07	17.49	20.31	22.37	11.89	16.88	100	10.34	30.79	43.32	46.21	43.98	21.09	27.31
fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	4.28	6.66	11.65	17.35	14.63	45.43	100	0.06	0.17	0.37	0.53	0.80	0.84	0.40
fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	6.04	12.83	16.91	20.12	7.49	36.61	100	0.15	0.60	0.97	1.11	0.74	1.22	0.73
costruzioni	46.17	24.21	15.16	7.65	1.44	5.36	100	13.44	13.29	10.08	4.93	1.66	2.09	8.51
commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	34.16	15.41	10.24	8.49	5.51	26.18	100	23.62	20.08	16.17	12.99	15.08	24.23	20.22
trasporto e magazzinaggio	16.28	12.84	14.04	22.56	11.51	22.76	100	2.80	4.16	5.51	8.58	7.83	5.23	5.02
attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	34.55	23.97	8.87	4.64	2.77	25.21	100	7.46	9.76	4.37	2.21	2.36	7.29	6.31
servizi di informazione e comunicazione	20.23	12.56	10.66	13.87	9.54	33.13	100	2.72	3.19	3.28	4.13	5.08	5.97	3.93
attività finanziarie e assicurative	18.16	7.07	5.21	12.83	12.53	44.21	100	2.06	1.51	1.35	3.22	5.62	6.71	3.32
attività immobiliari	88.57	6.47	2.40	1.86	0.71	0.00	100	5.60	0.77	0.35	0.26	0.18	0.00	1.85
attività professionali, scientifiche e tecniche	57.73	12.68	7.45	8.33	4.95	8.85	100	15.31	6.34	4.51	4.89	5.20	3.14	7.75
noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	12.64	8.10	9.10	12.56	6.34	51.27	100	3.67	4.43	6.03	8.06	7.28	19.90	8.48
istruzione	48.72	18.82	12.77	16.03	3.66	0.00	100	0.61	0.44	0.36	0.44	0.18	0.00	0.36
sanità e assistenza sociale	60.93	6.72	3.29	5.81	7.40	15.85	100	5.43	1.13	0.67	1.15	2.61	1.89	2.61
attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	47.33	14.35	17.23	9.49	5.32	6.29	100	1.22	0.70	1.02	0.54	0.54	0.22	0.76
altre attività di servizi	68.14	16.18	7.52	3.59	2.81	1.76	100	5.24	2.35	1.32	0.61	0.86	0.18	2.25
Totale	29.24	15.51	12.80	13.22	7.39	21.85	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Istat

Figura 1.3 - Confronto tra struttura produttiva della Lombardia e dell'Italia



Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Istat

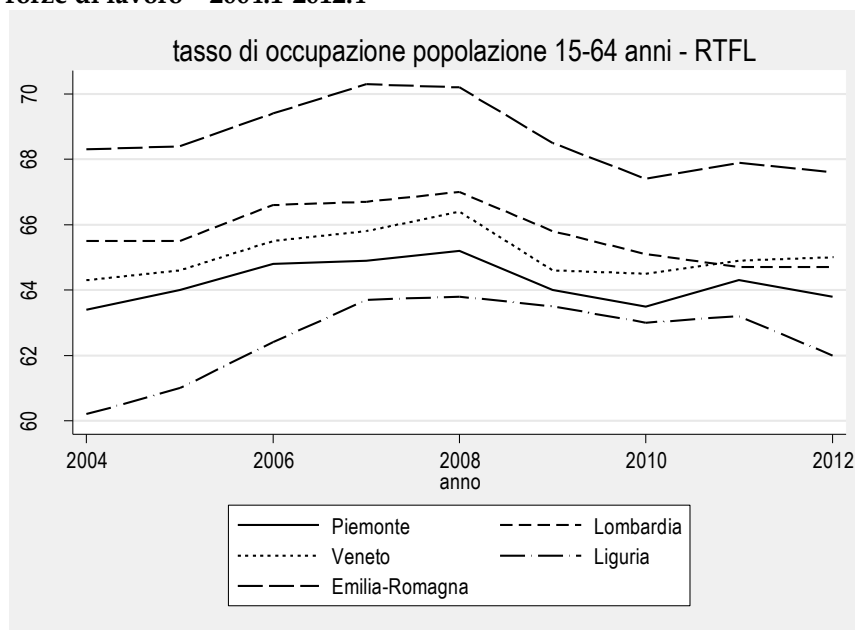
Il confronto con il resto del paese sottolinea come in diversi settori dei servizi la distribuzione degli occupati per classi dimensionali (come proxy del potenziale di crescita del settore) sia più favorevole nella regione che nel resto del paese. In figura 1.3 riportiamo il rapporto tra la quota degli addetti per classe dimensionale in Lombardia e la corrispondente quota in Italia per alcuni settori. Un valore dell'indice superiore all'unità segnala una maggior potenzialità nella regione rispetto al resto del paese,

situazione che caratterizza in modo netto il settore delle “attività professionali, scientifiche e tecniche” ed in misura minore quello del “commercio all'ingrosso e al dettaglio”. Anche il settore della manifattura è comunque caratterizzato da una distribuzione dell’occupazione settoriale migliore di quella prevalente a livello nazionale.

1.3 Dinamica occupazionale

Se estendiamo l’orizzonte temporale all’ultimo decennio osserviamo che la dinamica occupazione nella macro-regione del nord presenta elementi di comunanza: la fase recessiva cominciata nel 2008 ha prodotto una riduzione dell’occupazione disponibile (misurata dal tasso di occupazione) e tale declino è particolarmente pronunciato nelle due regioni a più elevati livelli occupazionali (Emilia Romagna e Lombardia). Se si astrae dal caso della Liguria (regione che ha risentito particolarmente di una crisi strutturale che investiva il settore cantieristico, osservando la figura 1.4 si nota come nell’arco del decennio si produca una graduale convergenza nei tassi di occupazione, particolarmente pronunciata nel caso di Lombardia e Veneto.

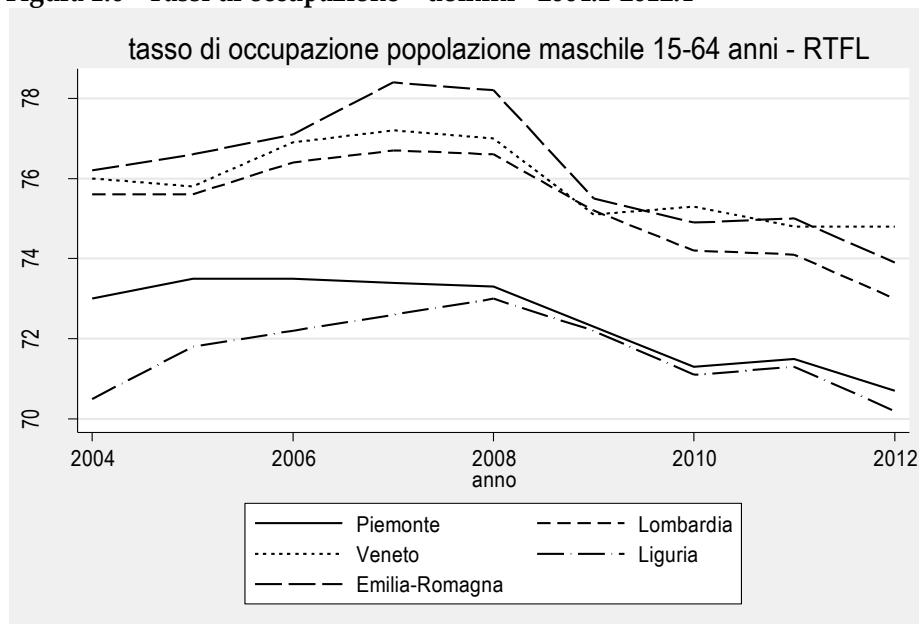
Figura 1.4 - Tassi di occupazione - macroregione del Nord. Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro - 2004.1-2012.4



Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Istat

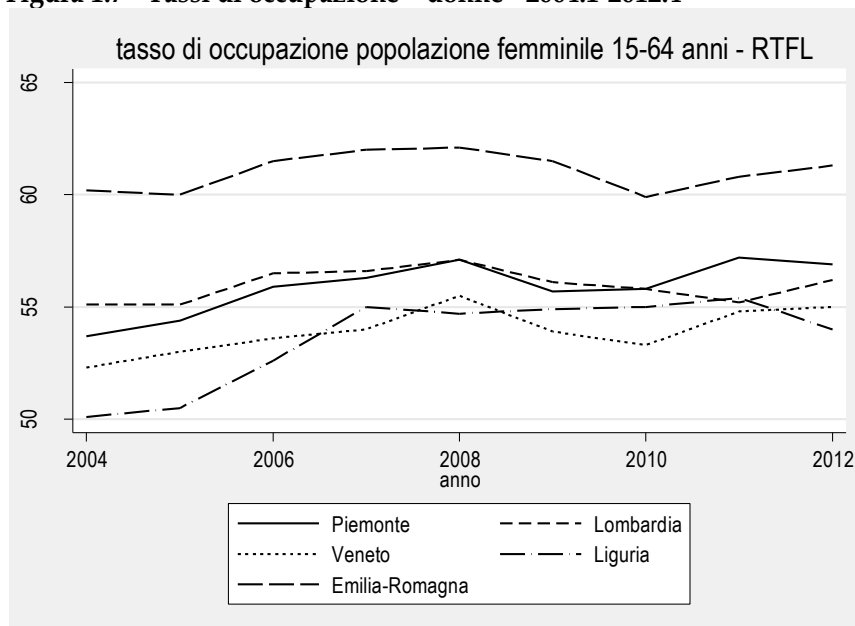
Si osservi come la regione Emilia Romagna sia sistematicamente caratterizzata da tassi di occupazione più elevati, riconducibili quasi totalmente ad una maggior presenza femminile. Se infatti si confrontano i tassi di occupazione per genere (figure 1.6 e 1.7) si nota che la peculiarità della regione emiliana sia riconducibile a questa componente, mentre invece per quanto riguarda la componente maschile Piemonte e Liguria siano caratterizzati da tassi di occupazione inferiori, come risultato probabile delle politiche di prepensionamento che hanno accompagnato le ristrutturazioni industriali in questi territori.

Figura 1.6 - Tassi di occupazione - uomini - 2004.1-2012.4



Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Istat

Figura 1.7 - Tassi di occupazione - donne - 2004.1-2012.4

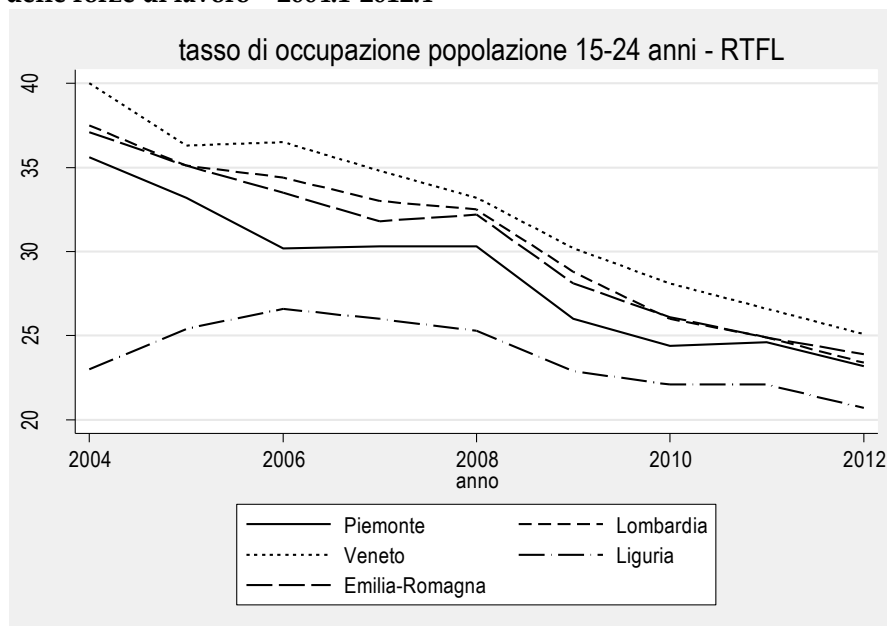


Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Istat

Quando ci si interessi invece della dinamica congiunturale, il confronto tra regioni e coorti di età ci mostra che le perdite occupazionali sono state principalmente registrate nelle regioni più ricche di questa risorsa (Emilia e Lombardia), a scapito principalmente della componente giovanile (figura 1.8) e della componente maschile (figura 1.6), mentre invece la componente femminile continua su una dinamica ascendente (figura 1.). La crisi tuttora in corso sarebbe quindi destinata a produrre cambiamenti sociali non trascurabili, in quanto da un lato accentua la dipendenza familiare delle fasce giovanili (rafforzando il ruolo della famiglia come ammortizzatore sociale in assenza di un sistema di sostegno al reddito per chi è in cerca di prima occupazione), mentre dall'altra redistribuisce le opportunità di lavoro all'interno delle famiglie a favore della componente femminile. Nel caso dell'occupazione giovanile si

conferma la tendenziale convergenza tra regioni, che potrebbe essere anche riconducibile all'aumentata partecipazione scolastica a livello universitario associata alla riforma del 3+2.

Figura 1.8 - Tassi di occupazione giovanili – macroregione del Nord. Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro – 2004.1-2012.4



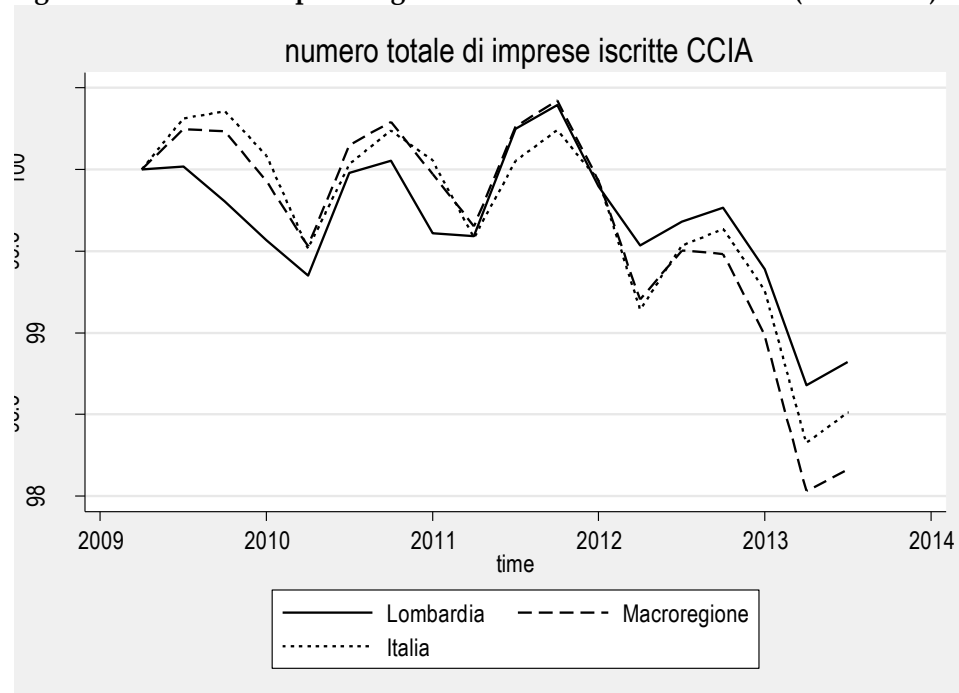
Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Istat

1.4 Nati-mortalità delle imprese

Quando passiamo ad analizzare le dinamiche corrispondenti sul versante delle imprese, facciamo ricorso ai dati provenienti dall'Osservatorio delle imprese.¹ Osservandone la dinamica temporale che presenta caratteri di elevata ciclicità, osserviamo come la dinamica della crisi appaia sfasata rispetto a quanto osservato nel caso dell'occupazione. Se infatti il tasso di occupazione segna una flessione nell'intera macroregione a partire dal 2008, il numero delle imprese registrate presso le Camere di Commercio segna una flessione a partire dalla fine del 2011, quindi con un ritardo di oltre due anni dall'apertura del periodo di crisi. Posto 100 il valore delle imprese iscritte nel primo trimestre del 2009 (pari a 53.171 in Lombardia, 94.390 nella macroregione e 214.790 in Italia) nel corso del quinquennio successivo gli effetti della crisi trovano riscontro in una perdita di circa 2% (vedi figura 1.5) condivisa da tutte le regioni del nord, seppure con gradi diversi (vedi figura 1.6).

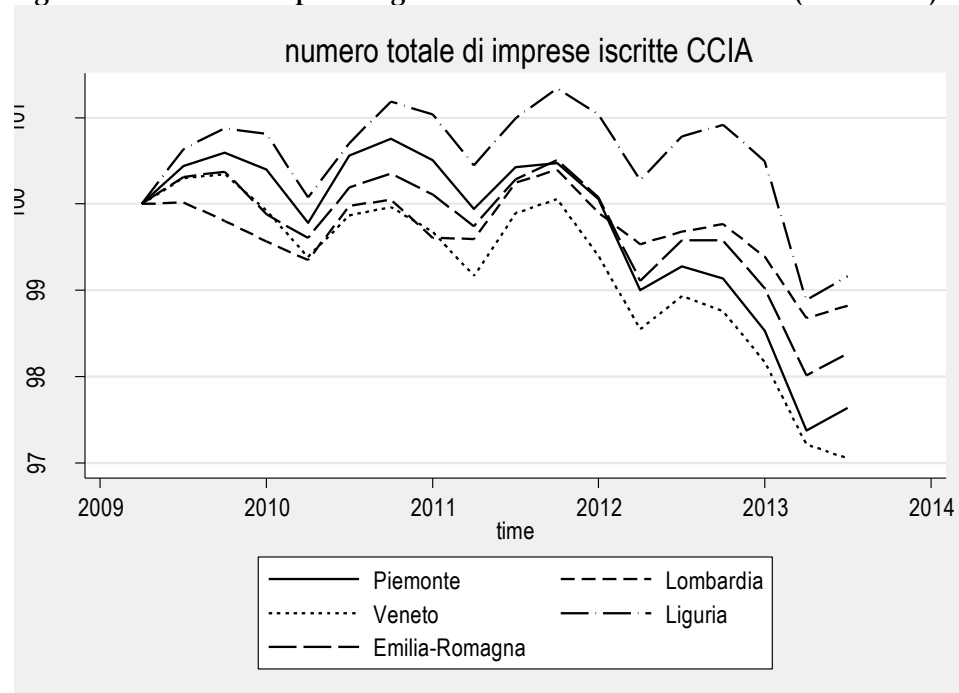
¹ I dati sono desunti dall'Archivio Movimprese, che realizza una analisi statistica trimestrale della nati-mortalità delle imprese condotta da InfoCamere, per conto dell'Unioncamere, sugli archivi di tutte le Camere di Commercio italiane.

Figura 1.5 - Stock di imprese registrate alle CCIA - 2009.1-2013.2 (trimestrali) - 2009.1=100



Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Movimprese

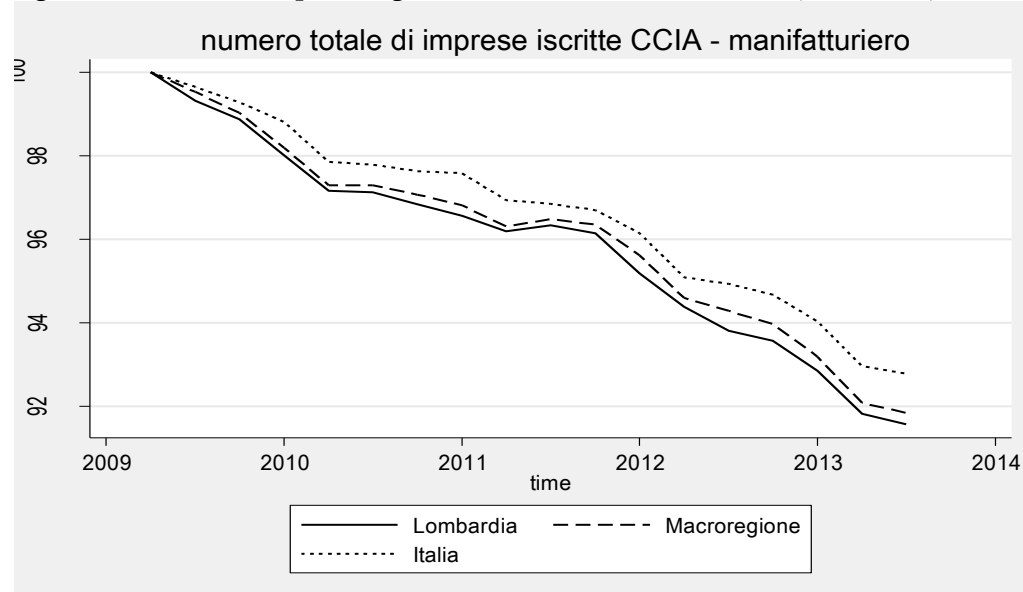
Figura 1.6 - Stock di imprese registrate alle CCIA - 2009.1-2013.2 (trimestrali) - 2009.1=100



Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Movimprese

Non è chiaro perché si registri questo ritardo nella cancellazione delle imprese (o un rallentamento nella creazione di nuove imprese) a seguito della recessione e del probabile declino degli ordini che ne consegue. Tuttavia quando si vada a disaggregare il totale delle imprese per settore di iscrizione delle imprese troviamo maggior variabilità nei comportamenti della nati-mortalità delle imprese, che risulta maggiormente coerente con la dinamica del cambiamento osservato nei dati occupazionali.

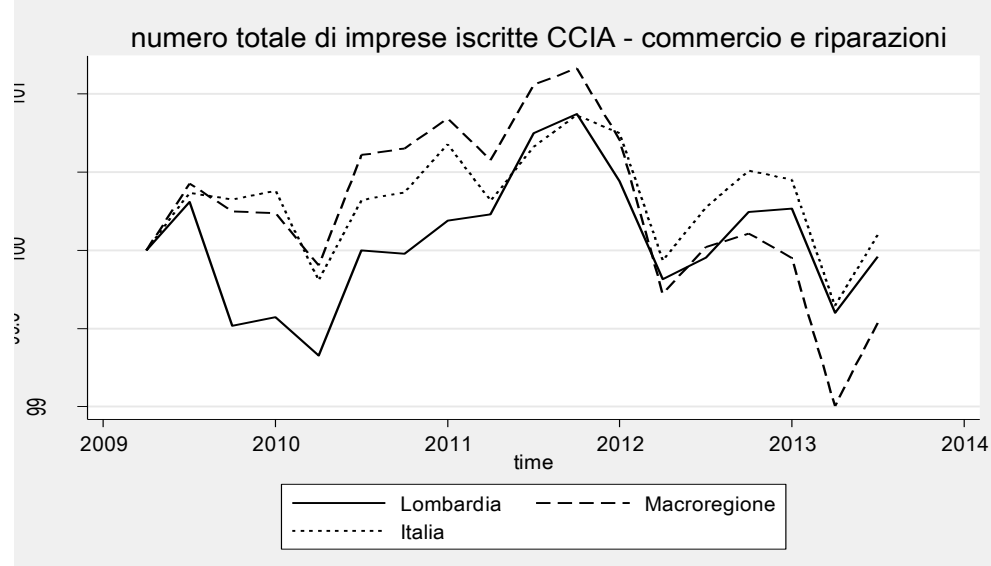
Figura 1.7 - Stock di imprese registrate alle CCIA - 2009.1-2013.2 (trimestrali) - 2009.1=100



Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Movimprese

Da figura 1.11 vediamo che il settore manifatturiero stava già su un trend declinante, più accentuato nel primo anno, che rallenta nel corso del 2011 e riprende significativamente nel corso del 2012 a seguito dell'aggravarsi della crisi. Questo comportamento, che appare più coerente con la percezione comune della congiuntura che emerge dai dati sugli indicatori congiunturali, suggerendo che la dinamica connessa alla nati-mortalità delle imprese sia un ottimo termometro dell'andamento della situazione economica.

Figura 1.8 - Stock di imprese registrate alle CCIA - 2009.1-2013.2 (trimestrali) - 2009.1=100

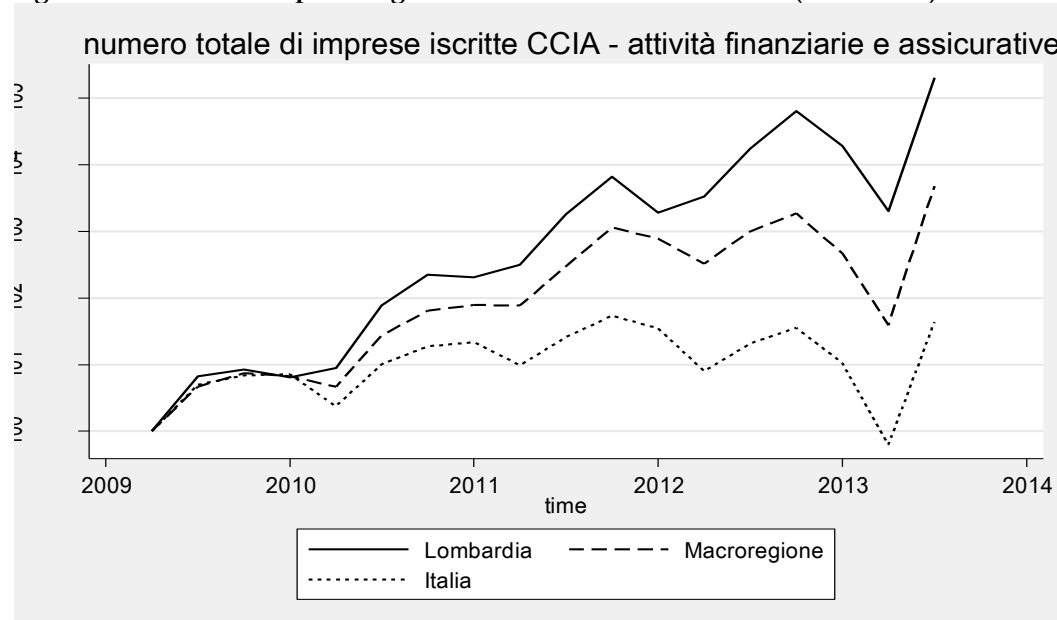


Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Movimprese

Osservando poi i dati settoriali relativi alla distribuzione commerciale (figura 1.12) e ai servizi finanziari (figura 1.13) notiamo come la dinamica del primo settore sia rimasta stazionaria nel quinquennio sotto analisi (le oscillazioni sono comprese in $\pm 0.5\%$)

mentre il settore finanziario e assicurativo si distingue per una crescita ininterrotta in tutti gli anni della crisi. In quest'ultimo caso di evidenza come la Lombardia si riveli l'area trainante nella macroregione per questo comparto, registrando una crescita superiore al doppio della macroarea, a fronte di una sostanziale stabilità dello stesso a livello nazionale.

Figura 1.9 – Stock di imprese registrate alle CCIA - 2009.1-2013.2 (trimestrali) – 2009.1=100



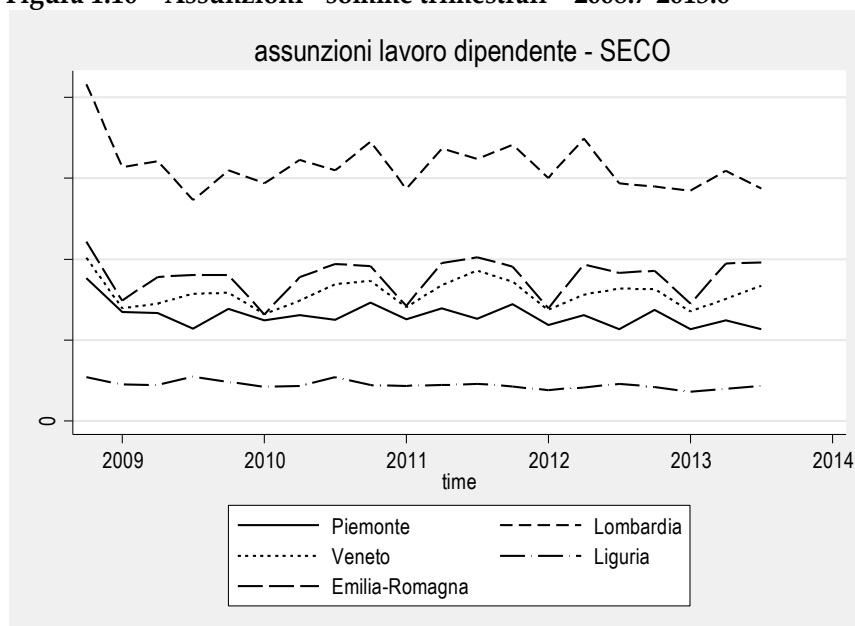
Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Movimprese

1.5 I flussi di turnover dei posti di lavoro

Passiamo infine ad analizzare la dinamica congiunturale attraverso i dati provenienti dal sistema SECO (Statistiche E Comunicazioni Obbligatorie).² La dinamica di assunzioni e risoluzioni risente fortemente della dinamica stagionale, come si può facilmente desumere dalle figure 1.11 (assunzioni) e 1.12 (cessazioni). La maggior dimensione produce in Lombardia dei flussi di turnover più elevati che nelle altre regioni, ma il saldo netto appare contenuto. È inoltre interessante osservare come i periodi di maggior recessione (per come li abbiamo individuati nella dinamica dei corrispondenti stock occupazionali) sono comunque caratterizzati da un intenso ricambio occupazionale, che sembra prescindere almeno parzialmente dalla fase ciclica.

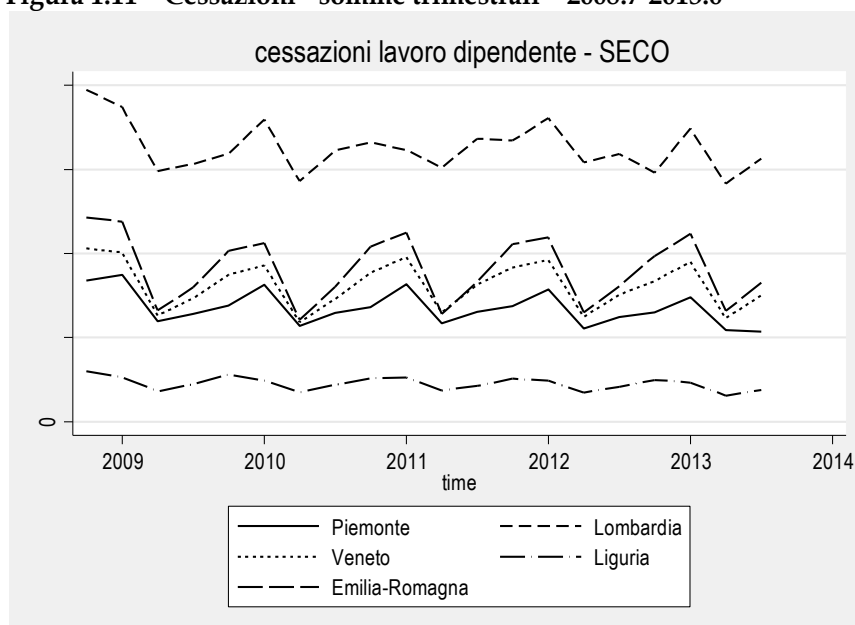
² Si tratta di un progetto di omogeneizzazione dei dati provenienti dagli atti amministrativi provenienti da assunzioni, trasformazioni, cessazioni, proroghe di contratti di lavoro. Si veda il capitolo successivo per dettagli su questo archivio.

Figura 1.10 – Assunzioni - somme trimestrali – 2008.7-2013.6



Fonte: elaborazioni Éupolis Lombardia su dati SeCo

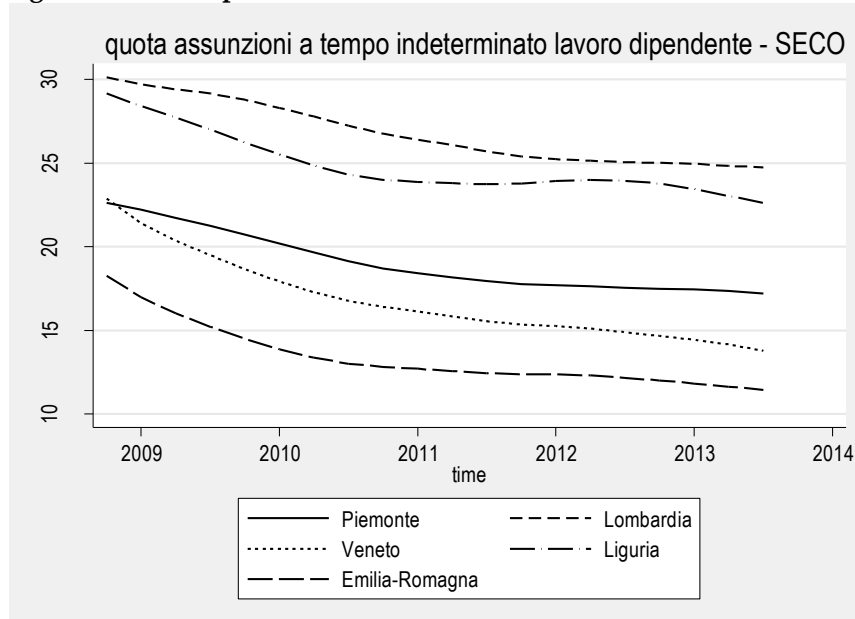
Figura 1.11 – Cessazioni - somme trimestrali – 2008.7-2013.6



Fonte: elaborazioni Éupolis Lombardia su dati SeCo

Se prescindiamo dal valore puntuale e utilizziamo questa fonte di dati per inferirne le dinamiche di tendenza, possiamo osservare che la Lombardia è caratterizzata da una maggior quota di assunzioni a tempo indeterminato (figura 1.12), suggerendo una maggior robustezza dell'occupazione generata anche in periodo di crisi. In questo caso la maggior precarietà sembrerebbe caratterizzare l'Emilia Romagna, ma bisogna ricordare che le procedure di trattamento dei dati non sono perfettamente comparabili tra regioni, e quindi questi ordinamenti andrebbero sottoposte ad approfondimento ulteriore.

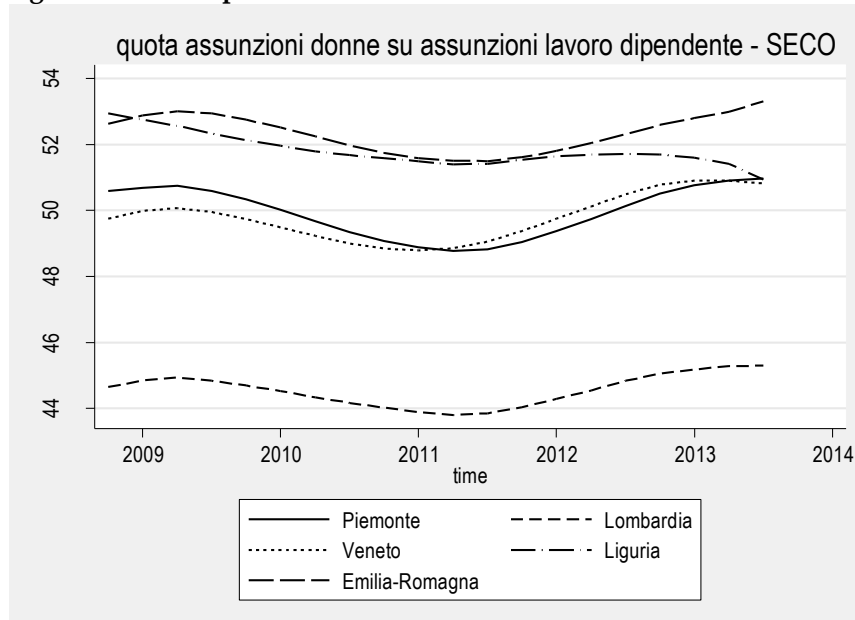
Figura 1.12 – Composizione assunzioni – medie trimestrali – 2008.7-2013.6



Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Seco

I dati di fonte SECO confermano la tenuta dell'occupazione femminile durante il periodo della crisi, anche se la minor quota delle assunzioni femminili in Lombardia non appare pienamente coerente con la dinamica dei tassi di occupazione per genere (vedi figura 1.14).

Figura 1.14 – Composizione assunzioni – medie trimestrali – 2008.7-2013.6

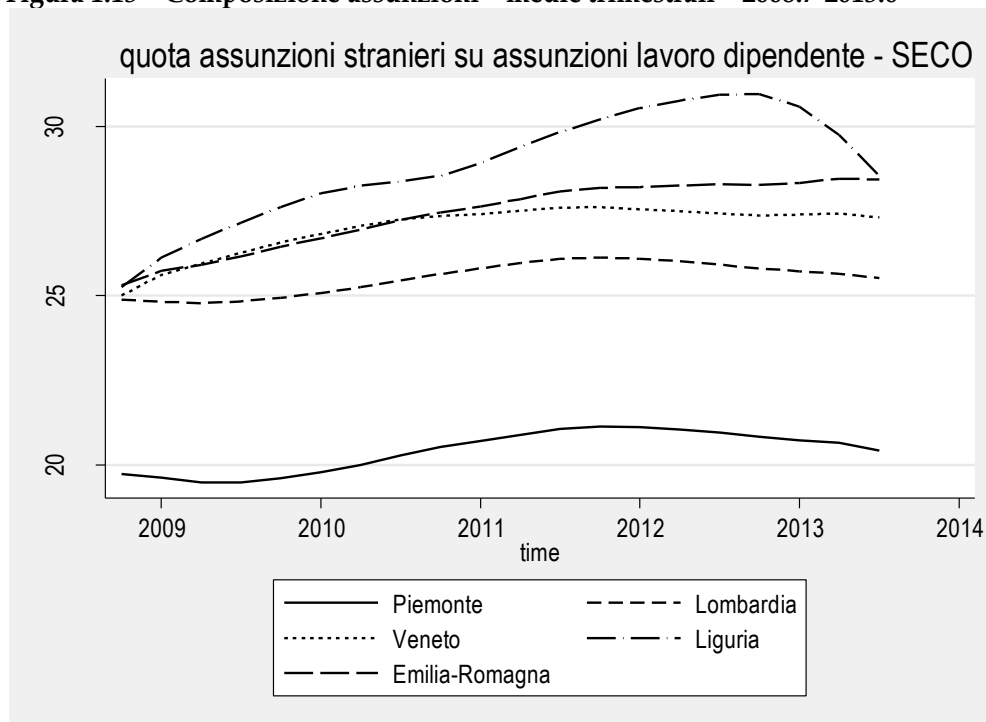


Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Seco

Da ultimo ci si poteva forse aspettare che la dinamica migratoria collocasse la Lombardia in alto nella quota di assunzioni di persone di origine straniera, che invece non si evidenzia nei dati (vedi figura 1.13, dove sono piuttosto Emilia e Liguria a presentare le quote più elevate). I due dati potrebbero essere resi compatibili se in

Lombardia si verificasse una maggior propensione della popolazione di origine straniera ad inserirsi in attività di lavoro autonomo. In questo caso occorrerebbe poter disporre dei dati sulla nati-mortalità delle imprese per nazionalità del titolare, verificando la possibile esistenza di un saldo positivo a beneficio della popolazione lombarda.

Figura 1.13 - Composizione assunzioni - medie trimestrali - 2008.7-2013.6



Fonte: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Seco

1.6 Conclusioni

In questo capitolo abbiamo presentato una rassegna delle dinamiche demografiche e produttive della regione, in confronto con le altre regioni del Nord. Da esse emerge come la Lombardia sia caratterizzata da dinamiche demografiche più sostenute, grazie principalmente all'afflusso migratorio. La dinamica occupazionale sembra aver risentito meno della recessione rispetto al resto del paese, grazie ad una composizione settoriale accompagnata da una dimensione aziendale più robusta. Nonostante un declino del settore manifatturiero, in Lombardia si osservano una tenuta della distribuzione commerciale ed una crescita dei servizi alle imprese, che tendono nel complesso a bilanciarsi nell'arco del decennio coperto dalle rilevazioni censuarie.

Focalizzandosi sulla dinamica congiunturale abbiamo segnalato come la nati-mortalità delle imprese segua con ritardo i punti di svolta ciclici definiti dagli indicatori occupazionali, mentre i dati di flusso (provenienti dalle comunicazioni obbligatorie) restino solo parzialmente correlati con gli stessi.

CAPITOLO 2

IL MERCATO DEL LAVORO IN LOMBARDIA

Obiettivo di questo capitolo è l'analisi delle caratteristiche del mercato del lavoro Lombardo nell'ultimo quadriennio. Grazie alle informazioni a disposizione infatti è possibile analizzare il periodo di maggiore criticità nel mercato del lavoro regionale e gli effetti della crisi economica in corso. I dati per l'analisi si riferiscono alle Comunicazioni Obbligatorie del Lavoro (COB) che contengono informazioni in merito all'andamento dei flussi di eventi succedutisi (avviamenti, cessazioni, proroghe o trasformazioni di rapporti di lavoro) nel mercato del lavoro lombardo. Nella seconda parte di questo capitolo, si focalizza l'attenzione sulle dinamiche del saldo di posizioni lavorative (prendendo come base il IV trimestre 2008) al fine di fornire un'analisi descrittiva degli effetti della crisi economica sulle posizioni di lavoro disponibili nel mercato. La terza sezione del capitolo propone una descrizione più dettagliata di alcuni segmenti strutturalmente più deboli della forza lavoro lombarda, analizzando in particolare gli andamenti nel quadriennio delle possibilità di lavoro dei giovani nella fascia di età di ingresso nel mercato del lavoro (under 30), dei lavoratori over 50 nella loro piena maturità lavorativa e della forza lavoro di cittadinanza straniera. La quarta ed ultima sezione, infine, concentrandosi sul confronto tra le informazioni provenienti dalle Comunicazioni Obbligatorie (COB) e le dinamiche così come emergono dalle fonti statistiche tradizionali sul mercato del lavoro (Inps e Istat) verifica il grado di convergenza delle dinamiche descritte dalle COB rispetto alle indagini tradizionali.

2.1 Introduzione

In questo capitolo in luogo della comune struttura di analisi del mercato del lavoro tramite dati delle COB, intendiamo concentrare l'attenzione sul saldo occupazionale definito come differenza tra il numero di avviamenti e il numero di cessazioni in un dato periodo, fatta eccezione per l'analisi delle tipologie contrattuali che tiene conto nel calcolo anche delle trasformazioni. In particolare, per sfruttare appieno la profondità temporale a disposizione, si analizza l'andamento del *saldo cumulato delle posizioni lavorative* con istante temporale di riferimento definito al quarto trimestre 2008³.

L'approccio di analisi così proposto descrive le dinamiche osservabili nel quadriennio considerato (gli ultimi dati disponibili si riferiscono al II trimestre 2013) con particolare riferimento agli andamenti dei settori di attività economica delle aziende che in esso operano; alle tipologie contrattuali utilizzate e alle qualifiche (in termini di competenze professionali richieste) dei lavoratori; all'attrattività delle province in termini di peculiarità del tessuto produttivo settoriale rispetto alla forza lavoro; ai percorsi e alle transizioni di carriera dei lavoratori registrate nel triennio.

L'utilizzo delle fonti di dati amministrativi provenienti dalle COB mette in luce come nel paragone degli andamenti del saldo occupazionale (fonti Istat e Inps) e del

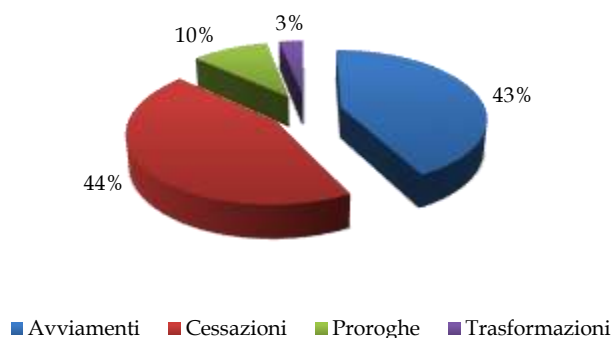
³ I dati sono aggiornati al 15 novembre 2013. Per loro natura infatti possono subire lievi variazioni nel tempo.

saldo di posizioni lavorative disponibili sul mercato (COB) si evidenzia la sottostima della contrazione delle possibilità di lavoro intrinseca nelle fonti tradizionali, che risultano quindi meno informative da questo punto di vista. Un impiego più assiduo ed esteso della fonte COB, pur mantenendo una natura differente (per obiettivi di rilevamento, modalità di raccolta delle informazioni, elaborazione delle stesse e tipologia di informazione estraibile), riesce a coniugare un livello di dettaglio informativo maggiore sulla stagionalità degli andamenti dei flussi del mercato del lavoro (senza per questo perdere in precisione nella stima del trend pluriennale) ed una maggiore tempestività e fruibilità che garantisce informazioni affidabili quasi in tempo reale.

2.2 Il mercato del lavoro lombardo

Le COB⁴ permettono di cogliere le dinamiche intercorse nel mercato del lavoro nel periodo di riferimento sia dal punto di vista dei flussi di eventi lavorativi (avviamenti, cessazioni, proroghe e trasformazioni) registrati nel mercato, sia dal punto di vista del numero di soggetti movimentati per ciascuna tipologia di evento. Complessivamente nel quadriennio 2009-2012⁵ le comunicazioni obbligatorie di competenza di aziende con sede operativa sul territorio lombardo ammontano a 16.373.242 di cui il 43% è relativo ad avviamenti (oltre 7 milioni), il 44% a cessazioni di rapporti di lavoro (oltre 7 milioni e 200 mila) e la quota rimanente (10% circa) è composta da proroghe e trasformazioni contrattuali (figura 2.1).

Figura 2.1 - Eventi per tipologia 2009-2012



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Il numero di avviamenti si è mantenuto pressoché costante nel tempo mentre è aumentato in proporzione il numero di cessazioni di rapporti di lavoro generando così

⁴ “La base dati delle CO contiene al suo interno un insieme complesso e dettagliato di elementi conoscitivi su movimenti di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro generati dai molteplici soggetti datoriali attivi nel mercato. Si tratta pertanto di un sistema che per sua natura fornisce informazioni sulla domanda di lavoro reale, cioè realmente espletata e solo in seconda battuta consente di rilevare le caratteristiche dell’offerta di lavoro. Il lavoratore è infatti da considerarsi quale “oggetto” della Comunicazione Obbligatoria dato che il promotore ne è il datore che attraverso lo strumento della CO comunica l’avvenuta contrattualizzazione o eventualmente la sopravvenuta modifica del vincolo contrattuale”. (Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2013*).

⁵ In aggiunta, del 2013 si considerano i primi due trimestri.

dal 2011 in poi un saldo regionale negativo, con conseguente riduzione delle posizioni di lavoro disponibili sul mercato. Inoltre, il saldo dell'ultimo biennio evidenzia un trend negativo ben definito passando da una perdita di circa 22.000 posizioni di lavoro nel 2011 ad una di 78.000 circa nel 2012.

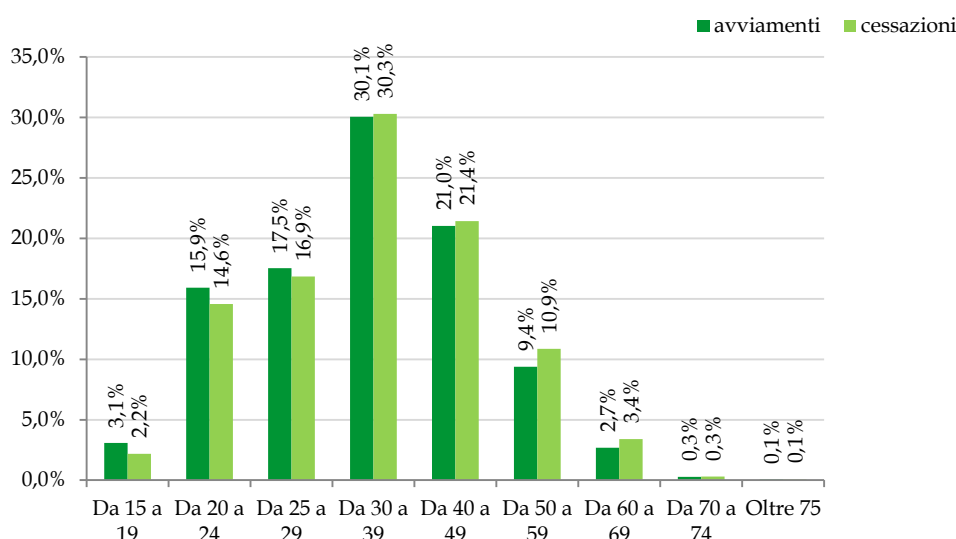
Tabella 2.1 – Eventi⁶ per tipologia ed anno

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Proroghe	Trasformazioni	Saldo (A-C)
2009	1.720.623	1.701.480	313.336	86.714	19.143
2010	1.804.302	1.776.762	351.204	93.086	27.540
2011	1.883.011	1.905.162	439.289	117.065	-22.151
2012	1.775.053	1.853.255	422.234	130.666	-78.202

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati

I soggetti movimentati nei quattro anni ammontano a 14,5 milioni di individui la cui maggioranza è composta da lavoratori di genere maschile (53%, quasi 8 milioni di soggetti), nella fascia dai 20 ai 60 anni a conferma di una situazione occupazionale che intacca non solo la fascia più giovane di lavoratori che si avvicinano al mercato (20-29 anni) ma anche (nel 50% dei casi) chi già era attivo nel mercato presumibilmente da una decina di anni (30-39 anni).

Figura 2.2 – Avviamenti e Cessazioni per classe di età, 2009-2012



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP, quadriennio 2009-2012

⁶ Eventi: elemento base su cui si fonda il modello dei dati. Sono suddivisi in: Avviamenti, Cessazioni, Trasformazioni, Proroghe. Ognuno di essi è di norma caratterizzato da una data d'inizio, ed eventualmente da una data di fine.

Avviamento: instaurazione di un rapporto di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Cessazione: termine del rapporto di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Proroga: prolungamento, oltre i termini previsti, di un rapporto di lavoro a termine o comunque di durata temporanea (es. co.co.pro). Si verifica allorché il rapporto venga prolungato oltre il termine stabilito inizialmente, senza che sia intervenuta una trasformazione del rapporto medesimo.

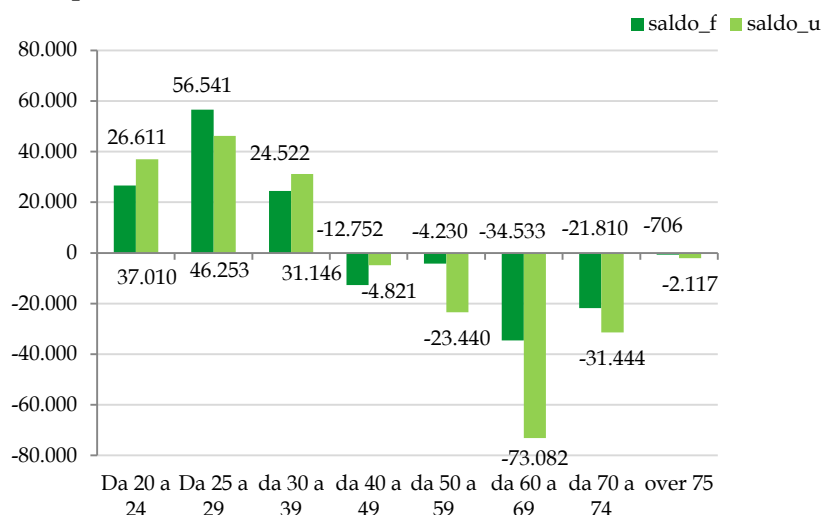
Trasformazione: si ha trasformazione solo nei casi espressamente indicati dalla norma, allorché il prolungamento del rapporto iniziale comporti una trasformazione legale dello stesso: da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, da tempo parziale a tempo pieno, da apprendistato a contratto a tempo indeterminato, da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato, da contratto di inserimento a contratto a tempo indeterminato.

Il grafico in figura 2.2 evidenzia inoltre come nel corso del quadriennio un 10% del totale degli avviamenti e delle cessazioni ha interessato soggetti con età compresa tra i 50 ed i 60 anni. In particolare colpisce come il saldo per classe di età (confrontando avviamenti e cessazioni) sia positivo per le classi di età fino a 29 anni e negativo invece per tutte quelle successive ai 30 anni con particolare interesse per i lavoratori over 50. Dato che è sintomo di come la recessione economica stia colpendo anche lavoratori caratterizzati strutturalmente da minor probabilità di reinserimento professionale con conseguenze non trascurabili per i lavoratori e possibili sfide in termini di policy molto delicate (si veda il paragrafo 2.3.1 che offre un focus dedicato ai segmenti di lavoratori più a rischio).

Dal punto di vista delle differenze di genere ed impatto della crisi economica in corso, ciò che emerge dal grafico in figura 2.3 è il dato che le donne registrino saldi negativi più significativi in valore assoluto rispetto agli uomini nella classe 40-49 anni. Purtroppo non disponendo del dato di stock dei lavoratori attivi questa informazione è poco informativa sull'incidenza del saldo condizionatamente al numero di lavoratori per genere attivi nella stessa classe di età. Possiamo quindi ragionevolmente interpretarlo come perdita di un maggior numero di possibilità di lavoro per le donne. Tuttavia è verosimile ipotizzare che tale fenomeno produca effetti più significativi in termini relativi sullo stock di donne rispetto a quelli prodotti dalla minor perdita di posizioni per lo stock maschile.

In tutte le altre classi di età (over 50 e più) il saldo netto è sempre negativo e maggiormente penalizzante in valore assoluto per gli uomini, mentre è positivo nelle classi di età più giovani, con incidenza superiore per le donne tra i 25 e i 29 anni. Tali differenze, come vedremo in seguito, sono strettamente legate alla diversa propensione degli uomini ad autoselezionarsi in settori di attività come le Costruzioni e l'Industria, più colpiti dalla crisi; mentre le lavoratrici sono relativamente più propense ad occuparsi in posizioni del settore Commercio e Servizi, tra i meno colpiti in questi anni.

Figura 2.3 - Saldo per classe di età



Fonte: elaborazione Ėupolis Lombardia su dati CRISP, quadriennio 2009-2012

Studiamo inoltre le tendenze in atto nell'arco del quadriennio 2009-2012, concentrando l'analisi sull'andamento del *saldo cumulato* delle posizioni di lavoro disponibili. Il saldo cumulato, con riferimento iniziale al 31 dicembre 2008, evidenzia come è variata nel corso del quadriennio la disponibilità di posizioni lavorative nel mercato lombardo. La

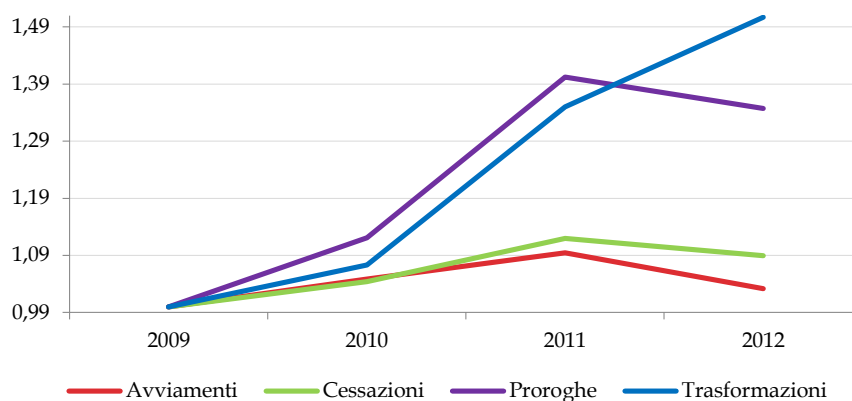
visione longitudinale offre un'ottica che aiuta a cogliere più chiaramente, al netto delle caratteristiche stagionali, le tendenze di lungo periodo in atto.

Si nota chiaramente un andamento positivo per i giovani, in particolar modo per la fascia 25-29 anni (+100.000 in totale); risulta invece negativo il saldo degli over 40, più accentuato all'aumentare dell'età (quasi -110.000 per i sessantenni, probabilmente ritirati dal mercato) e per la componente maschile (tranne per la quarantenni, il cui saldo è il triplo di quello maschile).

2.2.1 Tendenze in atto: il quadriennio 2009-2012

In generale si osserva un incremento degli eventi nel primo triennio (2009-2011) rispetto al valore iniziale (i numeri indice in base 2009 sono rappresentati in figura 2.4), incremento relativamente maggiore per proroghe e trasformazioni rispetto agli avviamenti e alle cessazioni, ed un calo per tutte le tipologie di eventi, escluse le trasformazioni, nel 2012. A fine periodo gli avviamenti tornano al livello iniziale; le trasformazioni, invece, crescono per tutta la serie, pur mantenendosi in valore assoluto un fenomeno marginale (essendo tra gli eventi meno diffusi insieme alle proroghe. Vedi tabella 2.2).

Figura 2.4 - Avviamenti, Cessazioni, Proroghe e Trasformazioni



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Analizzando il dettaglio trimestrale, la principale dinamica che si osserva (figura 2.5, andamento di avviamenti, cessazioni e saldo di posizioni lavorative disponibili⁷) è certamente il prevalere delle cessazioni sugli avviamenti per tutti i trimestri successivi al III trimestre 2009, al netto delle stagionalità tipiche del mercato registrabili per ciascuna annualità.

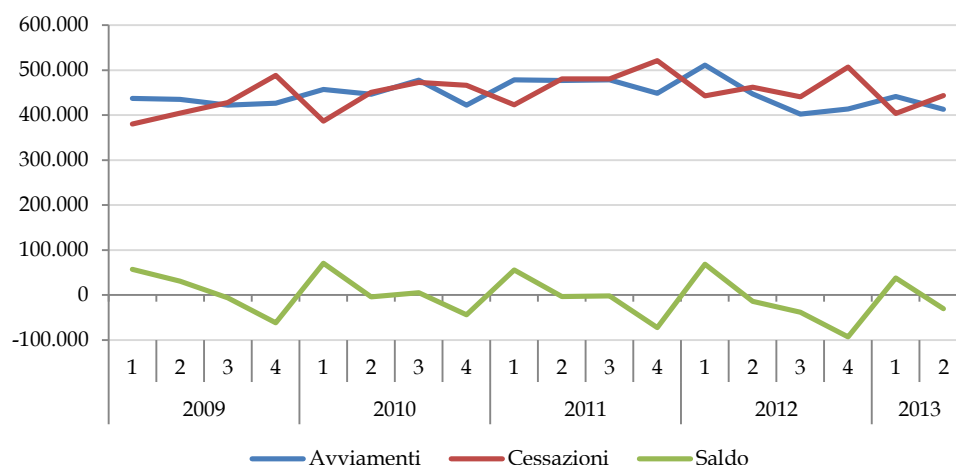
⁷ Si noti come avendo a disposizione dati di flusso non è teoricamente corretto interpretare il valore del saldo di posizioni lavorative come misura del saldo occupazionale, nonostante ne costituisca una buona approssimazione in termini di dinamica temporale (si veda la sezione 2.4 di questo capitolo).

Tabella 2.2 – Avviamenti, Cessazioni, Proroghe e Trasformazioni

Data		Avviamenti			Cessazioni			Proroghe			Trasformazioni		
Anno	Trim	f	m	Tot	f	m	Tot	f	m	Tot	f	m	Tot
2009		819.425	901.198	1.720.623	782.879	918.601	1.701.480	145.677	167.659	313.336	43.409	43.305	86.714
2010		835.818	968.484	1.804.302	814.691	962.071	1.776.762	158.227	192.977	351.204	46.974	46.112	93.086
2011		871.797	1.011.214	1.883.011	875.656	1.029.506	1.905.162	190.625	248.664	439.289	56.800	60.265	117.065
2012		841.785	933.268	1.775.053	871.821	981.434	1.853.255	187.895	234.339	422.234	66.041	64.625	130.666
2013	1	207.889	233.461	441.350	190.166	213.646	403.812	35.202	34.232	69.434	19.442	19.365	38.807
	2	189.571	223.556	413.127	214.258	229.160	443.418	28.946	29.310	58.256	14.662	17.520	32.182

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Il saldo per tutto il periodo della serie storica risulta, di conseguenza, nullo o negativo, con trend decrescente. La rappresentazione dell'andamento del saldo non rende però ragione con precisione del valore complessivo di perdita di posizioni lavorative nel quadriennio. Per questo motivo, come detto, si è calcolato il *saldo cumulato*. Il valore di riferimento iniziale della serie storica del saldo cumulato è il IV trimestre 2008. L'indicatore misurerà quindi l'incremento (o l'eventuale perdita) di posizioni lavorative nel tempo rispetto al valore iniziale fissato (pari a zero). Valori positivi del saldo evidenziano una maggiore disponibilità di posizioni lavorative rispetto al valore iniziale mentre valori negativi indicano che si è scesi sotto la soglia del IV trimestre 2008.

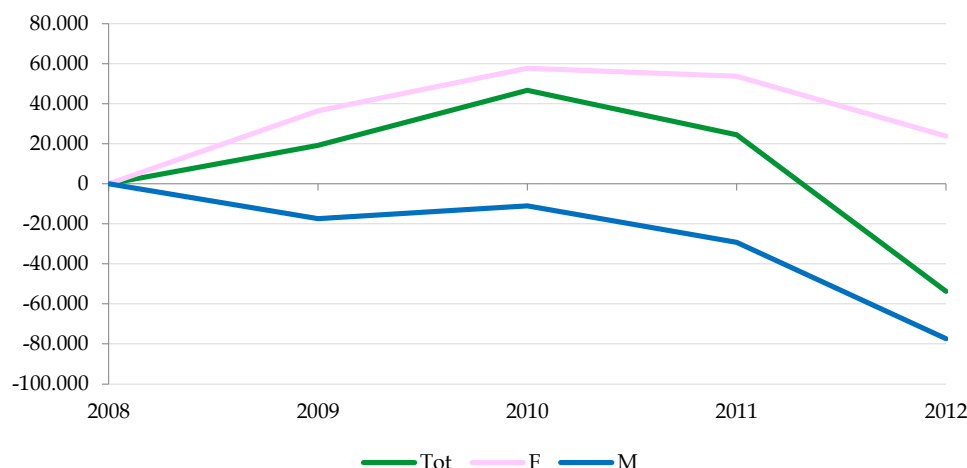
Figura 2.5 – Avviamenti, Cessazioni e Saldo, andamento trimestrale

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP, anni 2009-2012

Disaggregando il dato per genere si nota come il saldo cumulato abbia un andamento positivo nei primi 2 anni della serie (fino al 2010) con una maggiore disponibilità di posizioni lavorative sul mercato e come, in seguito, la tendenza si inverte portando il valore finale a dicembre 2012 a circa -60.000 posizioni disponibili.

Il dettaglio di genere, inoltre, evidenzia due andamenti speculari: un andamento decisamente positivo per le lavoratrici, fino al 2010 che, successivamente, peggiora tanto nel 2011 quanto nel 2012, pur rimanendo superiore a fine periodo rispetto al dato iniziale. I lavoratori, invece, evidenziano fin dal 2008 un saldo negativo. Saldo che nel corso del quadriennio non migliora e che, grazie ad un trend in costante calo, porta il numero di posizioni lavorative disponibili a quota -80.000 rispetto al 2008. Sembra evidente, quindi, come in questo periodo di tempo il numero di cessazioni abbia inesorabilmente raggiunto e superato il numero di avviamenti.

Figura 2.6 – Saldo mensile cumulato totale e per genere. 4° trimestre 2008=0



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Tabella 2.3 – Eventi per tipologia, anno e trimestre

Anno	Trimestre	Avviamenti	Cessazioni	Proroghe	Trasformazioni	Saldo
2009	1	437.235	380.334	73.597	22.476	56.901
	2	434.957	404.444	69.604	18.501	30.513
	3	422.064	428.176	76.357	21.724	-6.112
	4	426.367	488.526	93.778	24.013	-62.159
2010	1	457.436	386.939	86.347	26.448	70.497
	2	446.480	450.592	90.390	22.476	-4.112
	3	477.924	472.771	90.840	22.299	5.153
	4	422.462	466.460	83.627	21.863	-43.998
2011	1	478.528	423.009	105.733	25.723	55.519
	2	477.151	480.735	112.015	29.069	-3.584
	3	478.658	480.450	102.915	30.061	-1.792
	4	448.674	520.968	118.626	32.212	-72.294
2012	1	511.304	443.222	106.961	36.024	68.082
	2	447.578	462.092	105.687	28.843	-14.514
	3	402.362	441.084	91.344	27.400	-38.722
	4	413.809	506.857	118.242	38.399	-93.048
2013	1	441.350	403.812	69.434	38.807	37.538
	2	413.127	443.418	58.256	32.182	-30.291

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

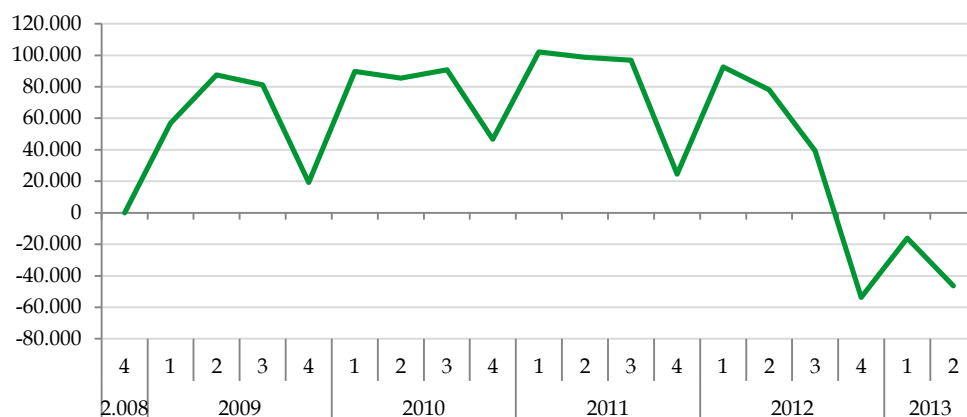
I dati in tabella 2.3 rendono ragione di questo processo in corso nell'economia regionale, infatti il numero di cessazioni passa da circa 380.000 (I trimestre 2009) a circa 403.000 a inizio 2013⁸, a fronte di un numero di avviamenti pressoché costante. Gli eventi proroga e trasformazione, inoltre, hanno subito un aumento sul periodo, ma in questo caso si tratta di un effetto dovuto alla loro esigua numerosità.

I dati trimestrali del saldo cumulato (figura 2.7) dettagliano con maggiore chiarezza, rispetto alla serie annuale, il trend negativo che negli ultimi 6 trimestri, a partire dal I trimestre 2012, sembra non volere invertire la rotta. Al netto delle stagionalità ben evidenti nella serie storica, che caratterizzano il IV trimestre di ogni anno ed il I trimestre dell'anno seguente (chiusure e aperture dell'anno di imposta portano le imprese a chiudere i contratti in scadenza con la chiusura dell'anno e a dare inizio a nuovi avviamenti con l'inizio dell'anno successivo), il saldo cumulato per tutto il 2012 cala fino a scendere nel IV trimestre sotto la quota iniziale del IV trimestre 2008, senza alcun segnale di ripresa nel 2013. L'economia lombarda è tornata, quindi, sotto il livello

⁸ La forte stagionalità degli eventi, in mancanza di serie destagionalizzate, suggerisce di effettuare paragoni esclusivamente tra gli stessi trimestri di anni differenti per evitare sovrastime del fenomeno.

di fine 2008 con un numero di posizioni lavorative disponibili in costante contrazione da 18 mesi.

Figura 2.7 - Saldo mensile cumulato. 4° trimestre 2008=0

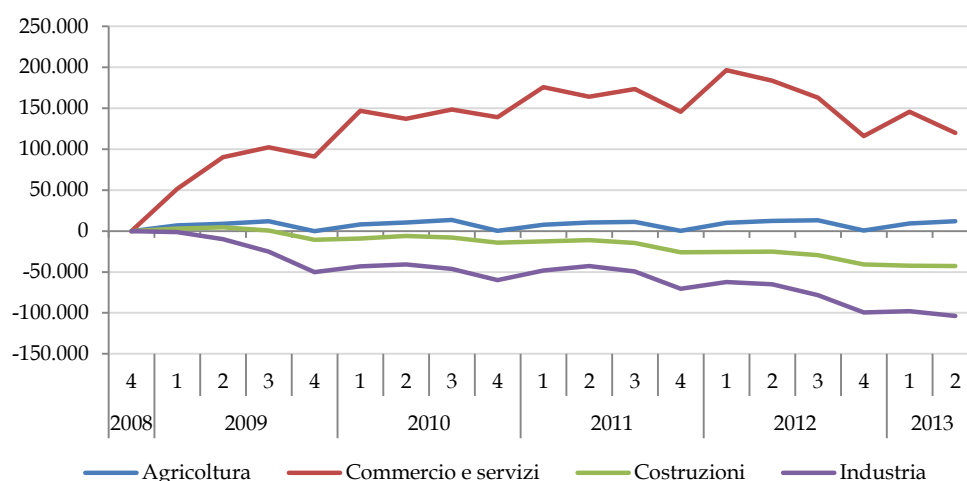


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

2.2.2 Andamenti settoriali

Dal punto di vista settoriale il mercato del lavoro lombardo ha registrato differenti impatti. L'andamento del saldo cumulato per settore di attività economica, infatti, evidenzia una tenuta sostanziale del settore del Commercio e dei Servizi da inizio 2009 fino al I trimestre 2012, con una tendenza espansiva nelle disponibilità di occasioni di lavoro. Il trend sembra tuttavia essersi invertito nell'ultimo anno disponibile, dove si registra un calo costante del valore del saldo. Eloquente il valore del I trimestre 2013, inferiore a quello del III trimestre 2012. La stagionalità degli andamenti di avviamenti e cessazioni, per la prima volta nel quadriennio, non viene del tutto recuperata nel I trimestre 2013.

Figura 2.8 - Saldo mensile cumulato, andamenti settoriali, variazioni rispetto al 4° trimestre 2008=0



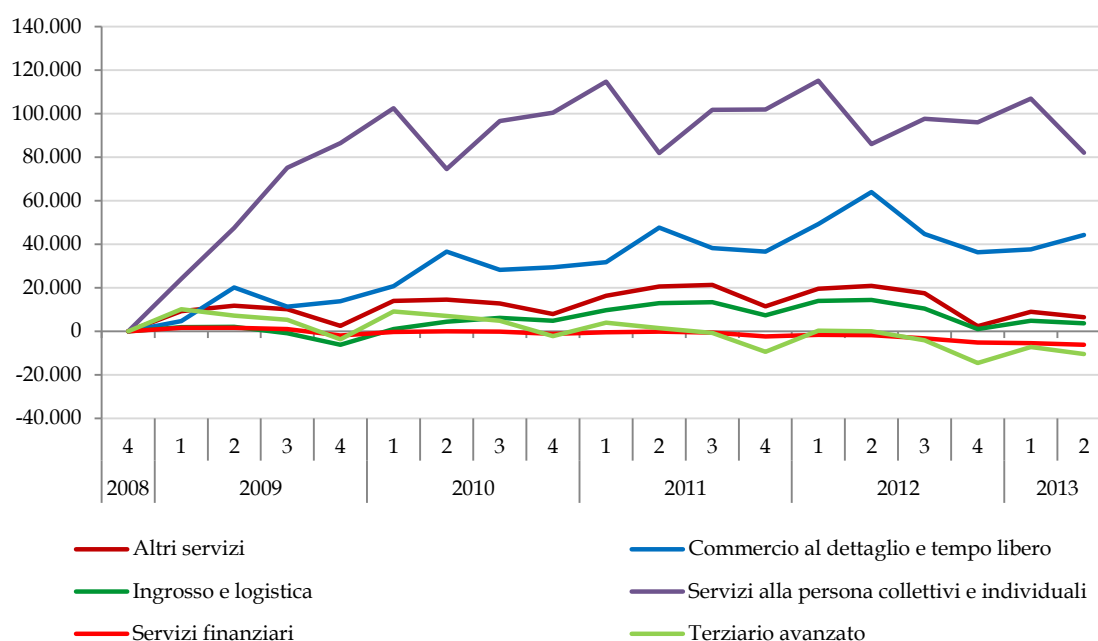
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Gli altri settori invece presentano andamenti del trend costantemente in calo fin dall'inizio della serie storica, sia per quanto riguarda l'Industria che per quanto

concerne le Costruzioni. L'unico settore che sembra mantenersi costante rispetto al livello iniziale è l'Agricoltura che mostra variazioni esigue imputabili alle sole componenti stagionali.

Il grafico in figura 2.9 approfondisce il focus sul settore del Commercio e dei Servizi al fine di meglio comprenderne le dinamiche interne. Sono molteplici infatti i sottosettori che compongono il Commercio e Servizi e non tutti presentano un comportamento omogeneo nel periodo osservato. Le aziende appartenenti al settore dei Servizi alla Persona Collettivi o Individuali risentono meno della fase di contrazione congiunturale fino al I trimestre 2013. Il Settore Finanziario mantiene un andamento pressoché stabile nel quadriennio considerato, mentre i sottosettori che hanno visto una flessione nel periodo che va dal II trimestre 2012 al II trimestre 2013, contribuendo al calo del saldo generale del settore, sono il Commercio al Dettaglio e Tempo Libero, il Commercio all'Ingrosso e la Logistica, il Terziario Avanzato e le attività classificate come Altri Servizi.

Figura 2.9 – Saldo mensile cumulato. Andamenti settore Commercio e servizi, variazioni rispetto al 4° trimestre 2008=0



Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati CRISP

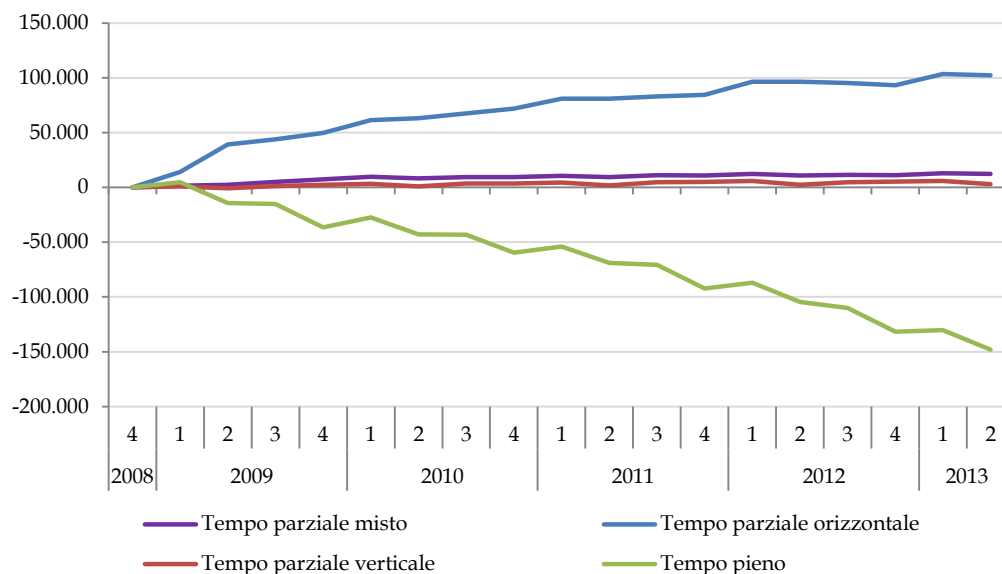
2.2.3 Crisi economica e modalità di lavoro

Analizzare se la situazione di difficoltà per le imprese lombarde abbia avuto nel periodo di analisi una ricaduta anche sulle modalità di lavoro offerte ai lavoratori può aiutare nella comprensione dei cambiamenti in atto. È possibile, infatti, che oltre al calo di posizioni globalmente offerte, ampiamente documentato nelle analisi precedenti, per far fronte alla situazione di crisi molte imprese abbiano optato anche per contratti che prevedono un numero inferiore di ore lavorate (part time) in sostituzione dei contratti full time precedentemente in essere.

Dal punto di vista delle modalità di lavoro (tempo pieno o parziale), infatti, il quadriennio 2009-2012 evidenzia, rispetto al IV trimestre 2008, un andamento in netta contrazione generale, soprattutto per quanto riguarda il lavoro tempo pieno. Nei

grafici che seguono si mostra l'andamento del saldo cumulato delle posizioni lavorative per modalità di lavoro nei due generi. Tra le lavoratrici è in evidente contrazione il numero di posizioni lavorative che offrono un'occupazione a tempo pieno mentre sono in buona crescita, bilanciandone per quasi due terzi il calo, le posizioni a tempo parziale (part-time orizzontale). Le forme di tempo parziale meno diffuse (come il part-time misto ed il part-time verticale) si mantengono infine stabili allo stesso valore di fine 2008 per tutto il periodo di analisi. Sembra esserci quindi un buon *effetto di sostituzione* tra le due modalità di lavoro, che in parte assorbe il calo di posizioni lavorative femminili a tempo pieno.

Figura 2.10 - Saldi mensili cumulati per modalità di lavoro, donne, variazioni rispetto al 4° trimestre 2008=0

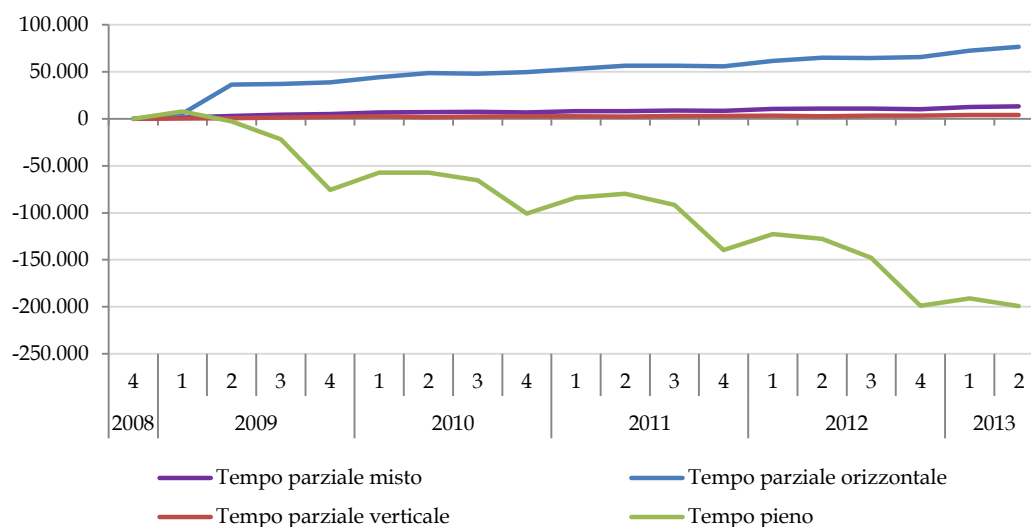


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

In particolare (figura 2.11) si conferma l'idea, già emersa in precedenza, di come la crisi stia colpendo maggiormente quei settori e quelle modalità di lavoro (come il tempo pieno) che vedono una maggiore presenza di forza lavoro maschile incidendo meno per ora sul genere femminile. Questo dato, se considerato in associazione con il trend documentato in letteratura⁹ di generale riduzione (lenta ma progressiva) delle disparità di accesso e di opportunità nel mercato del lavoro lombardo per le nuove coorti di lavoratrici (discriminazione femminile), non può che rappresentare un punto meno critico nella situazione economica attuale.

⁹ Rilevazione biennale dell'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti, ai sensi dell'art.46 del D.Lgs 198/2006.

Figura 2.11 – Saldi mensili cumulati per modalità di lavoro, uomini, variazioni rispetto al 4° trimestre 2008=0



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Il grafico del saldo mensile cumulato per il genere maschile, invece, evidenzia come la gran parte della sua variazione negativa sia ascrivibile alle posizioni di lavoro a tempo pieno, principalmente responsabili del crollo globale delle possibilità di lavoro.

È da notarsi anche per gli uomini, seppur in misura più limitata rispetto alle donne, l'aumento della disponibilità di contratti a tempo parziale. *L'effetto di sostituzione* tra queste due modalità di lavoro quindi rappresenta in parte in questo periodo un'alternativa, seppur parziale, alla perdita di lavoro.

2.2.4 Le professioni nel mercato del lavoro

Il dato delle COB offre la possibilità di ricondurre ciascun evento alla classificazione Istat delle professioni, permettendo così di ricostruire l'informazione del livello di skills richiesti dalla professione. La competenza (*skill*) viene vista nella sua duplice dimensione: il livello (*skill level*) e il campo delle competenze (*skill specialization*) in linea con ISCO-88¹⁰.

Lo *Skill level* indica il livello di istruzione formale necessario allo svolgimento della professione, il che ovviamente non esclude la possibilità di raggiungere tali professioni attraverso apprendimenti non formali.

Per *High Skill Level* si intendono le professioni tecniche, intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione oltre a legislatori, imprenditori e alti dirigenti. Per *Medium Skill Level* invece si intendono le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio, artigiani, operai specializzati e agricoltori. La classificazione *Low Skill Level*, infine, concerne le professioni non qualificate, i conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli. Analizzando quindi l'andamento del saldo netto per tipologia contrattuale e livello di skill richiesto (tabella 2.4) si notano alcune tendenze:

¹⁰ International Standard Classification of Occupation, (ILO)

- per quanto riguarda il lavoro a tempo indeterminato si registra fin dal II trimestre 2009 una contrazione delle posizioni lavorative disponibili (saldo negativo) con incidenza più elevata per le professioni che richiedono livelli di skills classificati come medium e low, mentre le professioni high skill - pur evidenziando un trend negativo - sono meno soggette a riduzione;
- lo stesso fenomeno, addirittura con saldi positivi per le professioni qualificate come high e medium skilled, si verifica nei contratti di apprendistato e inserimento che in una certa misura vengono quindi più facilmente attivati per le professioni a più elevata qualifica piuttosto che per professioni low skilled; professioni low skilled che per l'apprendistato e l'inserimento evidenziano saldi negativi nella quasi totalità dei trimestri;
- la somministrazione registra invece saldo negativo per le professioni high e medium e positivo per quelle low skilled;
- il lavoro parasubordinato vede un forte incremento nelle professioni high e medium skilled accompagnato da un calo nelle low skilled;
- il tempo determinato evidenzia incrementi di saldo nelle professioni low e medium skilled ed un calo in quelle high skilled.

L'effetto di sostituzione nel mercato del lavoro, considerando le tipologie contrattuali e le qualifiche professionali richieste, sembra essersi sbilanciato nel quadriennio dalla diffusione preminente del tempo indeterminato per molte delle professioni richieste verso la somministrazione per professioni low level; l'apprendistato, il parasubordinato e i contratti assimilabili al lavoro dipendente per le professioni high e medium; ed il tempo determinato per le professioni medium e low.

Si sta verificando cioè una riduzione netta della stabilità contrattuale a favore di forme più flessibili di lavoro per quelle categorie di professioni che richiedono forza lavoro a bassa qualifica e competenza, mentre per le professioni medium e high skilled sembra che il mercato prediliga - in sostituzione di una parte dell'uso del tempo indeterminato - forme contrattuali a tempo definito o di collaborazione che, tra le altre, hanno la caratteristica di garantire riduzioni del carico fiscale al datore di lavoro.

La tendenza di questi fenomeni sembra, nel corso dei trimestri, accelerare sempre più, con incidenza più elevata nella seconda metà del 2012 e nei primi sei mesi del 2013 rispetto ai primi trimestri del 2009.

Ricordiamo, tuttavia, come l'informazione fornita in questa sede a fronte di una elevata affidabilità e completezza per il settore del lavoro dipendente soffra della totale mancanza di copertura verso il lavoro autonomo. Le tendenze descritte in questo capitolo vanno quindi contestualizzate e interpretate con cautela. Pur considerando le informazioni sul lavoro dipendente come estremamente rappresentative della realtà maggioritaria nel Paese, non si può pretenderne totale esaustività di informazione rispetto al complesso del mercato.

Tabella 2.4 – Saldo netto per livello di qualifica, tipologia contrattuale, anno e trimestre

Tipologie contrattuali	Qualifiche <i>Skill Level</i>	2009				2010				2011				2012				2013	
		1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°
Altri Dipendenti	High	512	1.559	2.341	1.990	2.785	3.563	3.944	2.322	3.119	2.863	2.968	2.176	2.644	2.849	2.299	1.674	1.934	2.308
	Medium	10.744	65.156	70.372	81.425	86.760	93.617	93.416	99.104	103.485	109.730	106.644	110.341	116.623	123.531	110.238	102.751	105.178	106.830
	Low	1.156	7.724	8.304	9.616	11.116	12.823	14.052	15.750	17.809	20.143	22.082	23.079	26.975	29.837	24.663	23.742	25.237	24.347
Esperienze lavorative	High	467	726	303	481	1.556	2.198	1.879	1.806	3.066	3.719	2.645	1.809	2.399	2.352	1.370	1.676	2.786	3.126
	Medium	292	743	316	721	1.705	2.852	2.083	2.467	3.417	4.426	2.580	2.766	3.668	4.501	3.336	4.107	5.358	6.498
	Low	80	186	166	232	419	581	542	550	717	923	832	974	1.181	1.261	1.207	1.180	1.516	1.629
Parasubordinato	High	13.956	13.635	15.683	15.078	29.588	27.266	26.698	22.562	29.736	26.646	26.946	20.232	27.560	24.266	19.516	11.083	13.459	8.548
	Medium	6.382	6.809	6.547	3.169	9.670	9.017	8.175	4.114	8.023	7.678	8.173	5.062	10.358	11.538	9.656	2.549	222	-3.522
	Low	332	-125	-797	-333	0	-483	-1.712	-1.641	-1.266	-1.395	-1.940	-1.574	-1.258	-1.568	-1.997	-2.986	-3.173	-3.416
Tempo determinato	High	5.226	-18.680	-1.078	232	6.619	-13.363	5.270	4.852	12.008	-8.313	8.020	7.523	12.956	-8.002	4.947	5.797	11.012	-8.109
	Medium	9.747	22.718	20.314	16.257	31.373	49.053	49.234	44.156	61.244	81.744	80.683	75.375	92.914	109.142	105.384	101.235	117.538	135.261
	Low	8.029	10.019	13.361	3.229	16.303	22.957	27.181	16.533	31.527	40.315	38.823	28.190	43.904	50.057	51.257	41.296	54.454	63.428
Tempo indeterminato	High	4.344	1.391	-1.895	-11.686	-9.357	-11.725	-	-14.531	-15.335	-17.505	-15.520	-21.078	-19.824	-22.661	-23.095	-30.680	-30.195	-33.737
	Medium	3.627	-1.035	-	-33.748	-	-39.727	-	-54.330	-60.443	-67.345	-75.040	-93.294	-93.754	-	-107.638	-	-132.094	-
	Low	-2.299	-7.913	-	-29.582	-	-32.121	-	-39.135	-41.536	-45.425	-45.048	-57.421	-56.576	-61.028	-65.086	-80.224	-80.013	-86.319
Occupazione Dipendente	High	846	1.222	1.198	1.682	2.517	3.154	3.666	4.629	5.739	6.660	7.161	7.751	8.726	9.070	9.010	9.500	10.547	11.149
	Medium	1.720	4.068	2.589	3.200	4.869	7.328	6.962	9.178	10.099	12.169	11.638	11.829	13.793	14.586	12.947	12.388	12.632	13.464
	Low	-334	-380	-679	-763	-717	-586	-663	-618	-359	-227	-120	-59	61	136	-94	-217	-11	125
Somministrazione	High	1.124	1.228	707	273	1.043	1.284	1.003	777	1.539	1.578	1.038	440	733	697	376	165	446	293
	Medium	1.110	1.401	776	810	1.971	2.572	2.946	1.295	2.345	2.513	1.615	505	955	-209	-1.811	-2.315	-2.127	-3.693
	Low	1.061	1.237	-47	-1.150	3.060	5.172	5.840	3.071	7.818	9.243	8.805	5.023	6.347	6.218	5.909	4.612	5.540	4.626

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati CRISP.

Nota:

Altri dipendenti: lavoro domestico, lavoro intermittente.

Esperienze lavorative: tirocinio.

Lavoro parasubordinato: associazione in partecipazione a tempo determinato o indeterminato, contratto di agenzia a tempo determinato o indeterminato, contratto a progetto, prestazione occasionale.

Apprendistato: alta formazione, diritto/dovere, professionalizzante, contratto formazione lavoro.

Somministrazione: lavoro interinale a tempo determinato o indeterminato.

2.2.5 Attrattività delle province e dei settori economici

Un aspetto di grande interesse dal punto di vista dell'analisi del mercato del lavoro è inoltre la dimensione territoriale. Il territorio lombardo infatti presenta caratteristiche eterogenee nelle 12 province che lo costituiscono sia dal punto di vista del tessuto imprenditoriale, delle caratteristiche delle aziende e della rete di servizi in esse operanti, sia dal punto di vista del capitale umano e della forza lavoro che vi risiede ed opera.

Nell'ottica di studio delle caratteristiche del mercato lombardo i dati delle Comunicazioni Obbligatorie permettono di indagare la realtà anche dal punto di vista territoriale. Ciascuna comunicazione infatti contiene sia l'informazione della sede operativa dell'azienda che origina l'evento, sia il domicilio del lavoratore movimentato (cioè interessato dall'evento stesso).

Il dato permette quindi di effettuare una analisi di attrattività del match offerta-domanda di lavoro, considerando gli avviamenti, delle province lombarde in termini di provenienza dei lavoratori nell'anno solare 2012 (cfr. tabella 2.5).

Tabella 2.5 – Avviamenti per sede operativa azienda e domicilio del lavoratore (2012)

Domicilio lavoratore	Sede Operativa Azienda (2012)											
	Bergamo	Brescia	Como	Cremona	Lecco	Lodi	Mantova	Milano	Monza Brianza	Pavia	Sondrio	Varese
Bergamo	109.355	7.569	596	1.223	1.257	438	355	17.863	2.571	332	140	572
Brescia	6.156	162.188	350	2.338	111	305	3.114	11.061	791	293	303	403
Como	521	210	50.362	61	1.847	40	126	10.480	3.709	145	429	3.367
Cremona	1.891	1.865	103	31.510	40	1.688	1.180	6.032	459	218	30	102
Lecco	1.358	189	2.033	26	23.533	56	60	5.894	3.418	65	706	215
Lodi	340	262	172	1.180	36	18.222	84	10.928	373	800	7	108
Mantova	361	3.521	58	1.018	20	38	46.207	3.178	118	71	12	46
Milano	5.962	2.765	4.548	1.092	1.649	3.073	738	486.292	20.043	4.698	374	11.850
Monza Brianza	1.561	568	3.736	144	2.995	227	162	43.728	47.478	402	193	1.836
Pavia	547	279	271	171	94	1.023	155	18.669	589	51.543	46	400
Sondrio	108	142	447	10	752	13	31	1.113	101	45	26.859	49
Varese	536	225	4.178	80	153	104	172	23.544	1.638	328	98	74.945

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati CRISP

Da una primo livello generale di analisi emerge come le province lombarde con maggiore quota (cfr. tabella A.2.1 in Appendice) di offerte di lavoro colte da soggetti domiciliati nella stessa provincia siano Sondrio (92%) e Brescia (90%) seguite da Mantova (88%), Pavia (87%) e Bergamo (85%). Di queste Bergamo e Brescia evidenziano una contiguità ed un interscambio di lavoratori che raggiunge la totalità della forza lavoro se considerate insieme a Milano (il 5% nel primo caso e il 2% nel secondo).

2.2.6 Transizioni contrattuali

Può essere di estremo interesse inoltre focalizzare l'attenzione sulle transizioni contrattuali che si sono registrate nel mercato del lavoro (siano esse proroghe trasformazioni o avviamenti che susseguono una cessazione precedente) evidenziando i cambiamenti intercorsi da una tipologia contrattuale ad un'altra.

In particolare dal dato COB è possibile isolare per ciascun anno di riferimento sia la tipologia contrattuale iniziale che la tipologia contrattuale finale, classificando così gli eventi per cluster di transizione tra tipologie contrattuali.

Osservando i contratti generalmente utilizzati nell'accesso al mercato del lavoro il dato in tabella 2.6 evidenzia come nel 2012 in Lombardia l'inserimento e l'apprendistato nel 25% dei casi siano stati seguiti da contratti più stabili (a tempo determinato o indeterminato) mentre nel 66% dei casi siano stati rinnovati nella categoria di provenienza. Anche i contratti in Somministrazione in generale hanno portato a tipologie più stabili come i contratti a tempo determinato e indeterminato rispettivamente nel 14% e nel 9% dei casi. Invece, i contratti già in partenza più tutelati si sono mantenuti stabili nella loro categoria con l'83% circa di contratti a tempo determinato che si è confermato tale a fronte di un 10% che è transitato verso contratti a tempo indeterminato. Da segnalare infine un "downgrade" (12% circa) per i contratti a tempo indeterminato verso tipologie contrattuali meno stabili: a tempo determinato nell'8% dei casi, parasubordinato nell'1,4% dei casi e di somministrazione nell'1,6% dei casi.

Il dato COB permette inoltre di dettagliare con ancora maggiore precisione queste transizioni facendo riferimento al tipo di contratto e di darne una visualizzazione grafica adeguata come dato di flusso mediante rappresentazione circolare del flusso degli eventi (vedi figura A.2.1 in Appendice). La visualizzazione circolare infatti distribuisce gli eventi (avviamenti) su una circonferenza suddivisa in tanti settori circolari quante sono le province interessate (a ciascun settore è associato uno specifico colore) con dimensione proporzionale al volume di avviamenti registrati nell'anno. Per ciascun settore infine possono registrarsi flussi di lavoratori in uscita (caratterizzati dall'essere contrassegnati con lo stesso colore del settore) o in entrata (caratterizzati dal colore della provincia di provenienza). I flussi in uscita possono dirigersi verso la provincia stessa se i lavoratori operano nel loro territorio di domicilio o verso altre province se invece accettano una proposta di lavoro da aziende con sede operativa in una provincia differente. Il dato interessante che emerge dall'osservazione dei grafici compilati con questa modalità è la possibilità di identificazione di poli di attrazione caratteristici per ciascun settore. Il settore del Commercio e dei Servizi per esempio mostra come Milano sia il punto di attrazione più importante (occupa quasi un terzo della circonferenza, cioè attiva più del 30% dei contratti di tutta la Regione) per i lavoratori delle altre province senza quasi alcun flusso in uscita (Varese e Monza e Brianza sono gli unici visibili). Qualche scambio tra le altre province nel settore del Commercio e dei Servizi è evidente, ma di poca rilevanza.

Nell'Industria invece emerge come Bergamo e Brescia giochino nel loro complesso un ruolo più rilevante anche rispetto a Milano (nonostante vi sia comunque un fenomeno di attrattività da parte del capoluogo). Nell'Agricoltura invece Pavia, Cremona, Brescia e Mantova detengono la maggioranza degli avviamenti con scambi interni evidenti tra la forza lavoro di le ultime due province, mentre Pavia e Cremona sembrano essere caratterizzati da economie più "chiuse".

Infine, nel settore delle Costruzioni Milano torna ad essere polo attrattivo per tutte le altre province lombarde, con particolare riferimento ai lavoratori di Bergamo e Brescia. È evidente tuttavia un flusso in uscita anche da Milano verso Monza e Brianza, Varese, Bergamo e Brescia. Bergamo e Brescia mostrano una buona rete di scambio sia tra di loro che con alcune delle altre province non agricole. Le principali province agricole sembrano invece quasi del tutto escluse da questi flussi.

Tabella 2.6 – Transizioni per Tipologia contrattuale iniziale/finale (eventi)

2012		Tipologia Contrattuale Finale VL					
Tipologia Contrattuale Iniziale VL	Altro Dip.	Esperienze Lavorative	Parasubordinato	Tempo Det.	Tempo Indet.	Apprendistato Inserimento	Somministrazione
	128.155	656	2.974	18.236	16.505	1.326	2.767
Altro Dip.	(75%)	(0,38%)	(1,74%)	(10,69%)	(9,67%)	(0,78%)	(1,62%)
	380	25.507	1.887	3.839	3.397	1.463	1.128
Esperienze Lav.	(1,01%)	(67,84%)	(5,02%)	(10,21%)	(9,03%)	(3,89%)	(3%)
	3.426	882	167.243	13.126	9.314	1.206	2.385
Parasubordinato	(1,73%)	(0,45%)	(84,64%)	(6,64%)	(4,71%)	(0,61%)	(1,21%)
	7.765	1.065	7.368	320.211	39.110	2.275	9.991
Tempo Det.	(2%)	(0,27%)	(1,9%)	(82,57%)	(10,09%)	(0,59%)	(2,58%)
	9.338	1.252	7.254	44.297	432.375	1.630	7.952
Tempo Indet	(1,85%)	(0,25%)	(1,44%)	(8,79%)	(85,77%)	(0,32%)	(1,58%)
Apprendistato/	1.345	348	825	4.640	8.894	35.337	1.366
Inserimento	(2,55%)	(0,66%)	(1,56%)	(8,80%)	(16,86%)	(66,98%)	(2,59%)
	2.465	781	2.536	17.005	10.370	1.277	81.242
Somministrazione	(2,13%)	(0,68%)	(2,19%)	(14,7%)	(8,96%)	(1,1%)	(70,23%)

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Si evidenzia con chiarezza come, per ciascuna tipologia contrattuale, vi siano diverse possibili transizioni di provenienza e allo stesso tempo che per ciascuna tipologia contrattuale in chiusura vi siano diverse possibili percorsi di ri-avvio.

In particolare dal punto di vista dei contratti a tempo indeterminato avviati nel 2012 la maggioranza deriva da assunzioni di lavoratori che già avevano un contratto della stessa tipologia (51%) seguiti dalle assunzioni di lavoratori precedentemente assunti con contratti a tempo determinato (33%) ed infine con co.co.co., Apprendistato e Interinale che valgono circa il 5% ciascuno del totale avviato. Situazione simile -in proporzione- a quella dei nuovi contratti a tempo determinato che discendono per il 50% da vecchi contratti a tempo determinato, per il 31% da contratti a tempo indeterminato e per il 15% da contratti interinali (10%) o co.co.co (6%).

Interessante notare come dei nuovi interinali avviati nel 2012 il 46% circa è composto da ex-lavoratori a tempo determinato o indeterminato (24% e 22% rispettivamente). Segnale questo di evidente sofferenza nel mercato del lavoro. situazione molto simile a quella dei nuovi contratti di co.co.co.

L'apprendistato infine, come modalità contrattuale di formazione (spesso con il fine di un'assunzione più stabile alla sua chiusura) raccoglie nuovi avviati dalle forme meno stabili come co.co.co, interinali e tempo determinato oltre che dagli stessi apprendisti. Un 10% inoltre proviene da contratti a tempo indeterminato.

Tabella 2.7 – Transizioni per contratto di provenienza e di destinazione (eventi 2012)

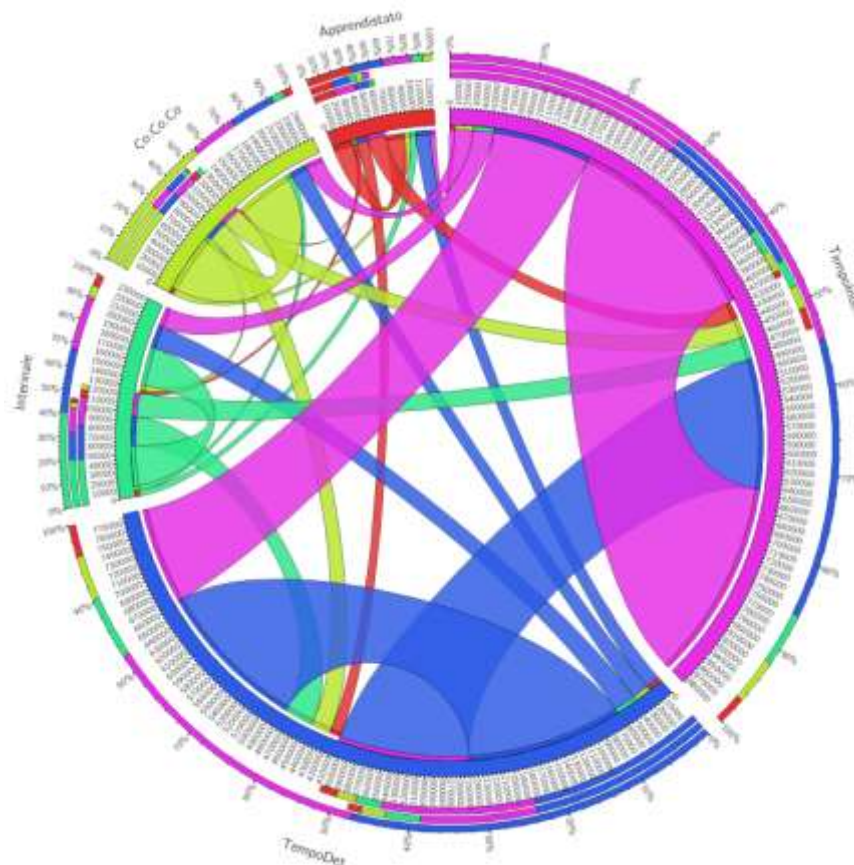
Provenienza-Destinazione	Apprendistato	Co.Co.Co	Interinale	Tempo Det.	Tempo Indet.
Apprendistato	22.232	2.058	4.196	13.296	21.640
Co.Co.Co	6.810	67.694	5.941	24.249	23.213
Interinale	7.210	5.771	47.041	34.830	28.329
Tempo Det.	17.294	20.196	26.796	184.239	157.220
Tempo Indet.	6.439	22.172	24.314	117.365	243.039

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Osservando invece le transizioni in chiusura, emerge come per i contratti di apprendistato nel 55% dei casi il lavoratore ottiene un contratto a tempo indeterminato (34%) o determinato (20%) mentre nel 35% il rapporto di lavoro che segue è nuovamente un apprendistato. I contratti a tempo determinato in chiusura invece

vedono la conferma per il 45% dei casi nella stessa tipologia contrattuale e una transizione a maggiore stabilità per il 42% dei casi (4% apprendistato e 38% tempo indeterminato), solo un 10% circa dei lavoratori a tempo determinato transita in contratti di collaborazione o interinali. Si conferma inoltre la tendenza per un 28% circa di lavoratori con contratti indeterminati in chiusura a transitare verso forme determinate o addirittura meno stabili (co.co.co e interinale valgono il 10% circa). Infine gli interinali in chiusura si trasformano con una probabilità del 51% in contratti a tempo determinato o indeterminati e si confermano nel 38% dei casi così come per i co.co.co. la probabilità di un nuovo contratto dello stesso tipo è del 52% seguita da un 36% equamente distribuito tra tempo determinato e indeterminato.

Figura 2.12 – Rappresentazione circolare delle transizioni contrattuali (2012)



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP, visualizzazione grafica www.circos.ca (Krzywinski, M. et al. Circos: an Information Aesthetic for Comparative Genomics. *Genome Res* (2009) 19:1639-1645)

2.3 Focus d'analisi

Nella seconda sezione del capitolo proponiamo focus tematici sulla situazione occupazionale di alcuni target di lavoratori particolarmente a rischio nel contesto di crisi attuale. L'obiettivo è quello di verificare la dimensione e le caratteristiche del mercato e dell'occupabilità di quei sottoinsiemi di lavoratori più facilmente soggetti a discriminazione, segregazione occupazionale (come ad esempio i lavoratori over 50) o marginalizzazione (giovani), così come il rapporto tra domanda e offerta per i lavoratori stranieri.

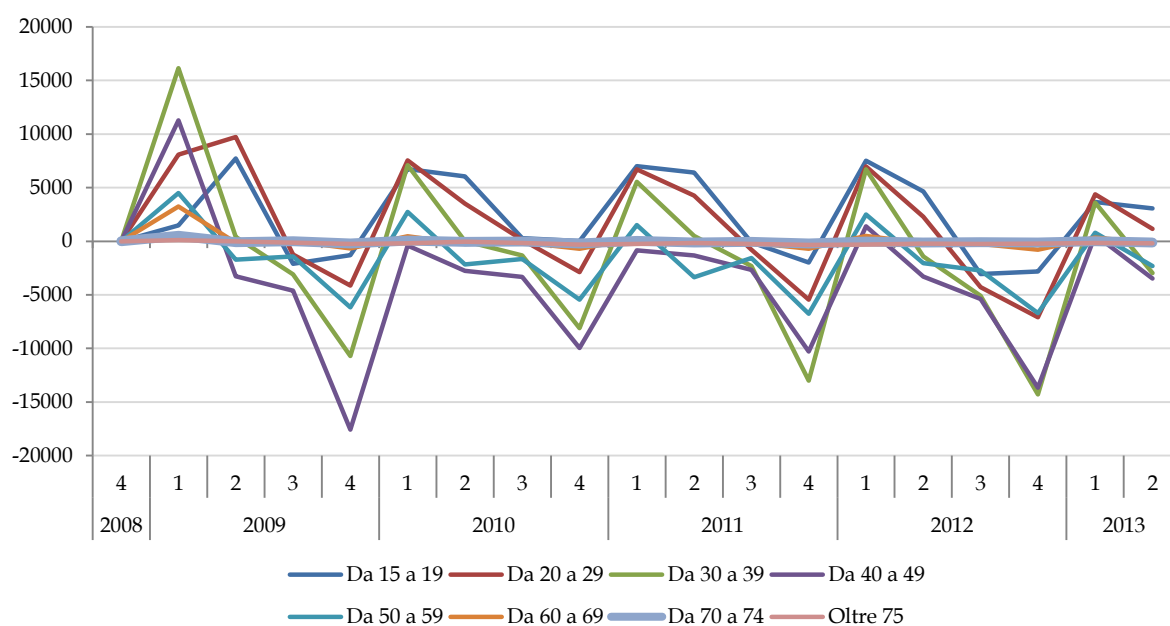
2.3.1 Crisi economica e fattore età: i giovani e over 40

Il primo sottoinsieme di lavoratori sul quale focalizziamo l'attenzione sono i giovani: in particolare analizziamo il saldo mensile cumulato delle posizioni lavorative disponibili sul mercato per individui con età compresa nella fascia 20-29 anni. L'analisi della questione giovanile assume importanza alla luce della forte contrazione registrata nel tasso di occupazione nella fascia 18-29 anni, basti riflettere sul fatto che il valore del 2012 è di poco superiore al 50% (55,5% per gli uomini, 47% per le donne), mentre nel 2004 era quasi del 64% (70% per gli uomini, poco sotto il 60% per le donne); ciò è dovuto in particolar modo agli effetti della crisi (infatti fra 2008 e 2009 si passa da 61,5% a 57%), sebbene per la componente femminile il calo fosse già presente prima (fra 2004 e 2008 si passa da 59,6% a 54,2%).

Oltre alla popolazione giovanile (primo ingresso nel mercato), il secondo segmento di lavoratori di interesse è quello nella fascia over 40. Al contrario dei giovani, si tratta di una fascia che ha visto aumentare il tasso di occupazione: era circa al 75% (45-54 anni) nel 2004, è salito gradualmente fino al 2008 (70,6%), poi è rimasto stabile (79,9% nel 2012); ciò è stato possibile grazie all'apporto della componente femminile (in ascesa costante dal 60% del 2004 al quasi 70% del 2012), mentre il dato degli uomini è rimasto pressoché stabile (da 90,3% a inizio serie a 89,9% a fine serie, ma bisogna sottolineare la crescita fino al picco di 93,5% nel 2007/2008 e il successivo calo).

Il grafico in figura 2.13 rappresenta l'andamento del saldo cumulato per tutte le fasce di età con riferimento al numero di posizioni lavorative disponibili al 31 dicembre 2008. Le fasce di età che meno soffrono mantenendosi, al netto della stagionalità tipica delle COB del mercato del lavoro, su valori positivi del saldo, pur in presenza per tutti i lavoratori di un trend di lungo periodo negativo, sono quelle under 30.

Figura 2.13 - Saldi cumulati mensili per classe di età, variazioni rispetto al 4° trimestre 2008=0

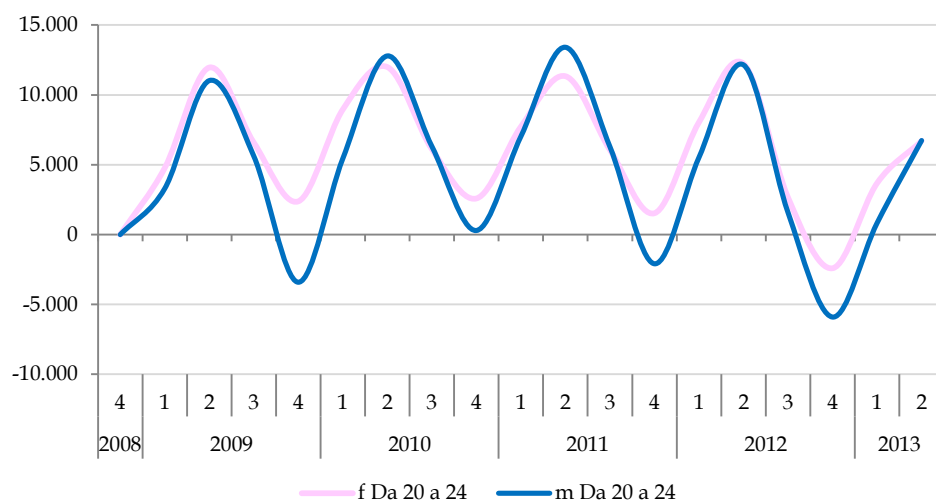


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Osservando inoltre le differenze di genere non sembra esserci disparità di possibilità lavorative disponibili sul mercato tra lavoratori e lavoratrici. Entrambi i generi registrano saldi cumulati positivi al netto delle stagionalità fino al II semestre 2012 e successivamente un calo deciso nell'ultimo anno di osservazione disponibile.

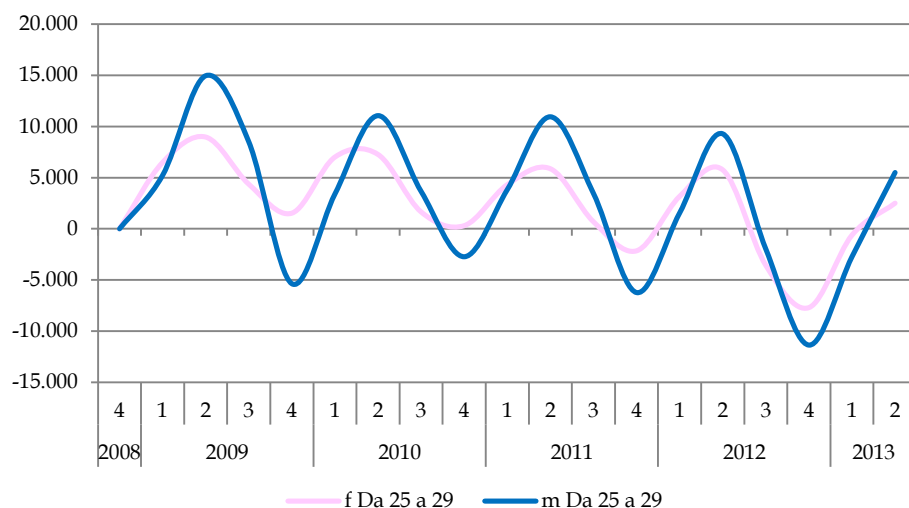
Anche la differenza tra le fasce 20-24 e 24-29 anni non sembra particolarmente accentuate; certamente vi è una maggiore disponibilità generale per la fascia di primo ingresso nel mercato poiché il dato COB riguarda i flussi di popolazione movimentata e la propensione alla mobilità è certamente maggiore in presenza di minore esperienza lavorativa.

Figura 2.14 - Saldo cumulato 20-24 anni per genere. 4° trimestre 2008=0



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Figura 2.15 - Saldo cumulato 25-29 anni per genere. 4° trimestre 2008=0



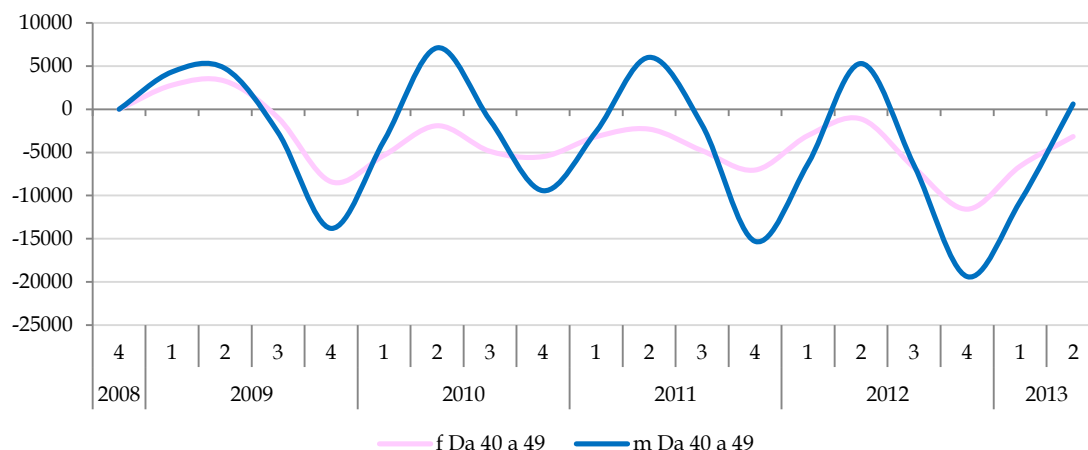
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Tra le fasce di età con maggiore esperienza lavorativa i soggetti con età compresa tra i 40 e i 49 anni sono quelli che più di tutti nel mercato del lavoro soffrono di una contrazione delle possibilità di lavoro disponibili. Infatti, per questi lavoratori si notano stagionalità più accentuate nei valori assoluti del saldo cumulato, nonché un

trend decisamente meno positivo per tutta la serie storica, tanto da registrare valori inferiori al trimestre base sin dal II trimestre 2009.

Una situazione decisamente preoccupante considerata la minor propensione al ricollocamento e alla riconversione professionale dei soggetti di questa età e una dinamica negativa che non sembra mostrare ad oggi segnali significativi di inversione del trend, ma anzi pare accentuata negli ultimi 12 mesi.

Figura 2.16 – Saldo cumulato 40-49 anni per genere. 4° trimestre 2008=0



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

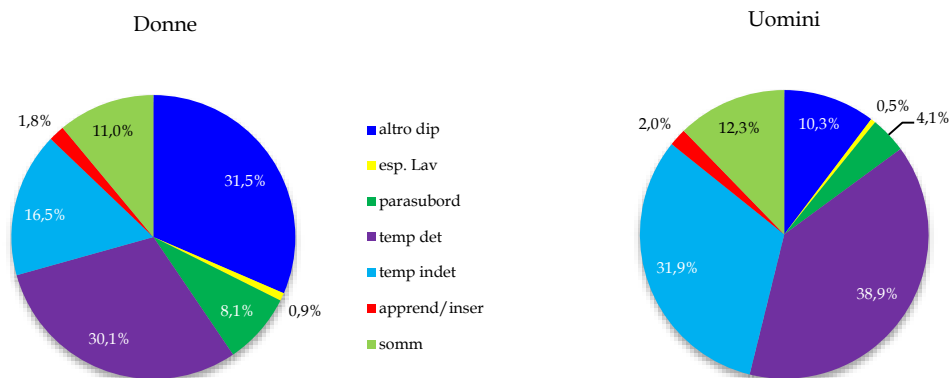
Tra i lavoratori con età compresa tra i 40 ed i 49 anni -che si sono rivelati i maggiormente colpiti dalla contrazione del numero di posizioni lavorative disponibili- netto è il trend negativo per le donne, mentre per gli uomini la situazione si mantiene stabile nel primo triennio peggiorando solo dal II trimestre 2012 in avanti. Nella fascia dei 50enni, invece, si registrano trend negativi su tutto il quadriennio per entrambi i generi, con valori assoluti inferiori per gli uomini rispetto alle donne (si veda il grafico A2.4 in appendice).

2.3.2 Lavoratori stranieri

Nel corso dei quattro anni di osservazione i lavoratori stranieri sono stati interessati da poco più 2 milioni di avviamenti, di cui il 39% riguarda la componente femminile; in generale, le lavoratrici straniere hanno avuto accesso per lo più a contratti di lavoro a tempo determinato o di altre fattispecie contrattuali di lavoro subordinato escluso il tempo permanente (rispettivamente il 30% degli avviamenti per la prima tipologia ed il 31% per la seconda, cfr. figura 2.17), mentre per gli uomini si sono registrati avviamenti più stabili dal punto di vista contrattuale con un 38% di avviamenti a tempo determinato (+8 punti percentuali rispetto alle donne) e con quasi il 32% di contratti a tempo indeterminato (+15 punti). Condizionatamente al genere i contratti di somministrazione e apprendistato/inserimento hanno avuto eguale diffusione tra i generi, mentre il parasubordinato ha visto 4 punti percentuali in più tra le lavoratrici (8% vs 4%).

Certamente le differenze osservabili sia tra lavoratori stranieri ed italiani, sia tra gli stessi lavoratori stranieri nei due generi, sono riferibili anche all'eterogeneità delle competenze di questi segmenti della forza lavoro e al loro incontro con la domanda di skills delle professioni disponibili sul mercato.

Figura 2.17 – Percentuale avviamenti di lavoratori stranieri per tipologia contrattuale e genere

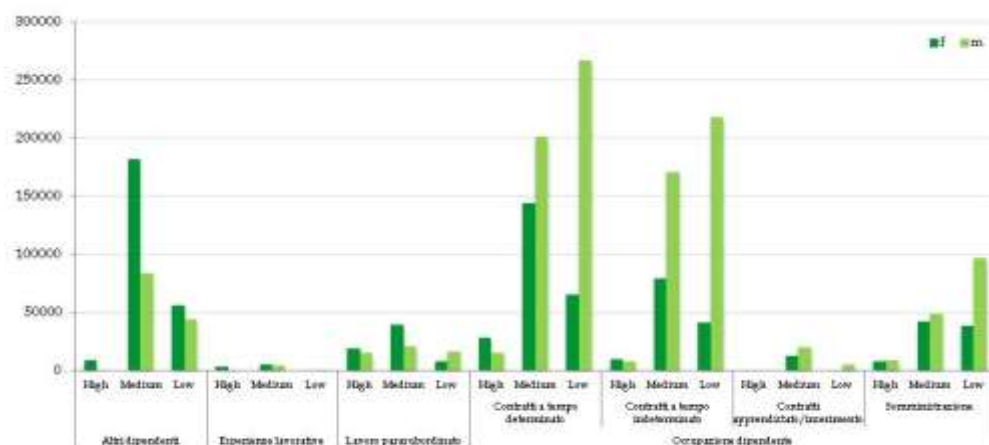


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP Periodo: 2009-2013

Da un punto di vista descrittivo, infatti, se si analizzano gli avviamenti per tipologia contrattuale dei lavoratori stranieri (figura 2.18) si nota come il numero di avviamenti maschili in professioni low skilled nei contratti a tempo determinato, di somministrazione ed a tempo indeterminato sia superiore rispetto a quelli femminili nelle corrispondenti tipologie, mentre maggiori siano gli avviamenti delle donne nelle corrispondenti tipologie, mentre maggiori siano gli avviamenti delle donne medium skilled nel lavoro parasubordinato e con contratto assimilabile al dipendente.

Interessante anche notare come nelle professioni high skilled nei quattro anni considerati vi sia stato un numero uguale, o in molti casi superiore, di donne avviate in tutti le tipologie contrattuali con una conseguente maggiore quota di avviamenti femminili.

Figura 2.18 – Avviamenti lavoratori stranieri per tipologia contrattuale, skill level e genere



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP Periodo: 2009-2013

Dal punto di vista delle dinamiche sviluppatesi nel corso del quadriennio 2009-2012, dalla analisi della tabella 2.8 relativa al valore del saldo per tipologia contrattuale, livello di qualifica richiesta dalle professioni e trimestre emergono alcune tendenze di notevole interesse riguardo l'evoluzione della crisi tra la forza lavoro straniera:

- a partire dal 2011 i contratti di lavoro assimilabili al lavoro dipendente che richiedevano livelli di skills medi hanno cominciato a ridursi, vedendo entrare in crisi dal III trimestre 2012 in avanti anche le tipologie high e low skilled che avevano mantenuto nel primo periodo un livello costante;
- dal III trimestre 2012 non solo il lavoro assimilabile al dipendente ma anche il lavoro parasubordinato e la somministrazione registrano, per tutte le tipologie di competenze, una contrazione evidenziando così il netto calo complessivo di contratti in queste tre categorie;
- nel complesso, invece, il tempo determinato sembra tenere, al netto delle stagionalità, per tutte le tipologie di lavoratori (high, medium e low), ed in particolare per le prime due categorie;
- lo stesso andamento costante si evidenzia per i contratti a tempo indeterminato dove gli unici segnali di effettiva contrazione della loro disponibilità vengono dalle professioni low skilled;
- l'apprendistato sembra reggere meglio tra le professioni più qualificate rispetto alle low skilled.

Tabella 2.8 – Saldo netto per tipologia contrattuale e qualifica lavoratori stranieri

Tipologie contrattuali	Qualifiche	2009				2010				2011				2012				2013		
	Skill	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
Altri dipendenti	High	190	293	118	166	178	186	168	-141	62	-752	18	-128	13	-29	-161	-170	-8	-76	
	Medium	8.527	49.431	3.117	7.366	2.599	1.023	-2.142	2.105	991	-331	-4.046	1.062	816	65	-4.021	-1.344	-403	-420	
	Low	560	5892	99	727	794	1013	534	1.130	1.309	1.526	1.380	648	2155	1796	-3716	-167	789	-1.101	
Esperienze lavorative	High	38	22	-58	26	58	111	-66	-20	64	81	-21	-131	13	10	31	-39	64	21	
	Medium	40	45	-42	17	84	124	-55	-37	153	200	-307	-45	106	179	-142	9	61	247	
	Low	13	14	-14	5	24	17	4	1	-5	58	-29	14	49	44	-4	-30	50	44	
Parasubordinato	High	530	49	132	53	543	5	-57	-165	436	-80	-22	-225	283	-72	-280	-330	43	-100	
	Medium	326	218	119	-288	260	113	64	-124	256	216	6	-300	351	114	-184	-526	-195	-156	
	Low	15	-81	-29	-11	59	-323	-306	-279	9	40	-32	140	93	-7	-99	-255	-92	-37	
Occupazione dipendente	tempo determinato	High	290	35	184	-152	330	147	165	-204	346	-143	215	-76	292	-164	163	-62	175	-394
	tempo determinato	Medium	3.112	3.458	-306	-2.812	3.775	4676	578	-3.264	4.748	6.152	-63	-3.795	4.463	4.222	-727	-3.605	4.279	4.603
		Low	3.416	3.291	1.161	-5.692	5.941	4.271	1.832	-5.889	6.933	5.531	1.174	-6.352	7.780	3.765	-305	-6.144	6.018	5.199
	tempo indeterminato	High	239	-90	-188	-108	232	126	38	102	176	98	115	-21	200	-140	147	-211	198	8
		Medium	1.069	173	-884	-2.815	1.339	930	-516	543	93	496	-937	-2.230	1.442	488	-136	-2.796	1.924	1.902
	Low	-439	-1.487	-2.011	-4.430	2.056	397	933	-427	722	-464	-1.009	-4.578	1.916	-549	-1.109	-5.763	669	-1.977	
	apprendistato	High	19	28	2	6	34	24	6	40	83	39	2	14	18	5	15	-4	35	18
		Medium	180	449	-240	-5	220	409	-13	346	95	379	-124	-195	336	195	-309	-246	-80	119
	Low	-204	-87	-66	-59	-11	34	-17	-6	29	45	13	-62	67	39	-78	-89	54	31	
	Somm.	High	83	50	36	-78	52	52	-30	19	69	35	-7	44	70	83	-17	-59	-68	32
		Medium	153	55	241	-35	238	277	663	-291	374	426	195	-282	-3	-88	-10	-278	-297	-354
		Low	506	-127	-346	-879	1.437	492	508	-1.279	1.604	778	114	-1.415	479	-148	-277	-504	-221	-291

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati CRISP

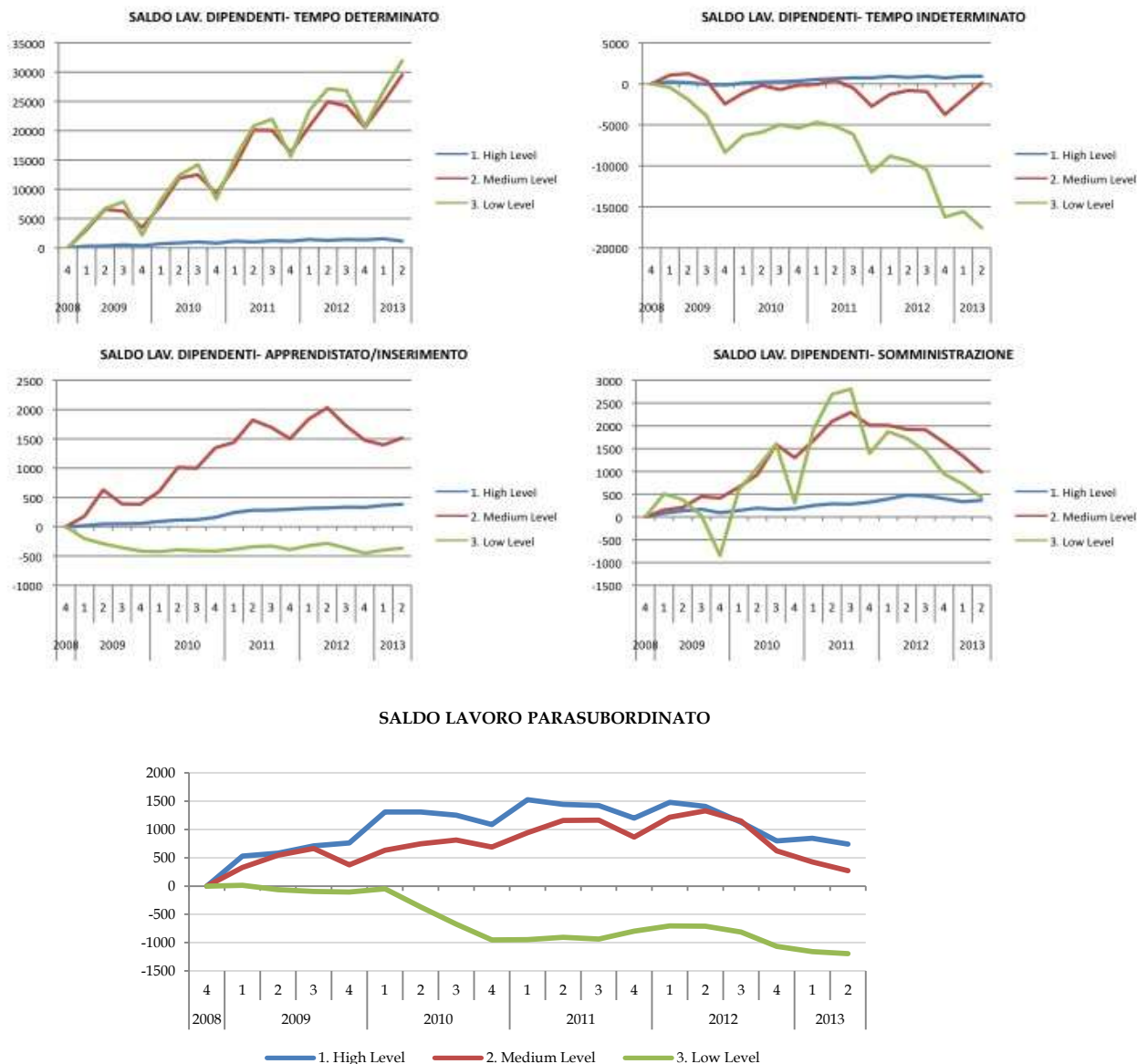
Osservando, inoltre, i grafici relativi al saldo cumulato ci aspettiamo di poter verificare con maggiore precisione le dinamiche legate riscontrate nel saldo netto.

Si noti, infatti, come il tempo determinato abbia un saldo cumulato crescente per medium e low skilled e costante per gli high-skilled (con valori pari a qualche centinaio di posizioni lavorative); il tempo indeterminato, invece, evidenzia grosse penalizzazioni per i low skilled, i medium si mantengono al livello 2008 e gli high skilled non sembrano risentire della crisi. I contratti di apprendistato e inserimento, che come visto in precedenza registrano un uso relativamente più frequente per via delle agevolazioni fiscali che portano in dote, sembrano più appetibili soprattutto per quel che concerne i medium skilled e gli high skilled, qualifiche che mostrano saldi crescenti nel quadriennio. I low skilled invece, come per tutte le altre tipologie contrattuali, sono in netto calo anche per questa tipologia contrattuale. Il lavoro parasubordinato, pur considerando il valore assoluto molto esiguo rispetto ad altre tipologie contrattuali, registra un utilizzo relativamente più diffuso ed in crescita per professioni high e

medium skilled fino a metà 2012 ed un successivo calo nell'ultimo anno. I low skilled, infine, sono in netta contrazione su tutta la serie.

Da ultimo la somministrazione che, dopo il tempo determinato ha rappresentato fino alla fine del 2011 il secondo contratto per numerosità offerta ai lavoratori stranieri, è stata molto utilizzata per low e medium skilled ma vede una netta contrazione nell'offerta disponibile dal primo trimestre 2012 alla fine del periodo di osservazione del dato.

Figura 2.19 – Saldo cumulato per tipologia contrattuale e skill level. 4° trimestre 2008=0



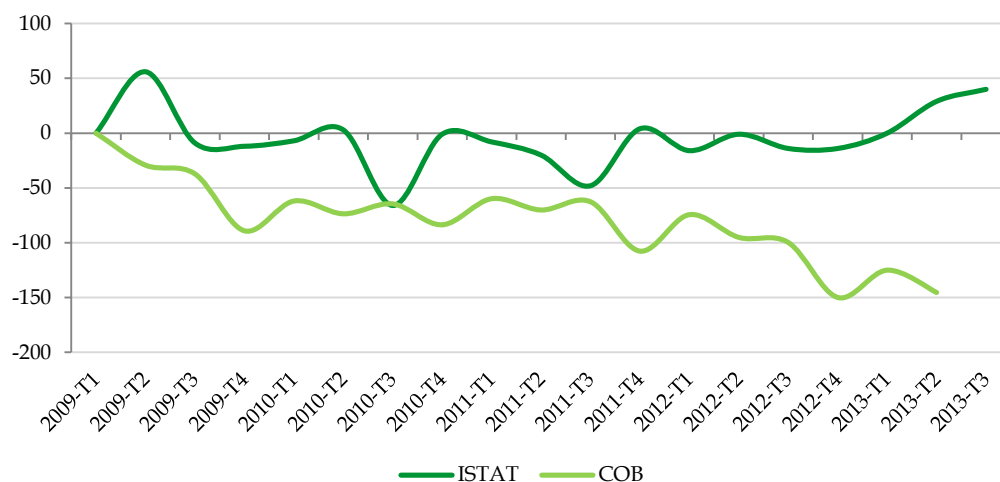
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

2.4 Comunicazioni Obbligatorie e fonti tradizionali

La possibilità di confrontare i dati provenienti dall'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie (COB) con le principali fonti statistiche esistenti sul mercato del lavoro (in particolare Inps e Istat) consente di consolidare l'analisi proposta in questo capitolo nella direzione di una consapevolezza maggiore in merito alla convergenza delle informazioni disponibili in merito alle tendenze in atto nel mercato. Paragonare il dato Istat sulle forze lavoro, principale fonte di informazione sul mercato del lavoro italiano, basato su un'analisi campionaria dei cittadini residenti (costruita appositamente dall'istituto per garantirne la rappresentatività) ed il dato Inps in merito agli occupati dipendenti con i dati delle Comunicazioni Obbligatorie permette di comprendere, pur nella diversità della natura dei dati stessi e nelle finalità di rilevazione che li caratterizzano, il rapporto tra la dinamica del saldo occupazionale e quella delle posizioni disponibili sul mercato nell'ultimo quadriennio di crisi economica. Si vuole in questa sede verificare le eventuali convergenze/divergenze del dato COB in merito alle posizioni lavorative disponibili con il dato del saldo occupazionale delle fonti tradizionali al fine di poter sfruttare le caratteristiche del primo per migliorare il patrimonio conoscitivo delle seconde.

In primo luogo, confrontando il dato COB con l'indagine Istat - RCFL si evidenzia come le comunicazioni obbligatorie identifichino una più netta scansione stagionale delle "dinamiche occupazionali" con un picco positivo di posizioni disponibili generalmente nel primo o nel secondo trimestre (nei dati Istat invece è collocato generalmente nel quarto trimestre); per quanto riguarda il trend strutturale entrambe le fonti, al netto della dimensionalità (Istat sovrastima rispetto a COB), consentono di descrivere un andamento analogo per la prima parte della serie storica (2009-2012-terzo trimestre) mentre per la fase più recente dal quarto trimestre 2012 al terzo trimestre 2013 i dati delle Comunicazioni Obbligatorie evidenziano, rispetto ai dati Istat che mostrano segnali di ripresa, una divergenza negativa sostanziale delle posizioni lavorative disponibili. Certamente la differenza in valore assoluto è imputabile alla natura differente del dato con particolare riferimento agli individui occupati nel caso di ISTAT e alle posizioni sul mercato nel caso delle COB

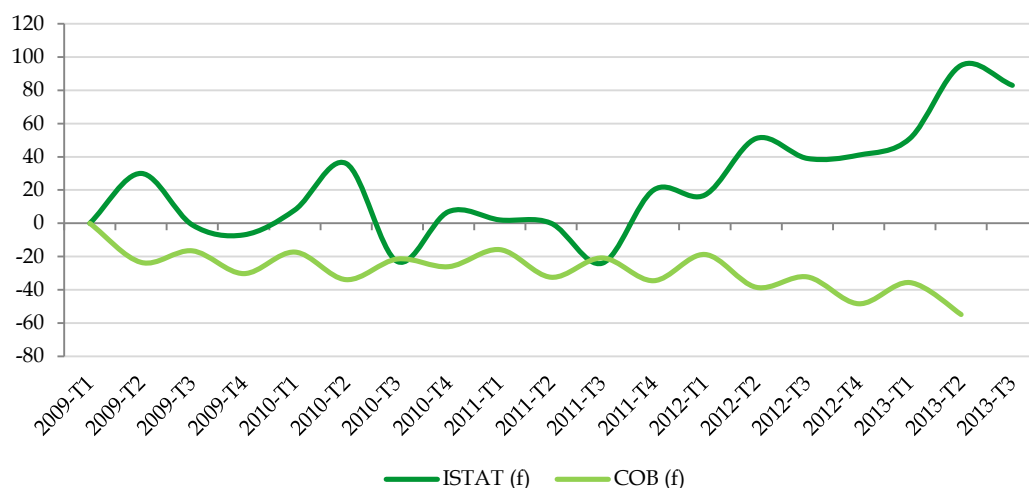
Figura 2.20 - Dinamica Istat-Forze Lavoro (saldo occupazionale cumulato) e COB (saldo cumulato delle posizioni lavorative dipendenti). Saldo cumulato trimestrale. Dicembre 2008=0



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Istat e CRISP

La differenza di trend nell'anno più recente della crisi invece può essere il segnale di una sottostima del dato Istat, in particolare concentrata nel dato riferito all'occupazione femminile.

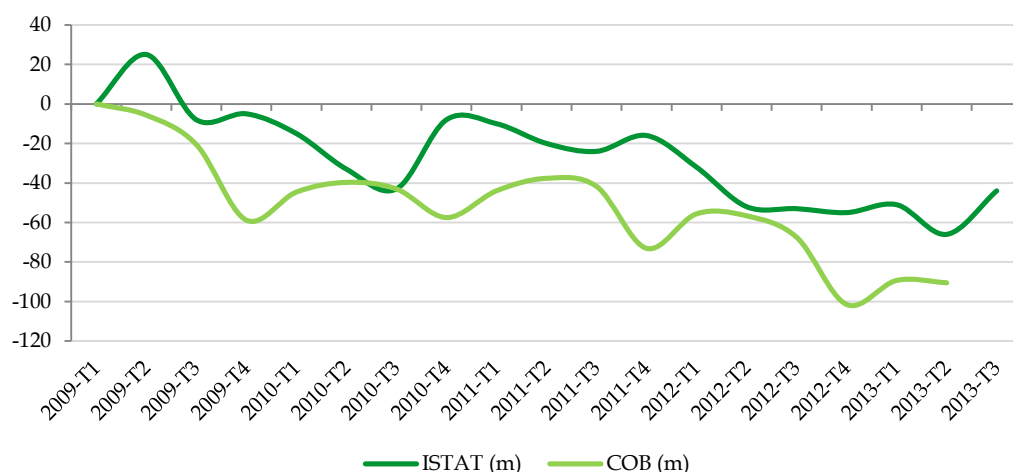
Figura 2.21 - Dinamica Istat-Forze Lavoro (saldo occupazionale cumulato) e COB (saldo cumulato delle posizioni lavorative dipendenti). Donne. Saldo cumulato trimestrale. Dicembre 2008=0



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Istat e CRISP

I grafici in figura 2.20 e 2.21 testimoniano un elevato grado di correlazione tra il dato Istat e COB per quanto riguarda l'occupazione maschile e le posizioni lavorative disponibili per i lavoratori, mentre si nota una evidente conflittualità delle due fonti per quanto concerne l'occupazione femminile e le posizioni disponibili.

Figura 2.22 - Dinamica Istat-Forze Lavoro (saldo occupazionale cumulato) e COB(saldo cumulato delle posizioni lavorative dipendenti). Uomini. Saldo cumulato trimestrale. Dicembre 2008=0



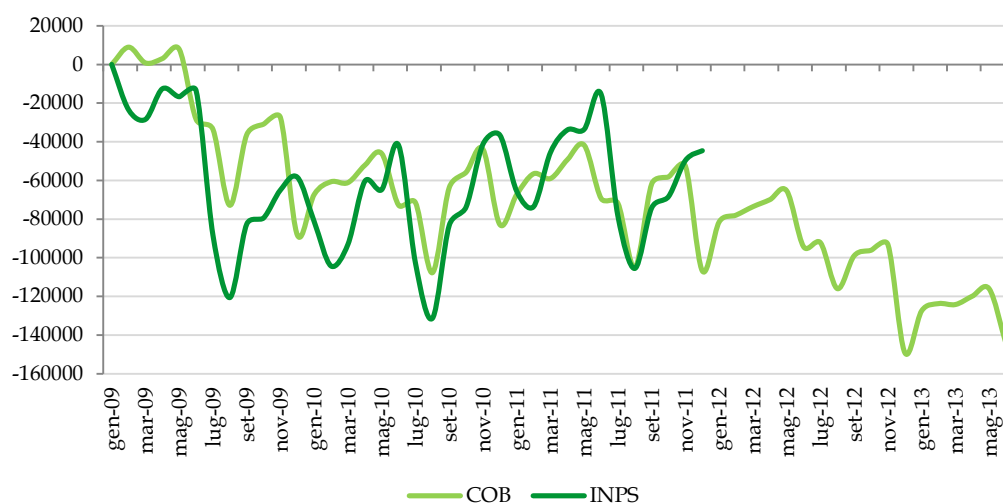
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Istat e CRISP

Utilizzando invece i dati Inps (Osservatorio Lavoratori Dipendenti), è possibile

effettuare un confronto temporalmente più preciso rispetto a quanto effettuato con Istat essendo disponibile il dettaglio mensile in riferimento alla prima parte del periodo (gennaio 2009 - dicembre 2011¹¹). Per ragioni di omogeneità delle fonti considerate sono state selezionate solamente le Comunicazioni Obbligatorie riferite ad avviamenti e cessazioni di contratti di lavoro dipendente ad eccezione del settore agricolo, della pubblica amministrazione, del comparto difesa e dei contratti di formazione e lavoro rendendo così il dato il più possibile paragonabile al dato Inps¹². I dati Inps, infatti, si riferiscono al numero di lavoratori che hanno avuto almeno un versamento contributivo da lavoro dipendente nei singoli mesi dei tre anni considerati fatta eccezione per gli occupati del settore dell'Agricoltura e del Settore pubblico.

Da quanto si osserva in figura 2.23 la serie del ciclo occupazionale evidenzia risultati simili a quello del saldo cumulato delle posizioni disponibili con evidente similitudine negli andamenti stagionali.¹³ In particolare nel primo anno e mezzo del periodo considerato i dati di fonte Com. Obb. sembrano sottostimare il trend evidenziato nei dati Inps mentre per la seconda parte del periodo i dati Inps sono invece più positivi (cioè sottostimano) di quelli di fonte COB (stessa tendenza riscontrata nei dati Istat). Distinguendo gli andamenti del saldo cumulato per genere (si vedano le figure A2.1 e A2.3 in appendice) ciò che emerge con decisione è la situazione di decisa contrazione di posizioni disponibili, e anche di occupati come evidenzia il dato Inps, per quanto riguarda la forza lavoro maschile più colpita dalla crisi poiché certamente concentrata maggiormente in quei settori che maggiormente ne stanno risentendo.

Figura 2.23 – Dinamica Inps (saldo occupazionale cumulato) e COB (saldo cumulato delle posizioni lavorative dipendenti*). Saldo cumulato mensile. Dicembre 2008=0



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Inps e CRISP

¹¹ Il dato Inps infatti riporta come aggiornamento più recente il dato di dicembre 2011.

¹² Purtroppo non è possibile discernere gli eventi riferiti a lavoratore pubblico o privato, pertanto non è stato possibile includere il settore sanità e il settore istruzione

¹³ Inoltre pare evidente la presenza di un lag di un periodo tra i dati delle comunicazioni obbligatorie e i dati Inps, proprio per cogliere questo possibile disallineamento nel riferimento temporale del dato si è forzata volutamente la natura del dato rappresentando le stesse serie del grafico in figura, ma con il dato di fonte COB ritardato di un mese al fine di testare una possibile "interpretazione" del dato più precisa (vedi figura A.2.4 in appendice). Ben consapevoli della forzatura introdotta in questa fase ci limitiamo ad osservare come questa rappresentazione "artefatta" delle due serie storiche del saldo cumulato della forza lavoro e delle posizioni disponibili evidenzia una quasi perfetta sovrapposizione. Il dato di fonte Comunicazioni Obbligatorie emerge con ancora più chiarezza come peggiorativo rispetto al dato Inps nella fase più recente della serie (con un trend che continua la sua decrescita con maggiore enfasi nell'anno seguente) mentre ben si sovrappone nel primo anno e mezzo di rilevazione.

Come evidenziato anche dal 1° rapporto del Network SeCo (Statistiche e Comunicazioni Obbligatorie) il risultato sostanziale che si evince da questi confronti tra fonti informative tradizionali e dati delle Comunicazioni Obbligatorie è la conferma dell'ottimo grado di rappresentatività di questi ultimi per descrivere non solo i flussi di eventi nel mercato del lavoro, come tradizionalmente viene fatto dai centri di ricerca universitari e regionali, ma anche la variazione delle posizioni lavorative disponibili nel mercato (nonostante la differente natura del dato stesso). Questa fonte, che presenta indubbi vantaggi dal punto di vista della tempestività delle informazioni rispetto ad Inps e Istat, sembra essere, con le dovute cautele, utilizzabile per meglio comprendere congiuntamente le dinamiche del saldo occupazionale e le possibilità di lavoro che offre mercato.

2.5. Variazioni della dinamica delle occupazioni per qualifiche professionali

Le modifiche della dimensione dei settori produttivi si accompagna a differenze nella domanda di competenze e qualifiche professionali. In questo paragrafo, ci concentriamo in particolare su come è evoluta la composizione delle forze di lavoro lombarde con particolare riferimento alla tipologia di occupazione, così come registrate dai codici ISCO.¹⁴ L'analisi si focalizza sugli ultimi anni in modo da avere un approfondimento del periodo immediatamente successivo all'inizio della crisi economica.

Utilizziamo ora i dati Istat della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL) relativi al secondo trimestre degli ultimi quattro anni, dal 2010 fino al 2013. Il secondo trimestre 2013 è l'ultimo reso disponibile dall'Istat e il confronto basato sul medesimo trimestre consente di depurare l'analisi da fluttuazioni stagionali. Le dinamiche occupazionali lombarde vengono confrontate con la dimensione della Macroregione del nord e con l'intero territorio nazionale.

Tabella 2.9 - Distribuzione degli occupati per tipologia di occupazione (ISCO 1-digit) nel 2010

ISCO1	LOMBARDIA %	MACROREGIONE %	ITALIA %
1 legislatori, dirigenti e imprenditori	4.85	4.68	4.12
2 professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	9.52	9.11	10.07
3 professioni tecniche	24.26	23.13	20.54
4 impiegati	11.57	10.95	10.84
5 professioni qualificate nelle attività	14.66	15.27	16.75
6 artigiani, operai specializzati e agricoltori	17.99	19.31	18.90
7 conduttori di impianti e operai semiqualeficati			
addetti a macchinari fissi e mobili	9.13	9.00	7.79
8 professioni non qualificate	7.64	8.12	9.91

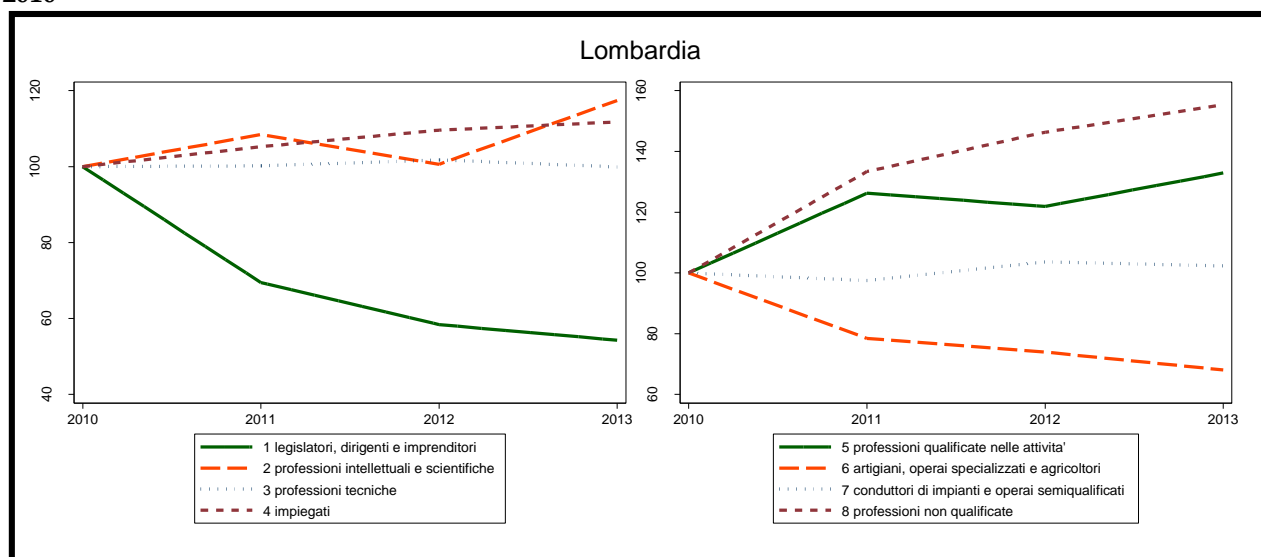
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati RCFL - Istat

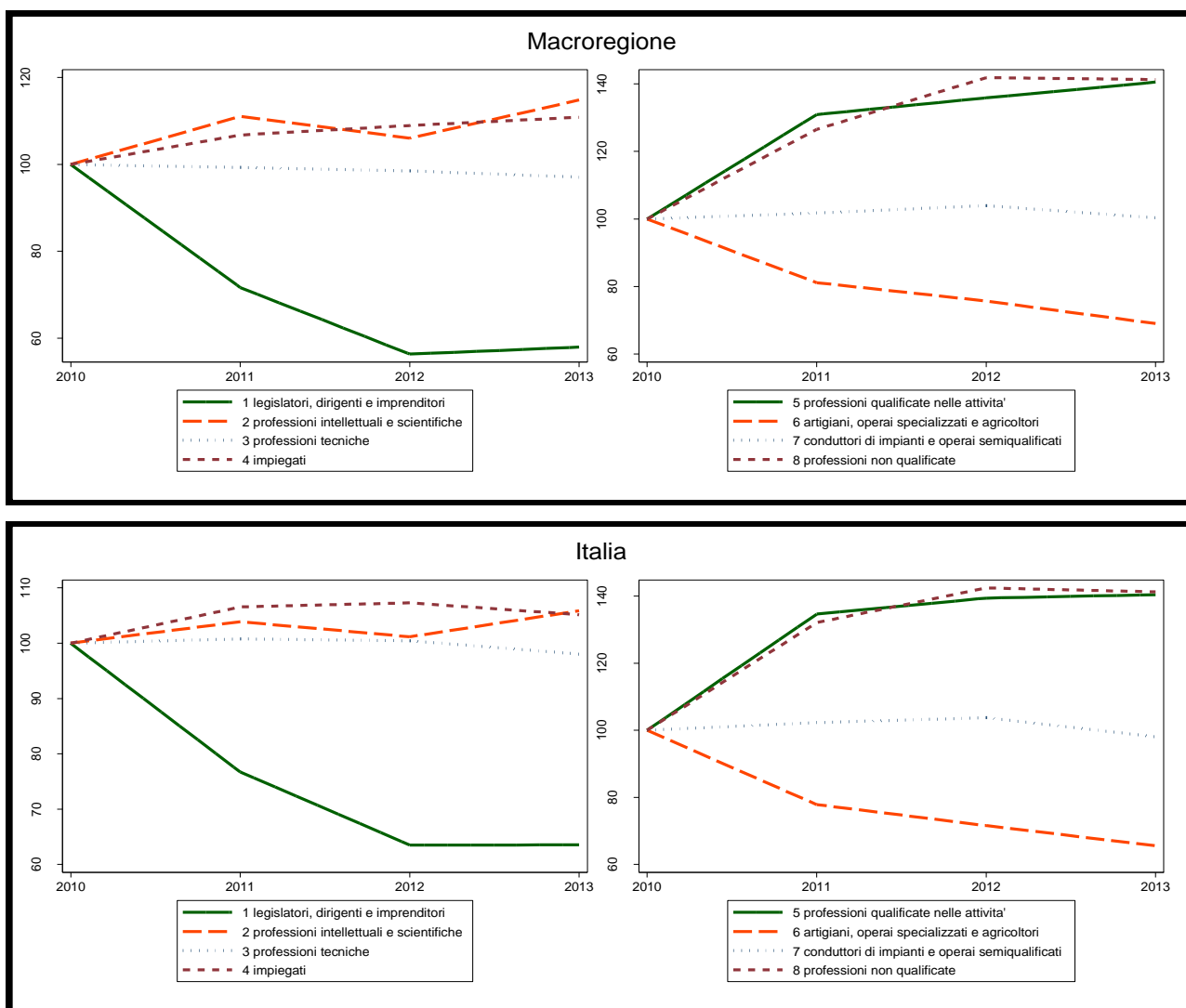
¹⁴ I codici ISCO (International Standard Classification of Occupations) sono codifiche delle professioni definiti dall'ILO (International Labour Organization). Essi producono classificazioni delle occupazioni in gruppi definiti per crescente livello di definizione. Nei codici ISCO ad una cifra, ci sono nove occupazioni.

La Tabella 2.9 mostra la distribuzione di frequenza delle occupazioni in Lombardia nel secondo trimestre 2010, da cui si nota come in Lombardia ci fosse una maggiore concentrazione di lavoratori occupati nelle professioni tecniche e come impiegati rispetto sia alla Macroregione che all'Italia. Decisamente minore la quota di lavoratori impiegati in professioni non qualificate (quasi un quarto in meno rispetto all'intero territorio nazionale), mentre la quota dell'occupazione in professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione era leggermente superiore alla medesima quota nel territorio della Macroregione ma minore rispetto all'Italia.

La Figura 2.24 mostra come la distribuzione delle occupazioni è andata evolvendo a partire dal 2010, consentendo un confronto tra Lombardia (parte alta della figura), Macroregione (parte intermedia) e Italia (parte bassa). E' evidente come la proporzione di occupati nella categoria dei legislatori, dirigenti e imprenditori sia drasticamente diminuita in Lombardia, analogamente a quanto avvenuto nelle due altre aree territoriali considerate. Tale dinamica, in gran parte frutto della crisi economica, riguarda tuttavia una quota che già nel 2010 era minoritaria e che ha quindi ridotto ulteriormente la sua importanza relativa. E' interessante invece notare come cresca significativamente la proporzione di occupati impiegati in professioni intellettuali e scientifiche (+20%), in professioni qualificate (+30%) e in professioni non qualificate (+55%). Queste dinamiche, risultano essere simili a quanto riscontrato nelle altre aree geografiche considerate, seppur più accentuate (in particolare sia per le professioni altamente che per quelle minimamente qualificate). Questa dinamica è frequentemente riscontrata in economie mature, e descritta come fenomeno della polarizzazione delle occupazione. In altri termini, si osserva una crescente concentrazione in occupazioni che stanno agli opposti estremi della scala di specializzazione, che spesso si traduce anche in una polarizzazione delle retribuzioni.

Figura 2.24 - Dinamica degli occupati per tipologia di occupazione (ISCO 1-digit) rispetto al 2010



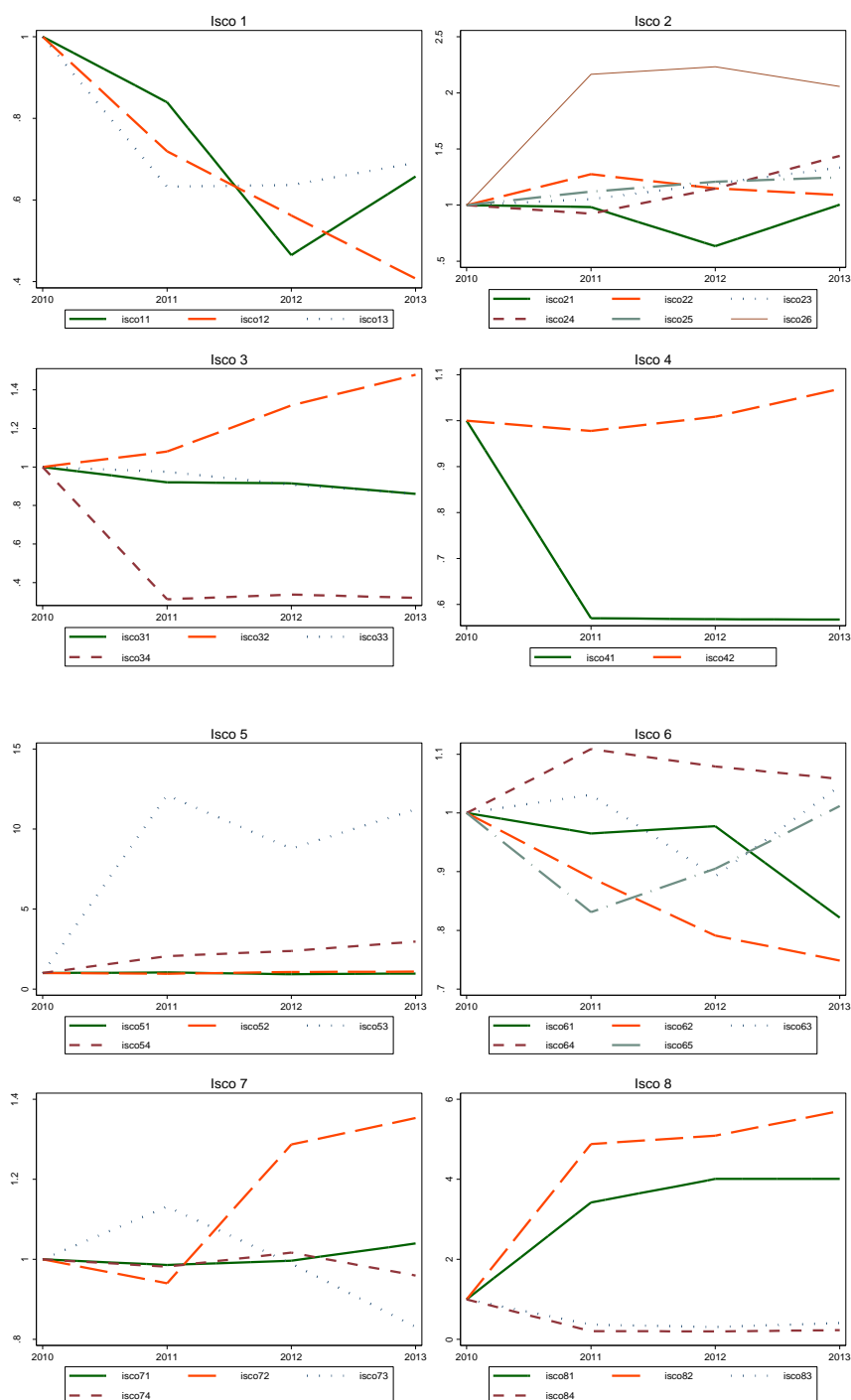


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati RCFL - Istat

In Figura 2.25 abbiamo quindi scomposto la dinamica della frequenza delle occupazioni con maggior grado di dettaglio concentrandoci su i codici ISCO a due cifre per la Lombardia (per la distribuzione di frequenza delle diverse occupazione nel 2010 si veda la Tabella A5.4 e per il dettaglio della codifica corrispondente, si veda la Tabella A5.5, in appendice).

Figura 2.25 - Dinamica degli occupati per tipologia di occupazione (ISCO 2-digit) rispetto al 2010

Lombardia



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati RCFL - Istat

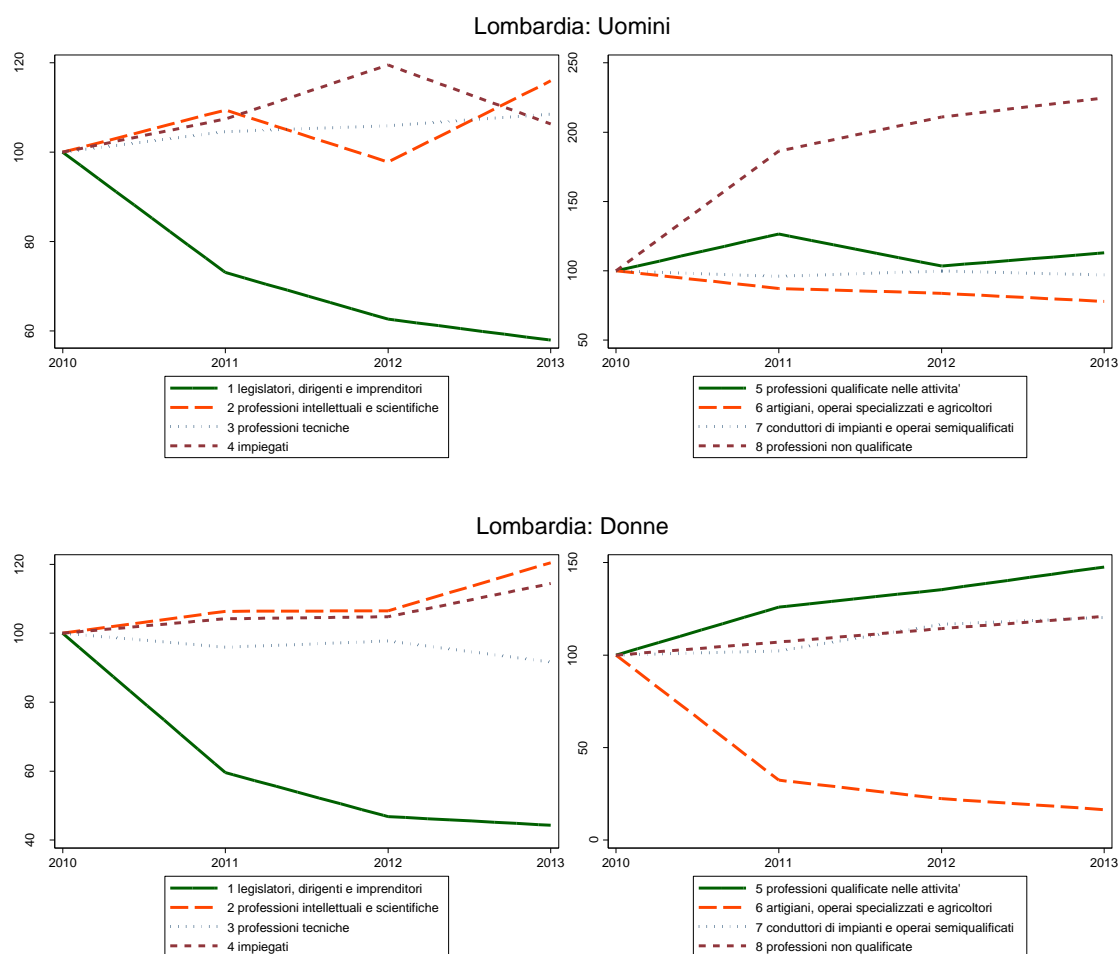
A questo riguardo si possono notare diverse interessanti dinamiche, che qui sinteticamente descriviamo con riferimento in particolare al mercato del lavoro lombardo:

1. La riduzione della quota degli occupati che dichiarano di essere legislatori, dirigenti e imprenditori è dovuta ad una drammatica riduzione di imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende (isco12 nella figura), diminuiti di oltre il 50% in tre anni.
2. La crescita delle occupazioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione è molto eterogenea e trascinata al rialzo dagli specialisti della formazione e della ricerca (isco26), mentre mostra una leggera tendenza alla diminuzione la quota di specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali (isco21).
3. Tra le professioni tecniche, diminuisce drasticamente (oltre il 60%) la quota di occupati in professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone (isco34), mentre aumentano di oltre il 40% gli occupati in professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita (isco32).
4. Tra le professioni qualificate (Isco 5) è soprattutto la quota delle professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza, di pulizia e alla persona (isco54) oltre che la quota delle professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali (isco53), che costituiscono per altro una quota molto limitata nei dati 2010) a crescere maggiormente.
5. La drammatica riduzione di occupati tra gli artigiani, gli operai specializzati e gli agricoltori (Isco 6) è in realtà trascinata al ribasso dalla forte riduzione di artigiani e operai specializzati nell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici (isco61), nonché dai metalmeccanici specializzati, installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche (isco62). Al contrario, gli agricoltori e gli operai specializzati nell'agricoltura, zootecnia e pesca (isco64) risultano in significativa crescita.
6. La forte crescita degli occupati nelle professioni meno qualificate (Isco 8) risulta trascinata dalla dinamica crescente di occupati nelle professioni non qualificate nel commercio e nei servizi (isco81), nelle attività domestiche, ricreative e culturali (isco82).

Infine, dal confronto delle dinamiche dei codici Isco 2-digit con le altre aree geografiche, è interessante notare come le dinamiche siano molto simili tra Lombardia e Macroregione del nord (Vedi Appendice, figura A2.7 e A.2.8) anche per il rilevante peso relativo della Lombardia. Maggiori differenze si notano invece confrontando la Lombardia con l'intero territorio nazionale. In particolare, risulta interessante notare come gli occupati come agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, zootecnia e pesca (isco64) sia in crescita marcata solo in Lombardia e risulti invece in forte flessione su tutto il territorio nazionale.

Concludiamo l'analisi della dinamica degli occupati per tipologia di occupazione distinguendo tra occupati uomini e donne. Le dinamiche relative alle occupazioni catalogate nei primi quattro codici Isco (1-digit) risultano alquanto simili per genere, fatto salvo qualche fluttuazione, anche rilevante, ma probabilmente da attribuire ad errori campionari (Figura 2.27). Si noti per altro come la riduzione di occupati tra artigiani e operai specializzati sia particolarmente forte tra le donne, in parte bilanciata dalla crescita dell'occupazione femminile tra le professioni qualificate nelle attività commerciali.

Figura 2.26 - Dinamica degli occupati per tipologia di occupazione (ISCO 1-digit) rispetto al 2010 in Lombardia, distinguendo tra uomini e donne.



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati RCFL - Istat

2.6 Conclusioni

In questo capitolo abbiamo presentato la dinamica del mercato del lavoro lombardo per come emerge principalmente dai flussi informativi delle Comunicazioni Obbligatorie. L'attenzione si focalizza sul saldo occupazionale (definito come differenza tra il numero di avviamenti e il numero di cessazioni in un dato periodo permette) confrontata anche con le dinamiche descritte da altre fonti informative (Istat, Inps) per verificarne l'affidabilità. I dati segnalano un turnover costante degli occupati (anche nella fascia più anziana degli occupati), dove la crisi è caratterizzata da un aumento anomalo delle cancellazioni ed una modifica delle trasformazioni. Tuttavia il saldo per classe di età è positivo negli ultimi anni per le classi di età fino a 29 anni e negativo invece per tutte quelle successive ai 30 anni con particolare aggravamento per i lavoratori over 50. In coerenza con queste trasformazioni, le occupazioni a tempo pieno tendono a ridursi, mentre quelle a tempo parziale e anomale tendono ad ampliarsi.

CAPITOLO 3

IL SISTEMA EDUCATIVO IN LOMBARDIA

L'obiettivo di questo capitolo è di esaminare diversi aspetti inerenti al sistema educativo in Lombardia. Iniziamo con quadro generale sulla partecipazione nei percorsi di istruzione e formazione, confrontando i dati Lombardi con quelli nazionali. L'analisi di questi dati e della distribuzione degli studenti tra i vari indirizzi è particolarmente interessante per valutare gli effetti della recente riforma che ha ridisegnato l'offerta formativa del secondo ciclo di istruzione e formazione a partire dall'anno scolastico 2010/2011. Dopo aver fornito un quadro di insieme, ci soffermiamo su alcune questioni che riteniamo particolarmente rilevanti nel contesto italiano. Innanzitutto ci focalizziamo sulla dispersione scolastica, che rappresenta – come spieghiamo nel capitolo – uno dei grandi nodi irrisolti del sistema educativo nazionale. Passiamo poi ad analizzare la transizione scuola-lavoro dei diplomati della scuola secondaria superiore, altro tema cruciale per comprendere l'efficacia del sistema di istruzione secondaria e la diversa spendibilità dei vari titoli di studio sul mercato del lavoro. Dato il contesto economico caratterizzato da una crescente disoccupazione giovanile, comprendere quali siano i percorsi di studio che garantiscono maggiori possibilità di trovare un'occupazione o di continuare gli studi risultano infatti questioni molto importanti sia per i *policy maker* che per gli *stakeholder*. Il capitolo si chiude con un'analisi della performance della Lombardia nell'indagine PISA (Programme for International Student Assessment) 2012, i cui dati sono stati solo di recente resi disponibili dall'OCSE. L'indagine, basata su test standardizzati, risulta utile al fine di valutare l'efficacia del sistema formativo Lombardo in prospettiva comparata.

3.1 Uno sguardo d'insieme sull'istruzione secondaria superiore e sulla formazione in Lombardia

Il sistema educativo italiano è organizzato in educazione pre-primaria, primo ciclo di istruzione, secondo ciclo di istruzione e istruzione terziaria. Il primo ciclo di istruzione, comprende la scuola primaria e la scuola secondaria di primo grado e ha una durata complessiva di otto anni. Il secondo ciclo di istruzione è costituito dalle scuole secondarie di secondo grado e dal sistema dell'istruzione e della formazione professionale (IeFP). Questo capitolo si concentra sul secondo ciclo di istruzione con l'obiettivo di fornire un quadro generale sulla situazione dell'istruzione secondaria superiore e della formazione in Lombardia, mettendola a confronto anche con dati a livello nazionale.

A partire dall'anno scolastico 2010/2011 ha preso avvio la riforma degli studi secondari superiori di II grado che ha ridisegnato l'offerta formativa del secondo ciclo di istruzione e formazione. In particolare sono stati istituiti sei licei (classico, scientifico, linguistico, delle scienze umane, artistico, musicale e coreutico), gli istituti tecnici sono stati ridotti di numero e gli istituti professionali sono stati riordinati in sei indirizzi di durata quinquennale, al termine dei quali si sostiene l'esame di Stato e si consegue il

diploma di istruzione professionale utile anche alla continuazione degli studi in qualunque facoltà universitaria.

La riforma del secondo ciclo prevede, inoltre, la messa a regime dei percorsi di istruzione e formazione professionale gestiti dai sistemi regionali ai quali viene riconosciuto un ordinamento di rilievo nazionale e nei quali è possibile assolvere l'obbligo di istruzione.

L'obiettivo di questo paragrafo è descrivere i dati recenti sulla partecipazione al secondo ciclo di istruzione e formazione in Lombardia. In particolare, il paragrafo 3.1.1 si focalizza sul sistema scolastico e il paragrafo 3.1.2 sul sistema formativo.

I dati utilizzati in questa sezione sono raccolti da diverse fonti. In particolare i dati sul numero di studenti, numero e dimensione delle scuole, e sul personale docente per cicli di istruzione provengono dall'Open Data del Miur (aggiornato a ottobre 2012). Per avere informazioni sul dettaglio delle tipologie di istituti per indirizzo scolastico nella scuola secondarie di secondo grado (non incluse nell'Open Data del Miur) ci siamo basati sui dati ufficiali forniti dall'Istat, aggiornati al 2011. I dati sulla formazione professionale provengono dalla base dati fornita da Éupolis. In particolare usiamo i dati più recenti a disposizione, che riportano le iscrizioni nei percorsi IeFP negli enti di formazione regionale e negli istituti Professionali e Tecnici statali per l'anno scolastico 2013/14.

3.1.1 Il sistema scolastico

La tabella 3.1 mostra il numero di studenti iscritti nelle scuole primarie, secondarie di primo grado e secondarie di secondo grado in Lombardia e in Italia nell'anno scolastico 2011/12. In Lombardia gli studenti delle scuole sono 1.007.338 e costituiscono il 15% degli studenti su tutto il territorio nazionale. Di questi il 41,5% (417.683 alunni) frequenta la scuola primaria, il 25,3% (255.086 alunni) la secondaria di primo grado e il 33,2 % (334.569 studenti) la scuola secondaria di secondo grado

Tabella 3.1: alunni delle scuole primarie, secondarie di primo grado e secondarie di secondo grado - Anno scolastico 2011/2012

	Lombardia	Italia	% alunni in Lombardia
scuola primaria	417,683	2,570,335	16.3
scuola secondaria di primo grado	255,086	1,686,003	15.1
scuola secondaria di secondo grado	334,569	2,457,100	13.6
Totale	1,007,338	6,713,438	15.0

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Open Data Miur

La tabella 3.2 descrive la distribuzione tra province dei 334.569 studenti iscritti nelle scuole secondarie di secondo grado in Lombardia e fornisce qualche statistica descrittiva a livello provinciale. In particolare, la prima colonna mostra il numero totale di iscritti, e la seconda colonna la percentuale di alunni in ogni provincia sul totale degli alunni in Lombardia. La distribuzione degli studenti riflette quella dei residenti, con il 37% degli studenti iscritti nella provincia di Milano, dove sono concentrate il maggior numero di scuole (698, vedi colonna 3).

Tabella 3.2: Statistiche descrittive sulle scuole secondarie di secondo grado per province - Anno scolastico 2011/2012

	Numero alunni	% sul tot alunni in Lombardia	Numero di scuole	Alunni per scuola	Alunni per classe	% docenti femmine	% docenti a tempo indeterminato
BG	39,655	11.9	274	144.7	21.8	61.8	70.8
BS	44,876	13.4	293	153.2	21.3	61.0	66.4
CO	17,082	5.1	126	135.6	19.6	64.8	74.4
CR	14,900	4.5	82	181.7	22.4	61.4	68.4
LC	12,223	3.7	90	135.8	23.0	62.7	73.5
LO	9,000	2.7	38	236.8	21.2	72.0	70.3
MI	123,480	36.9	698	176.9	22.2	67.4	75.0
MN	13,151	3.9	101	130.2	19.4	58.7	72.8
PV	17,830	5.3	88	202.6	20.6	69.8	75.1
SO	7,714	2.3	60	128.6	21.5	60.8	74.0
VA	34,658	10.4	232	149.4	25.4	68.3	74.4
Lombardia	334,569	100	2,082	160.7	22.0	64.8	72.6
Macroregione	746,350		4,358	171.3	21.7	65.1	73.7
Italia	2,457,100		14,892	165.0	21.6	63.8	74.6

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati Open Data Miur

La quarta e la quinta colonna mostrano rispettivamente la dimensione media delle scuole e il numero medio di studenti per classe. Si può notare che le scuole più grandi (236 studenti in media) si trovano nella provincia di Lodi, mentre quelle più piccole nella provincia di Mantova (130 studenti). La dimensione media delle classi, in linea con la media nazionale (21,7), è piuttosto omogenea tra province e varia da un minimo di 19,6 nella provincia di Como ad un massimo di 25,4 nella provincia di Varese. Le ultime due colonne riportano delle informazioni sul corpo docente. In particolare, nella colonna 6 possiamo vedere la percentuale di donne sul totale degli insegnanti. Emerge un quadro in cui le donne costituiscono la quota principale del corpo docente in tutte le province (circa il 65% in media in Lombardia e nella Macroregione del nord) con una percentuale particolarmente elevata nella provincia di Lodi. Circa il 72,6 % di docenti ha una contratto a tempo indeterminato, dato leggermente inferiore a quello medio per la macroregione (73,7%) e alla media nazionale (74,6).

La tabella 3.3 descrive la distribuzione degli studenti per tipologie di scuola secondaria superiore. Abbiamo diviso la scuola secondaria di II grado in tre macro-indirizzi: i licei, gli istituti tecnici e gli istituti professionali, a loro volta suddivisi in una serie di indirizzi più specifici. In questo caso abbiamo utilizzato i dati Istat poiché i dati Miur (OpenData) non permettono di disaggregare l'istruzione secondaria per tipo di scuola. Emerge la seguente distribuzione tra indirizzi in Lombardia: circa il 20% degli studenti lombardi frequenta un istituto professionale (principalmente nell'area dell'industria e artigianato e dei servizi commerciali) in linea con la media nazionale; il 37 % un istituto tecnico e il restante 43% è iscritto in licei. In particolare tra gli istituti tecnici la maggior parte degli studenti è iscritta in istituti tecnici industriali e commerciali. Per quanto riguarda i licei invece, la maggior parte degli studenti è iscritta in licei scientifici (23%), seguiti dai licei socio-psico-pedagogici, (7.5%) e dai licei classici. È interessante notare che, mentre la quota di studenti che frequenta gli istituti professionali è in linea con il dato nazionale (20%), la percentuale di iscritti agli istituti tecnici è superiore alla media nazionale (37% contro 33,5%) e conseguentemente la percentuale di studenti iscritta in licei è più bassa. In particolare solo il 6.6% degli studenti lombardi frequenta un liceo classico, contro il 10% a livello nazionale.

La tabella riporta anche il numero di scuole per ogni indirizzo e la percentuale di scuole private. I dati mostrano una maggior incidenza della scuola privata in Lombardia (31.8%) rispetto alla media nazionale (22.6%).

Tabella 3.3 - Distribuzione tra indirizzi, numero di scuole e quota di scuole private in Lombardia e Italia. Anno scolastico 2010/11.

	Numero iscritti	%	Numero scuole	% private	Numero iscritti	%	Numero scuole	% private
	<i>Lombardia</i>				<i>Italia</i>			
istituto professionale per l'industria e l'artigianato	23.874	6.5	74	9.5	165.091	6.2	568	6.5
istituto professionale per i servizi commerciali	34.899	9.5	72	8.3	158.820	6.0	409	2.2
istituto professionale per i servizi alberghieri e ristorazione	10.522	2.9	23	30.4	156.535	5.9	288	13.2
altri istituti professionali	5.034	1.4	26	23.1	62.755	2.4	288	8.0
<i>Totale istituti professionali</i>	<i>74.329</i>	<i>20.2</i>	<i>195</i>		<i>543.201</i>	<i>20.4</i>	<i>1553</i>	
istituto tecnico industriale	46.488	12.6	96	15.6	277.557	10.4	596	14.3
istituto tecnico commerciale	71.586	19.5	149	19.5	449.340	16.9	1202	24.7
istituto tecnico per geometri	6.934	1.9	29	51.7	64.318	2.4	247	38.9
altri istituti tecnici	11.317	3.1	39	38.5	101.508	3.8	350	22.0
<i>Totale istituti tecnici</i>	<i>136.325</i>	<i>37.1</i>	<i>313</i>		<i>892.723</i>	<i>33.5</i>	<i>2395</i>	
licei socio-psico-pedagogici	27.584	7.5	59	50.8	215.762	8.1	472	35.6
liceo scientifico	84.994	23.1	206	36.9	613.165	23.0	1269	26.2
liceo classico	24.152	6.6	69	49.3	285.364	10.7	680	26.8
liceo linguistico	5.034	1.4	44	93.2	17.241	0.6	183	91.8
istituto d' arte	2.440	0.7	11	45.5	51.806	1.9	179	5.6
liceo artistico	12.871	3.5	38	28.9	43.689	1.6	145	22.8
<i>Totale licei</i>	<i>157.075</i>	<i>42,8</i>	<i>427</i>		<i>1.227.027</i>	<i>45,9</i>	<i>2928</i>	
<i>totale</i>	<i>367.729</i>	<i>100</i>	<i>935</i>	<i>31.8</i>		<i>100</i>	<i>6876</i>	<i>22.6</i>

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su Istat, il dato per l'Italia comprende la Lombardia.

La tabella 3.4 riporta la distribuzione degli iscritti nelle scuole secondarie superiori tra le diverse tipologie di istituti, considerando sia la Lombardia nel suo complesso (nella prima colonna) sia distinguendo tra province (colonne successive). Nel secondo e terzo riquadro della tabella riportiamo la distribuzione disaggregata per genere. La tabella mostra chiaramente l'esistenza di marcate diversità nella distribuzione tra tipologie di istituti tra donne e uomini. In particolare, se la percentuale di studentesse iscritte a un istituto tecnico è del 28%, tale percentuale sale al 46% fra gli uomini. Le donne sono anche quasi tre volte più concentrate degli uomini nei licei socio-psico-pedagogici (sono iscritte a un'ex scuola magistrale quasi il 13% delle donne ma meno del 3% degli uomini), e oltre due volte più concentrate nei licei classici (9,2% contro 4%). Si trovano inoltre con maggiore frequenza degli uomini nei licei linguistici (2% contro 0,6%) e negli istituti di istruzione artistica (6% contro 2,6%). La percentuale di donne e uomini che scelgono un liceo scientifico è simile, intorno al 23%. Viceversa, gli uomini sono più concentrati negli istituti tecnici (46%) rispetto alle donne (28%). D'altro canto, la percentuale di donne iscritte ad un istituto professionale (19%) è solo di poco inferiore a quella degli uomini (21%). Per quanto riguarda le differenze territoriali, l'istruzione professionale è relativamente poco diffusa nelle province di Milano, Lodi e Monza-Brianza, mentre le province con le più alte concentrazioni di studenti in istituti professionali sono Sondrio e Brescia. Sondrio è anche tra le province con la più alta concentrazione di iscritti agli istituti tecnici, insieme a Lodi e Monza-Brianza.

Tabella 3.4 - Distribuzione studenti in scuole secondare superiori tra tipologie di istituto, per provincia e per genere.

	Totale												
	Lombardia	VA	CO	SO	MI	BG	BS	PV	CR	MN	LC	LO	MB
<i>Istituti professionali</i>	20.2%	21.7%	20.3%	26.8%	17.7%	21.9%	24.9%	21.6%	22.8%	19.9%	19.7%	12.9%	16.7%
<i>Istituti tecnici</i>	37.1%	35.4%	33.2%	39.3%	36.2%	36.1%	36.6%	37.6%	38.5%	36.7%	38.0%	51.6%	40.6%
<i>licei socio-psico-pedagogici</i>	7.5%	5.9%	9.2%	8.8%	5.6%	13.0%	5.8%	8.0%	5.9%	8.9%	9.0%	12.2%	7.6%
<i>liceo scientifico</i>	23.1%	22.3%	24.3%	20.1%	26.0%	19.2%	26.0%	21.2%	12.9%	22.4%	22.0%	20.0%	22.7%
<i>liceo classico</i>	6.6%	9.0%	4.6%	3.0%	8.2%	4.8%	4.3%	8.3%	13.8%	6.5%	5.7%	0.5%	3.5%
<i>liceo linguistico</i>	1.4%	0.7%	3.3%	--	2.1%	1.2%	0.4%	0.7%	1.8%	0.5%	1.3%	0.1%	1.4%
<i>Istruzione Artistica</i>	4.2%	5.1%	5.2%	2.1%	4.1%	3.8%	2.0%	2.8%	4.3%	5.1%	4.3%	2.7%	7.6%
	Donne												
	Lombardia	VA	CO	SO	MI	BG	BS	PV	CR	MN	LC	LO	MB
<i>Istituti professionali</i>	19.2%	20.8%	16.5%	23.7%	17.7%	20.8%	24.7%	18.5%	19.1%	17.8%	17.9%	14.1%	15.0%
<i>Istituti tecnici</i>	27.7%	27.6%	26.0%	29.4%	27.2%	25.4%	28.1%	28.0%	27.8%	28.2%	32.3%	35.9%	28.6%
<i>licei socio-psico-pedagogici</i>	12.6%	8.8%	16.2%	15.8%	9.1%	22.5%	9.1%	14.4%	10.5%	13.2%	14.1%	22.6%	13.9%
<i>liceo scientifico</i>	23.4%	20.9%	23.3%	23.1%	25.4%	18.0%	29.4%	24.3%	12.0%	24.0%	20.0%	22.5%	24.1%
<i>liceo classico</i>	9.2%	13.9%	5.9%	4.5%	11.5%	6.1%	5.4%	9.9%	22.1%	9.3%	7.8%	0.6%	5.1%
<i>liceo linguistico</i>	2.1%	0.9%	5.2%	--	3.4%	1.8%	0.7%	0.9%	2.3%	0.8%	2.0%	0.0%	2.5%
<i>Istruzione Artistica</i>	5.8%	7.1%	6.9%	3.6%	5.7%	5.4%	2.6%	4.1%	6.2%	6.8%	5.9%	4.2%	10.8%
	Uomini												
	Lombardia	VA	CO	SO	MI	BG	BS	PV	CR	MN	LC	LO	MB
<i>Istituti professionali</i>	21.2%	22.6%	23.9%	29.6%	17.6%	23.0%	25.0%	24.3%	26.5%	22.2%	21.6%	11.7%	18.2%
<i>Istituti tecnici</i>	46.1%	43.1%	40.4%	48.7%	44.8%	46.8%	44.8%	46.3%	49.0%	45.7%	44.3%	66.2%	51.9%
<i>licei socio-psico-pedagogici</i>	2.6%	3.0%	2.2%	2.1%	2.3%	3.5%	2.7%	2.1%	1.4%	4.3%	3.4%	2.6%	1.6%
<i>liceo scientifico</i>	22.9%	23.7%	25.3%	17.2%	26.6%	20.4%	22.8%	18.4%	13.8%	20.7%	24.3%	17.7%	21.3%
<i>liceo classico</i>	4.0%	4.1%	3.2%	1.6%	5.1%	3.5%	3.1%	6.9%	5.7%	3.4%	3.5%	0.4%	1.9%
<i>liceo linguistico</i>	0.6%	0.5%	1.4%	--	0.9%	0.6%	0.2%	0.5%	1.3%	0.3%	0.5%	0.1%	0.5%
<i>Istruzione Artistica</i>	2.6%	3.0%	3.6%	0.7%	2.7%	2.3%	1.4%	1.6%	2.4%	3.4%	2.5%	1.3%	4.6%

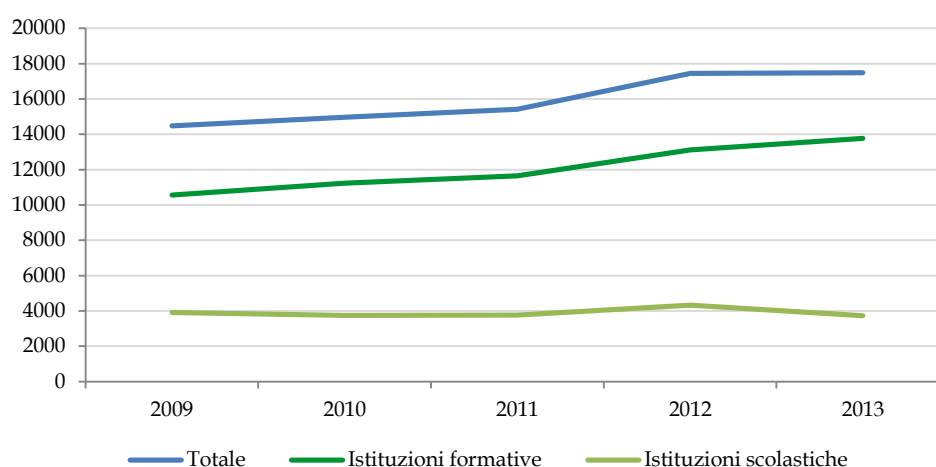
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Istat

3.1.2 La formazione professionale

L'offerta di IeFP nella regione Lombardia ha registrato un consistente incremento nel tempo, dovuto probabilmente al fatto che questa filiera ha intercettato la domanda che prima si rivolgeva ai corsi triennali degli istituti professionali. Fino alla riforma del 2010 negli istituti professionali statali si potevano conseguire anche titoli triennali (originariamente vi si potevano conseguire solo questi titoli brevi), mentre con la riforma questi titoli sono riservati al sistema regionale della IeFP.

La figura 3.1 mostra l'evoluzione delle iscrizioni al primo anno dei percorsi di IeFP dal 2009 al 2013 e mette in luce come il numero di allievi sia costantemente cresciuto nel tempo, passando da circa 14.500 nel 2009 a circa 17.500 nel 2013, e registrando quindi un aumento del 20% in soli quattro anni.

Figura 3.1 - Studenti partecipanti alle prove di ingresso negli IeFP per tipologia di istruzione (2009-2013)



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia

Gli studenti iscritti al primo anno della formazione professionale rappresentano circa il 20% della popolazione lombarda nella stessa fascia d'età (14 anni)¹⁵.

La tabella 3.5 mostra la distribuzione territoriale degli studenti professionali e la confronta con la distribuzione del totale dei residenti lombardi 14enni. Emerge che la distribuzione delle iscrizioni nella formazione professionale tra province riflette quella della popolazione in età corrispondente al primo anno di istruzione secondaria superiore, sebbene si registri qualche differenza significativa. Solo il 22% degli studenti professionali è iscritto in istituti situati nella provincia di Milano, dove però risiedono il 30% dei quattordicenni lombardi.

¹⁵ La fonte dei dati sulla popolazione residente in Lombardia al 1 Gennaio 2012 per età si è <http://demo.istat.it/pop2012/index.html>

Tabella 3.5: Numero di iscritti al primo anno di corso della formazione professionale per provincia

	Iscritti al primo anno di formazione professionale		Residenti (età 14)	
	Numero	% (colonna)	Numero	% (colonna)
BG	2,768	15.75%	10823	12.41%
BS	2,985	16.99%	11778	13.50%
CO	1,265	7.2%	5436	6.23%
CR	582	3.31%	3086	3.54%
LC	638	3.63%	3178	3.64%
LO	389	2.21%	2024	2.32%
MB	1,362	7.75%	7655	8.78%
MI	3,940	22.42%	25883	29.68%
MN	777	4.42%	3461	3.97%
PV	864	4.92%	4346	4.98%
SO	266	1.51%	1777	2.04%
VA	1,736	9.88%	7770	8.91%
Totale	17,572	100	87217	100

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia e <http://demo.istat.it/pop2012>

La tabella 3.6 riporta il numero di studenti iscritti in percorsi leFp per area professionale ed evidenzia come la maggior parte degli studenti sia iscritta in corsi di “Meccanica, impianti e costruzioni” (32%), “Servizi di ristorazione” (17%) e “Servizi alla persona” (19%). Queste tre aree professionali insieme coprono quasi il 70% del totale degli iscritti.

Interessante è notare la quota di femmine in ogni area, che mostra una chiara differenziazione di genere tra i vari indirizzi professionali (tabella 3.6, colonna 3): mentre nell’area dei servizi alla persona (principalmente Acconciatura e Estetica) il 94,5% degli iscritti sono femmine, nei corsi di meccanica le femmine costituiscono solo lo 0,4%.

Tabella 3.6: Iscritti per indirizzi professionali e composizione di genere.

indirizzo	numero iscritti	%	% femmine
agro-alimentare	1,434	8.27	36.93%
cultura, informazione e tecnologie infor	878	5.06	35.84%
manifattura e artigianato	834	4.81	58.15%
meccanica, impianti e costruzioni	5,784	33.34	0.39%
servizi alla persona	3,417	19.7	94.44%
servizi commerciali	1,530	8.82	56.16%
servizi della ristorazione	2,923	16.85	35.55%
servizi di promozione e accoglienza	549	3.16	65.94%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia

3.2 Il fenomeno della dispersione scolastica

La dispersione scolastica è certamente uno dei grandi temi e dei nodi irrisolti del sistema educativo nazionale. Lo testimonia l’Unione Europea attraverso la sua indicazione, sostenuta nei programmi 2014/2020 del Fondo Sociale Europeo, della lotta contro la dispersione scolastica come prioritaria per il nostro paese. Anche nel documento dei saggi nominati dal Presidente Napolitano si sottolinea la necessità di “definire urgentemente un programma speciale per ridurre l’abbandono scolastico.” Combattere la dispersione scolastica trova tra le sue ragioni fondamentali sia la necessità di ridurre la perdita di capitale umano che essa comporta, sia la volontà di

combattere attivamente le disuguaglianze, dato che tipicamente l'abbandono scolastico si concentra nelle fasce sociali più deboli.

Elevati tassi di abbandono non hanno un'interpretazione immediata univoca, poiché possono anche derivare da una maggiore selettività del sistema, cosa che nel lungo periodo può portare ad accumulare un livello medio maggiore di capitale umano, seppure distribuito in modo più diseguale. Concentrarsi sull'abbandono precoce degli studi, quello per intenderci che riguarda le classi di età comprese nell'assolvimento dell'obbligo scolastico, consente di focalizzarci sul problema della dispersione riducendo sensibilmente l'importanza del ruolo giocato dalla qualità della formazione ricevuta e della selettività del sistema. Infatti è difficile pensare che la selettività del sistema possa giocare un ruolo significativo nella scuola secondaria di primo grado, ciclo di istruzione storicamente finalizzato all'istruzione di massa e dedicato prevalentemente all'acquisizione di competenze di base. Un discorso leggermente diverso vale invece per la scuola secondaria di secondo grado, in cui la selettività può spiegare in parte le dinamiche osservate. Tuttavia, anche seguendo questa interpretazione, tassi di abbandono elevati segnalano in ogni caso delle criticità (sottoforma di *mismatch* con i relativi costi e perdite di efficienza) che andrebbero affrontate.

Si può notare nella Tabella 3.7 come, a dispetto dell'importanza del problema, negli ultimi anni i miglioramenti osservati siano stati insufficienti, con tassi di abbandono che rimangono decisamente elevati e con un trend che nel caso delle scuole superiori non appare nemmeno decrescente.

Tabella 3.7. Indicatori di dispersione scolastica

Area	media 95-99	media 00-04	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Tasso di abbandono alla fine del primo anno delle scuole secondarie superiori										
Lombardia	12.1	12.6	9.8	9.5	10.7	11.6	12.9	12.0	11.1	.
Macroregione	11.1	10.6	9.0	9.8	10.0	10.8	11.2	10.9	10.3	.
Italia	11.9	11.8	10.9	11.1	11.3	12.2	12.6	12.1	11.4	.
Tasso di abbandono alla fine del secondo anno delle scuole secondarie superiori										
Lombardia	7.0	4.0	3.3	4.0	4.7	5.4	4.2	3.7	3.2	.
Macroregione	5.6	2.5	1.3	1.5	1.3	2.8	2.3	1.8	1.9	.
Italia	6.1	3.7	2.7	2.6	2.7	3.4	2.9	2.7	2.5	.
Giovani che abbandonano prematuramente gli studi										
Lombardia	.	21.7	21.5	18.5	18.3	19.8	19.9	18.4	17.3	15.3
Macroregione	.	19.1	18.8	17.2	16.1	15.8	16.0	16.2	15.4	15.7
Italia	.	22.9	22.3	20.6	19.7	19.7	19.2	18.8	18.2	17.6

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Istat

Per quanto riguarda gli abbandoni nel corso del primo biennio delle scuole superiori, il sistema educativo lombardo non offre una prospettiva confortante, ponendosi grosso modo in linea con il trend e l'elevato livello dei tassi di abbandono che si osserva a livello nazionale. Le cifre sono generalmente peggiori di quelle riscontrate nella Macroregione del Nord. Infatti, la percentuale degli iscritti alle scuole secondarie superiori che abbandonano entro la fine del primo anno risulta leggermente superiore in Lombardia che nel resto del Nord e in linea con il dato nazionale. Il tasso di abbandono alla fine del secondo anno, sebbene con scarti inferiori, mostra una situazione peggiore in Lombardia anche rispetto alla media del paese.

Indicazioni leggermente diverse emergono analizzando il dato riguardante i giovani che abbandonano prematuramente gli studi, definiti come la percentuale della

popolazione tra i 18 e i 24 anni con al più la licenza media e che non frequenta altri corsi scolastici o svolge attività formative superiori ai 2 anni. In questo caso si evidenzia un trend decrescente che non emerge dalle statistiche sugli abbandoni. Anche in questo caso il dato della Lombardia segue il trend a livello nazionale con livelli peggiori di quelli che caratterizzano la macroregione, ma in questo caso con statistiche leggermente migliori rispetto alla media del paese. L'ultima rilevazione disponibile (2012) mostra un sensibile miglioramento del dato per la Lombardia che implica un'inversione di tendenza, portandola a posizionarsi meglio della media nazionale e in linea con la Macroregione sebbene su livelli comunque elevati. Sarà interessante verificare se rilevazioni relative ad anni successivi confermeranno tale miglioramento.

Sebbene i dati su abbandoni nel biennio delle superiori e abbandoni precoci non siano direttamente confrontabili, vale sicuramente la pena di tentare di riconciliare l'evidenza, a prima vista contraddittoria, costituita dal loro diverso andamento temporale. Innanzitutto, è possibile escludere che a determinare questa differenza sia un effetto di coorte. Infatti, nel caso dei giovani che abbandonano prematuramente gli studi il campione è composto da soggetti mediamente più vecchi rispetto a quelli che compongono le statistiche sugli abbandoni nel primo biennio delle superiori. La differenza di età tuttavia non è grandissima (2-6 anni) per cui, se si trattasse di un effetto di coorte, dovrebbe essere possibile rilevare lo stesso trend decrescente anche negli abbandoni al biennio, semplicemente spostato qualche anno all'indietro. I dati mostrano invece come gli abbandoni al biennio si mantengano su livelli molto simili a partire dal 2000 in poi, e nel caso del primo anno addirittura dal 1995.

Un'altra spiegazione teoricamente possibile è costituita dagli abbandoni alla fine della scuola media, ma anch'essa pare scarsamente plausibile. Coloro che abbandonano il sistema scolastico alla fine della scuola secondaria di primo grado non iscrivendosi alla scuola superiore non possono per definizione rientrare tra gli abbandoni al biennio, mentre verrebbero contati comunque come abbandoni precoci. Una diminuzione di questa categoria impatterebbe quindi direttamente solo la statistica sugli abbandoni precoci. Tuttavia, un minore tasso di abbandoni dopo la scuola media dovrebbe implicare un maggior numero di iscritti alla scuola superiore, e se tali studenti sono quelli caratterizzati da risultati inferiori alla media è ragionevole ipotizzare tra costoro un'incidenza di abbandoni maggiore. Il tasso di abbandoni pressoché stabile che osserviamo nel biennio delle superiori dovrebbe quindi essere un effetto di composizione derivante dalla somma tra una diminuzione naturale compensata da un tasso maggiore di abbandoni tra il gruppo via via crescente di studenti marginali che non hanno abbandonato alla fine della scuola media. Un altro motivo che rende difficile immaginare questo fattore come la causa principale del diverso trend è che esso potrebbe applicarsi solo a studenti ripetenti. Coloro che non hanno ripetuto nemmeno una classe finiscono la scuola media a 14 anni, un'età incompatibile con l'assolvimento dell'obbligo formativo già a partire dal 1997.

A nostro avviso la spiegazione più plausibile è che non si tratti dunque di abbandoni veri e propri, ma di uscite dal sistema scolastico statale a favore dell'assolvimento dell'obbligo formativo tramite corsi di formazione professionale. Un crescente peso della formazione professionale è infatti in grado di contribuire a spiegare il diverso trend per almeno due ordini di ragioni. Innanzitutto, un numero crescente di qualifiche ottenute tramite questo canale può spiegare la diminuzione della percentuale della popolazione tra 18 e 24 anni con al più la licenza media, grandezza che definisce la variabile degli abbandoni precoci. Inoltre, la formazione professionale può costituire un paracadute per chi abbandona le scuole superiori. Fermo restando il costo degli abbandoni in termini di *mismatch*, studenti che lasciano la

scuola secondaria superiore per andare verso la formazione professionale costituiscono un abbandono del sistema scolastico, ma non del sistema formativo. Un peso crescente della formazione professionale nell'assolvimento dell'obbligo formativo può quindi contribuire a spiegare anche il motivo per cui gli abbandoni delle scuole superiori faticano a diminuire.

L'evidenza in proposito conferma questa ipotesi con decisione. Il numero di studenti che hanno sostenuto le prove di esame per l'ottenimento di una qualifica professionale tramite corsi di formazione professionale (e quindi all'esterno del sistema scolastico) è aumentato esponenzialmente in Lombardia tra il 2005 e il 2013 passando da poco più di duemila unità a oltre dodicimila (si veda anche Eupolis Lombardia, 2012). Il trend stabilmente crescente degli ingressi nel sistema della formazione professionale (confermato anche dai nuovi dati relativi all'anno 2013/14) descritti nella sezione 3.1.2 lascia prevedere con ragionevole confidenza che nel medio periodo ci si possa aspettare una prosecuzione del trend discendente nei dati sui giovani che abbandonano prematuramente gli studi.

Le statistiche sui giovani che abbandonano prematuramente gli studi evidenziano differenze marcate lungo la dimensione di genere. La percentuale di uomini risulta sistematicamente maggiore rispetto a quella delle donne (23,4% contro 15,3% nel periodo analizzato) con un trend della differenza solo leggermente decrescente. Vale la pena notare come questo fenomeno si verifichi malgrado la formazione professionale sia frequentata maggiormente da uomini (60% circa). Ciò sembra quindi mostrare come da un lato la formazione professionale risulti essere un paracadute efficace ma comunque parziale degli abbandoni delle scuole secondarie superiori, e dall'altro come le differenze di genere negli abbandoni siano probabilmente ancora più marcate, anche se non sono disponibili statistiche ufficiali al riguardo.

Questi dati mostrano senza ombra di dubbio che il sistema regionale della formazione professionale regionale gioca un ruolo molto importante. La domanda a questo punto diventa se a tale rilevanza in termini quantitativi corrispondano anche standard qualitativi adeguati. Il Capitolo 5 del presente rapporto tenterà di rispondere a questo quesito analizzando gli apprendimenti nel sistema della formazione.

3.3 La transizione scuola-lavoro dei diplomati della scuola secondaria superiore

In questo paragrafo l'ultima indagine disponibile sui diplomati della scuola secondaria superiore realizzata dall'ISTAT ("I percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 2011 sui diplomati del 2007") verrà utilizzata per analizzare la decisione dei diplomati di proseguire nell'istruzione universitaria, di partecipare a corsi di formazione ed infine la probabilità di occupazione vs. disoccupazione per coloro che alla data dell'indagine partecipavano al mercato del lavoro.

Prima di considerare questi *outcome* dei diplomati è tuttavia utile riportare alcune semplici statistiche descrittive relative alla distribuzione degli stessi per tipologia di scuola secondaria superiore frequentata e per classe di voto di diploma, facendo un confronto tra Lombardia, Macro-regione del Nord e Italia nel suo complesso. Tutte le statistiche descrittive sono riportate separatamente per femmine e maschi.

La Tabella 3.8 mostra la distribuzione dei diplomati per area geografica, genere e tipologia di scuola, nonché il voto medio di diploma.

La Lombardia si caratterizza per una maggiore incidenza della maturità tecnica, soprattutto per le femmine, rispetto alla media della Macroregione del Nord e di quella italiana. La distribuzione è tuttavia molto simile tra le varie aree geografiche. Si osserva in tutte le aree considerate la migliore performance in termini di voto di diploma delle femmine rispetto ai maschi, con un vantaggio di poco meno di 4 punti in Lombardia, e la loro minore tendenza a frequentare l'istruzione tecnica, con un gap di circa 20 punti percentuali rispetto agli uomini in Lombardia.

Tabella 3.8. Distribuzione dei diplomati per tipo di scuola e voto medio di diploma

Caratteristiche	Area geografica		
	Lombardia	Macroregione	Italia
MASCHI			
<i>Tipo di diploma specifico conseguito (%)</i>			
diploma di maturità professionale	16.8	17.96	17.04
diploma di maturità tecnica	49.39	48.18	48.9
diploma di maturità classica o scientifica	31.27	31.35	31.81
diploma di maturità linguistica	2.54	2.5	2.25
<i>Voto medio di diploma (in 100esimi)</i>	73.8	74.5	74.7
FEMMINE			
<i>Tipo di diploma specifico conseguito (%)</i>			
diploma di maturità professionale	15.99	16.89	15.31
diploma di maturità tecnica	30.04	28.98	27.09
diploma di maturità classica o scientifica	48.17	48.55	52.47
diploma di maturità linguistica	5.8	5.59	5.13
<i>Voto medio di diploma (in 100esimi)</i>	77.3	78.4	79.4

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati "I percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 2011 sui diplomati del 2007", ISTAT, versione Microdati per la ricerca.

Note. Tutte le statistiche sono state ottenute pesando le osservazioni con il peso campionario fornito dall'ISTAT.

Il voto medio di diploma è inferiore in Lombardia rispetto alla media sia del paese che della Macroregione. La differenza della Lombardia con il Sud è di 2,41 punti e con le Isole di 1,15 a favore di queste due ultime aree geografiche (i relativi valori non sono riportati in tabella per esigenze di spazio). Come noto, ciò ha alimentato un acceso dibattito in relazione alla proposta di riconoscimento di un bonus maturità per l'ingresso ai corsi di studio ad ingresso selettivo (primi tra tutti quelli dell'area medica) in quanto in base ad indagini standardizzate sulle competenze degli studenti (ad esempio l'indagine *Programme for International Student Assessment*, PISA, dell'OCSE) gli studenti del Sud e delle Isole pur avendo voti più alti mostrerebbero livelli di competenze (*literacy*) inferiori a quelli del Nord. Detto in altre parole, i docenti e le commissioni potrebbero utilizzare degli *standard* di valutazione non omogenei nelle varie aree del paese. In seguito a queste considerazioni la proposta di riconoscimento di un bonus nella versione proposta dal Ministro dell'Istruzione Maria Chiara Carrozza è stata infatti abbandonata, ed il bonus è stato utilizzato solo per il "ripescaggio" degli studenti che pur essendo stati esclusi dall'accesso ai corsi selettivi sulla sola base del test avrebbero invece superato le selezioni in seguito al riconoscimento del bonus.

Nella Tabella 3.9 riportiamo la percentuale dei diplomati che si sono iscritti all'università (indipendentemente dal fatto che risultino ancora iscritti, abbiano conseguito il titolo o abbiano abbandonato gli studi) secondo il solito dettaglio area geografica, genere, tipo di scuola o classe di voto di diploma.

La Tabella mostra fatti ben noti. La tipologia di scuola secondaria superiore predice piuttosto bene la probabilità dei diplomati di proseguire negli studi universitari. Infatti mentre circa un quinto dei diplomati ed un quarto delle diplomate degli istituti professionali si iscrive all'università, la quota sale a più del 90% degli individui in

possesto della maturità classica o scientifica. Queste differenze riflettono naturalmente differenze nelle abilità degli studenti, delle scelte che sono state fatte a monte dagli studenti o dalle loro famiglie (ad esempio dato che la maturità classica è poco spendibile nel mercato sul lavoro, gli studenti con maturità classica prevedono sin dall'inizio di proseguire negli studi) e delle condizioni del mercato del lavoro. Per quanto riguarda il tipo di scuola non ci sono differenze sostanziali per area geografica: gli studenti con una più elevata probabilità di proseguire sono quelli con la maturità classica o scientifica, seguiti da quelli con la maturità tecnica per i maschi e linguistica per le donne. I confronti tra maschi e femmine mostrano che all'interno della stessa area geografica e per lo stesso tipo di scuola le seconde hanno una maggiore probabilità di proseguire negli studi dopo il diploma, l'unica eccezione è rappresentata dai diplomati provenienti dai licei classici e scientifici, per i quali si osserva una maggiore percentuale di uomini iscriversi all'università.

Tabella 3.9 - Probabilità di iscrizione agli studi universitari (in %)

Tabella 6.15 Probabilità di iscrizione agli studi universitari (in %)			
Caratteristiche	Area geografica		Italia
	Lombardia	Macroregione	
MASCHI			
Tipo di diploma specifico conseguito (%)			
diploma di maturità professionale	0.18	0.18	0.18
diploma di maturità tecnica	0.52	0.52	0.48
diploma di maturità classica o scientifica	0.95	0.94	0.93
diploma di maturità linguistica	0.39	0.47	0.37
Classe di voto di diploma (%)			
60-69	0.47	0.46	0.41
70-79	0.62	0.59	0.56
80-89	0.68	0.71	0.70
90-99	0.80	0.76	0.80
100	0.87	0.90	0.92
FEMMINE			
Tipo di diploma specifico conseguito (%)			
diploma di maturità professionale	0.25	0.28	0.29
diploma di maturità tecnica	0.53	0.55	0.55
diploma di maturità classica o scientifica	0.91	0.91	0.91
diploma di maturità linguistica	0.55	0.54	0.51
Classe di voto di diploma (%)			
60-69	0.50	0.49	0.47
70-79	0.64	0.64	0.68
80-89	0.78	0.76	0.76
90-99	0.83	0.85	0.86
100	0.90	0.89	0.92

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati "I percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 2011 sui diplomati del 2007", ISTAT, versione Microdati per la ricerca.

Note. Tutte le statistiche sono state ottenute pesando le osservazioni con il peso campionario fornito dall'ISTAT. Leggendo la tabella per riga, le cifre indicano data una certa caratteristica la percentuale dei diplomati che possedendo quella caratteristica continuano nell'istruzione universitaria.

Quando si passa ad analizzare la probabilità di iscriversi all'università a seconda della classe del voto di diploma, osserviamo delle probabilità monotonicamente crescenti con la classe di voto, come era lecito attendersi. In questo caso la probabilità di continuare dei diplomati con voti più alti (che cadono cioè nelle ultime due classi 90-99 e 100) è inferiore in Lombardia sia rispetto alla Macroregione del Nord (3 punti percentuali) che alla media italiana (5 punti percentuali). Per le diplomate le differenze geografiche sono invece più contenute (+1 punto percentuale rispetto alla Macroregione e -2 punti percentuali rispetto alla media italiana). Limitando il confronto ai diplomati ed alle diplomate della sola Lombardia, queste ultime mostrano una maggiore probabilità di proseguire negli studi per ogni classe di voto, con un gap

positivo particolarmente evidente nella classe centrale di voto (80-89), in cui gli uomini hanno una probabilità di iscriversi all'università inferiore di 10 punti percentuali. Questo potrebbe in parte riflettere le maggiori opportunità di lavoro disponibili per i maschi nell'area Lombarda, che accrescendo i costi indiretti di istruirsi (*foregone earnings* ovvero “mancati guadagni”) renderebbe per questi ultimi meno conveniente investire in istruzione terziaria.

Tabella 3.10 Probabilità di aver partecipato a corsi di formazione post-diploma (in %)

Caratteristiche	Area geografica		Italia
	Lombardia	Macroregione	
MASCHI			
Tipo di diploma specifico conseguito (%)			
diploma di maturità professionale	0.12	0.14	0.13
diploma di maturità tecnica	0.19	0.17	0.16
diploma di maturità classica o scientifica	0.11	0.17	0.25
diploma di maturità linguistica	0.33	0.26	0.21
Classe di voto di diploma (%)			
60-69	0.18	0.16	0.16
70-79	0.19	0.16	0.14
80-89	0.10	0.14	0.14
90-99	0.17	0.21	0.19
100	0.00	0.11	0.15
FEMMINE			
Tipo di diploma specifico conseguito (%)			
diploma di maturità professionale	0.16	0.15	0.37
diploma di maturità tecnica	0.18	0.19	0.17
diploma di maturità classica o scientifica	0.22	0.24	0.26
diploma di maturità linguistica	0.22	0.23	0.24
Classe di voto di diploma (%)			
60-69	0.16	0.17	0.18
70-79	0.20	0.19	0.19
80-89	0.19	0.21	0.20
90-99	0.17	0.16	0.16
100	0.32	0.22	0.15

Fonte. elaborazione Éupolis Lombardia su dati “I percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 2011 sui diplomati del 2007”, ISTAT, versione Microdati per la ricerca.

Note. Tutte le statistiche sono state ottenute pesando le osservazioni con il peso campionario fornito dall'ISTAT. Leggendo la tabella per riga, le cifre indicano data una certa caratteristica la percentuale dei diplomati che possedendo quella caratteristica hanno partecipato a corsi di formazione post-diploma. Il campione comprende solo i diplomati che non si sono mai iscritti all'università.

Per quanto riguarda la probabilità di partecipare alla formazione post-diploma il campione considerato comprende solo i diplomati che non si sono mai iscritti all'università. La tabella 3.10 non mostra delle forti regolarità empiriche. Di un certo interesse sono le differenze di genere. In Lombardia, ad esempio, per quanto concerne i maschi la minore probabilità di frequenza di corsi di formazione si osserva per i diplomati dei licei classici e scientifici (11 punti percentuali), mentre tra le diplomate sono soprattutto quelle con questi tipi di diploma che partecipano a corsi di formazione (22 punti percentuali). Per contro, sono i diplomati dei licei linguistici che hanno una probabilità di partecipare a corsi di formazione di gran lunga maggiore (11 punti percentuali superiore) di quella delle diplomate provenienti dalla stessa tipologia di scuola. Queste cifre suggeriscono che la frequenza di corsi di formazione potrebbe rappresentare una strategia attraverso cui i diplomati e le diplomate in cerca di prima occupazione cercano di accrescere la propria “occupabilità”.

Passando a considerare la classe di voto, non si osserva un pattern monotonicamente crescente o decrescente della formazione con il voto di diploma. In questo senso non si può concludere che la formazione sia un complemento o un sostituto della performance scolastica. In Lombardia le donne tendono ad avere una

maggior probabilità di partecipare alla formazione degli uomini per quasi tutte le fasce di voto. Interessante è il gap tra uomini e donne nella fascia di voto più elevata (100). Mentre nessun uomo ha partecipato alla formazione ben il 33% delle diplomate con 100 l'ha fatto. Anche in questo caso le differenze potrebbero riflettere una maggiore difficoltà per le diplomate di trovare un'occupazione e l'esigenza conseguente di investire in ulteriore capitale umano, o essere legato a specifiche esigenze di formazione legate a determinati settori di attività economica in cui femmine e maschi sono diversamente occupati.

La Tabella 3.11 mostra la probabilità di essere occupati per tipo di scuola di provenienza e classe di voto solo per gli studenti che alla data dell'indagine partecipavano al mercato del lavoro. Più in dettaglio, il campione comprende in questo caso solo i diplomati del 2007 che alla data dell'indagine partecipavano al mercato del lavoro e che risultavano solo "diplomati" (ovvero a tre anni dal diploma non avevano conseguito una laurea triennale). Alcune informazioni sulla situazione dei laureati verranno invece fornite nel paragrafo successivo.

Tabella 3.11 Probabilità di essere occupati alla data dell'Indagine (in %)

Caratteristiche	Area geografica Lombardia	Macroregione	Italia
MASCHI			
<i>Tipo di diploma specifico conseguito (%)</i>			
diploma di maturità professionale	0.92	0.92	0.82
diploma di maturità tecnica	0.95	0.93	0.84
diploma di maturità classica o scientifica	0.64	0.72	0.77
diploma di maturità linguistica	0.76	0.76	0.70
<i>Classe di voto di diploma (%)</i>			
60-69	0.93	0.91	0.82
70-79	0.87	0.89	0.84
80-89	0.95	0.95	0.83
90-99	0.95	0.94	0.86
100	0.93	0.95	0.79
FEMMINE			
<i>Tipo di diploma specifico conseguito (%)</i>			
diploma di maturità professionale	0.88	0.87	0.42
diploma di maturità tecnica	0.94	0.92	0.79
diploma di maturità classica o scientifica	0.82	0.83	0.72
diploma di maturità linguistica	0.77	0.79	0.67
<i>Classe di voto di diploma (%)</i>			
60-69	0.87	0.86	0.74
70-79	0.88	0.88	0.76
80-89	0.92	0.90	0.76
90-99	0.97	0.90	0.80
100	1.00	0.92	0.85

Fonte. elaborazione Éupolis Lombardia su dati "I percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 2011 sui diplomati del 2007", ISTAT, versione Microdati per la ricerca.

Note. Tutte le statistiche sono state ottenute pesando le osservazioni con il peso campionario fornito dall'ISTAT. Leggendo la tabella per riga, le cifre indicano data una certa caratteristica la percentuale dei diplomati che possedendo quella caratteristica risultano occupati. Il campione comprende solo i diplomati che alla data dell'indagine partecipavano al mercato del lavoro e che risultano ancora "diplomati" (ovvero a tre anni dal diploma non hanno conseguito una laurea triennale).

La Tabella 3.11 mostra come in generale in Lombardia i diplomati maschi che più facilmente trovano un'occupazione sono quelli che provengono da scuole più professionalizzanti, nella fattispecie istituti professionali (92% di probabilità di essere occupati) ed istituti tecnici (95%), dopo le quali si collocano i licei linguistici (76%) ed i licei classico e scientifico (64%). Curiosamente, per le donne sebbene si osservi lo stesso ordinamento in termini di dicotomia scuole vocationali vs. scuole generaliste, i

diplomi classico e scientifico garantiscono buoni livelli di occupabilità sia a livello assoluto che rispetto agli uomini (82%). Trattandosi di semplici statistiche descrittive non è lecito stabilire a questo punto se ad esempio tali buoni risultati possano essere generati dal fatto che diplomate da corsi generalisti abbiano anche una maggiore probabilità rispetto agli uomini di partecipare a corsi di formazione. Ciò verrà espressamente considerato nell'analisi econometrica che segue.

Per quanto concerne il voto di diploma, in Lombardia la probabilità di occupazione sembra crescere monotonicamente nelle tre fasce più elevate di voto per le donne, mentre è piuttosto piatta per gli uomini. Investire in performance scolastica potrebbe pertanto avere maggiori rendimenti in termini di occupabilità per le donne che per gli uomini.

Gran parte delle considerazioni fatte sin qui si basano su semplici statistiche descrittive che non consentono di isolare l'effetto delle singole caratteristiche individuali sugli esiti di interesse. Per questa ragione a conclusione di questo paragrafo riportiamo i risultati di alcuni modelli econometrici che analizzano le determinanti dei tre *outcome* sopra considerati nel caso della sola Lombardia. L'equazione di stima è la seguente:

$$y_i = a_0 + a_1 X_i + u_i$$

dove y_i è l'*outcome* di volta in volta considerato, X_i un vettore di caratteristiche dell'individuo, u_i un termine di errore che coglie l'effetto delle variabili omesse dal modello, e a_0 e a_1 i parametri da stimare. Essendo le variabili dipendenti di natura dicotomica abbiamo utilizzato un *Linear Probability Model* (LPM) stimato col modello dei minimi quadrati ordinari. Abbiamo volutamente mantenuto il modello piuttosto semplice includendo tra le variabili indipendenti nel vettore X_i il tipo di scuola, la classe di voto, e l'istruzione dei genitori (come misura di background familiare che potrebbe confondere l'effetto o meglio l'associazione tra esiti e le variabili di background scolastico) nei modelli per l'iscrizione all'università e per la partecipazione a corsi di formazione, e le stesse variabili più un indicatore dicotomico per la partecipazione a corsi di formazione nei modelli per la probabilità di occupazione. I modelli sono stati stimati separatamente per maschi e femmine, viste le differenze in alcuni casi registrate nelle statistiche descrittive.

Nelle colonne (1) e (4) della Tabella 3.12 abbiamo riportato le stime dei modelli per la probabilità di iscriversi all'università. Sia per i maschi che per le femmine il tipo di scuola secondaria superiore è fortemente significativo, un(a) diplomato(a) con maturità tecnica ha una probabilità di continuare negli studi più di 30 punti percentuali inferiore rispetto ad un(a) con maturità classica o scientifica. Lo stesso si osserva per gli uomini. Il gradiente del voto di diploma nella probabilità di continuare nell'istruzione terziaria è più ripido per le donne che per gli uomini. La differenza nella probabilità tra un diplomato con voto 90-99 ed uno che ha ottenuto il massimo dei voti è di meno di 3 punti percentuali per gli uomini e di più di 8 punti percentuali per le donne. La probabilità di partecipare a corsi di formazione non sembra invece essere invece significativamente associata al background familiare o a quello scolastico degli individui, come mostra anche il basso R^2 delle relative regressioni nelle colonne (2) e (5). Infine, per quanto concerne gli esiti occupazionali (colonne (3) e (6)), rispetto alla categoria di riferimento (maturità professionale) i diplomati con maturità classica e scientifica e quelli con maturità linguistica hanno una probabilità inferiore di 17 e 16

punti percentuali, rispettivamente. Una simile penalizzazione dall'aver svolto una istruzione generalista non si osserva invece per le donne, anche se l'istruzione tecnica aumenta di circa 8 punti percentuali la probabilità di occupazione rispetto ai maturi provenienti dall'istruzione professionale. Più preoccupante è l'assenza di una significativa associazione positiva tra la partecipazione a corsi di formazione e la probabilità di occupazione, al contrario l'associazione risulta negativa anche se non statisticamente significativa, confermando che potrebbero essere i diplomati meno occupabili a partecipare a corsi di formazione.

Tabella 3.12 Linear Probability Models, per la probabilità di iscrizione all'università, di partecipazione a corsi di formazione e di occupazione (Lombardia)

Caratteristiche	MASCHI			FEMMINE		
	Iscrizione università (1)	corsi di formazione (2)	occupato (3)	Iscrizione università (4)	corsi di formazione (5)	occupata (6)
<i>Classe di voto di diploma (60-69)</i>						
70-79	0.126*** (0.028)	0.021 (0.037)	-0.020 (0.025)	0.083*** (0.025)	0.041 (0.037)	-0.002 (0.027)
80-89	0.155*** (0.035)	-0.084* (0.050)	0.036 (0.034)	0.198*** (0.028)	0.046 (0.049)	0.034 (0.037)
90-99	0.268*** (0.039)	-0.015 (0.071)	0.003 (0.047)	0.224*** (0.032)	0.018 (0.065)	0.054 (0.050)
100	0.295*** (0.057)	-0.161 (0.133)	0.096 (0.093)	0.308*** (0.040)	0.189* (0.111)	0.081 (0.080)
<i>Tipo di scuola (maturità professionale)</i>						
maturità tecnica	0.307*** (0.033)	0.057* (0.034)	0.043* (0.023)	0.245*** (0.030)	0.009 (0.037)	0.076*** (0.027)
maturità classica o scientifica	0.648*** (0.038)	-0.023 (0.081)	-0.170*** (0.057)	0.571*** (0.029)	0.061 (0.052)	-0.027 (0.038)
maturità linguistica	0.143* (0.077)	0.213** (0.085)	-0.162*** (0.063)	0.221*** (0.047)	0.066 (0.062)	-0.065 (0.052)
<i>Partecipazione corsi di formazione</i>			-0.019 (0.028)			-0.005 (0.031)
Numero osservazioni	1192	598	572	1556	596	542
R ²	0.36	0.03	0.07	0.35	0.02	0.08

Fonte. elaborazione Éupolis Lombardia su dati "I percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 2011 sui diplomati del 2007", ISTAT, versione Microdati per la ricerca.

Note. Per la definizione dei campioni di stima si vedano le note alle tabelle precedenti. Tutti i modelli includono anche controlli per il titolo di studio del padre e della madre.

3.4 Le condizioni dei laureati dal progetto SPECULA

In questo paragrafo riportiamo alcuni dei principali risultati evidenziati nel rapporto del progetto SPECULA Lombardia intitolato "L'occupazione dei laureati lombardi: luci e ombre dopo le riforme" del Novembre 2013. Il rapporto contiene i risultati del progetto Specula Lombardia finanziato da Regione Lombardia, Camera di Commercio di Milano e Unioncamere Lombardia e realizzato dagli esperti dell'Area Ricerca Formaper – Camera di Commercio di Milano.

Di fronte ad una tendenza alla riduzione delle iscrizioni universitarie nel nostro Paese, in parte dovuta a fattori demografici ed in parte alle difficili condizioni nel mercato del lavoro che di certo non hanno risparmiato i giovani laureati, la Lombardia si distingue dal trend nazionale per un numero crescente di laureati ed una buona tenuta delle immatricolazioni, con una lieve riduzione solo nel periodo più recente, -1.3 punti percentuali tra 2010 e 2011. Una flessione un po' più marcata è stata invece

registrata nello stesso biennio nella percentuale di laureati triennali iscritti alle lauree magistrali (ca. -3 punti percentuali).

Sul mercato del lavoro si registra un deterioramento delle condizioni occupazionali dei neolaureati. Considerando il numero di avviamenti al lavoro di laureati, risulta una diminuzione significativa nel 2012 (-4,7%), che porta il flusso degli inserimenti a valori inferiori a quelli registrati nel 2009. Tale riduzione è concentrata soprattutto nel settore pubblico, nella manifattura (soprattutto la Meccanica e l'Industria della Carta ed Editoria) e nei servizi finanziari. Le fonti amministrative esistenti (comunicazioni obbligatorie, servizi per l'impiego, Registro delle imprese) confermano che ad un anno dalla laurea solo il 41,5% dei laureati 2011 risultava occupato, contro il 48,4% registrato dai laureati nel 2010, un calo di ben 7 punti percentuali. Il peggioramento ha riguardato soprattutto le lauree umanistiche e nell'area giurisprudenza, i cui laureati non hanno potuto rispondere alla debole domanda interna indirizzando la loro ricerca di lavoro verso mercati esteri.

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali più diffuse tra i laureati, aumentano in termini relativi i contratti "stabili" ovvero a tempo indeterminato, a scapito di quelli "instabili" (soprattutto delle collaborazioni a progetto) la cui disciplina è divenuta più rigida in seguito alla riforma Fornero, ma al tempo stesso aumenta la "volatilità" di questi ultimi, infatti si riduce la durata media.

Le precarie condizioni nel mercato del lavoro si riflettono anche in un peggioramento relativo dei redditi dei laureati e in un'elevata sovra-istruzione. Molti laureati vengono inquadrati in posizioni che richiederebbero la qualifica di diplomato. Ciò è in parte dovuto al continuo aumento del numero di laureati nel nostro paese a partire dagli anni Quaranta, accelerato dalla riforma del "3+2", a cui non ha corrisposto una altrettanto rapida crescita nella domanda di laureati da parte delle imprese, rimasta sostanzialmente stagnante negli ultimi 3 decenni.

Il fenomeno del peggioramento degli esiti occupazionali dei laureati è tanto più preoccupante in quanto non coinvolge solo i neo-laureati alla ricerca di prima occupazione, ma anche i laureati che avevano già accumulato sostanziale esperienza nel mercato del lavoro. I tassi di occupazione dei laureati del 2009 a 36 mesi alla laurea risultano infatti non solo inferiori a quelli a 24 mesi ma addirittura a 12 mesi. In altre parole, il problema sembrerebbe essere non più solo quello dei neolaureati che necessitano di tempi lunghi per trovare un buon *match* con i datori di lavoro, che non sono in grado di valutare le loro *skill*, ma anche quello di laureati con buoni livelli di esperienza che espulsi da realtà produttive in crisi troverebbero difficoltà a ricollocarsi in un panorama di debole domanda interna.

3.5 La Lombardia nell'indagine PISA 2012

La rilevazione PISA 2012 testa le competenze degli studenti quindicenni nella comprensione della lettura, della matematica e delle scienze. Questa indagine consente il confronto internazionale sia con paesi OECD sia con i paesi del resto del mondo. L'indagine viene svolta dal 2000 con periodicità triennale ed ogni anno vi è un ambito principale di informazione per il quale il quadro informativo è più ricco ed articolato. L'indagine PISA 2012 ha come ambito principale MATEMATICA, come nel 2003.

In PISA 2012 per la competenza matematica si possono analizzare i risultati oltre che su una scala complessiva anche rispetto alle 4 AREE SPECIFICHE di contenuto:

“cambiamento e relazioni”, “quantità”, “spazio e forma” e “incertezza e dati” già presenti in PISA 2009 e tre scale di processi: “utilizzare”, “interpretare” e “formulare”. Gli aspetti legati alle sottoscale saranno approfonditi nella versione estesa del rapporto sulla Lombardia.

La scala OECD PISA è centrata sulla media pari a 500 della prima rilevazione del 2000, questo valore è il punto di riferimento per il confronto. Il termine di paragone (*benchmark*) rispetto al quale è confrontata la prestazione dei paesi è la media OECD che nel 2012 corrisponde a 494 punti in matematica.

La Lombardia si posiziona nella parte alta della graduatoria internazionale (Tabella 1). Le *performance* in matematica (517) non sono statisticamente diverse da quelle di paesi quali Belgio, Germania, Canada e Finlandia. In scienze (529) e in lettura (521) le *performance* si rivelano ancora più elevate nella graduatoria internazionale e la Lombardia si colloca decisamente meglio rispetto alla media OECD (rispettivamente di 494 in matematica, 499 in scienze e di 496 in lettura) e alla media nazionale (rispettivamente di 485 in matematica, 494 in scienze e 490 in lettura).

In matematica le regioni del Nord-Ovest (509) ottengono un punteggio medio inferiore rispetto a quelle del Nord-Est (514), ma queste macro-aree si collocano entrambe significativamente sopra la media OECD (494) e sopra quella nazionale (485). Il Centro (485) è in linea con la media italiana ma sotto la Media OECD. Diversamente Sud e Sud e Isole si collocano significativamente al di sotto delle due medie di riferimento con un punteggio di 464 e 446. Tra le regioni del Nord-Ovest solo la Lombardia ottiene un punteggio (517) significativamente superiore alla media Italia (485) e Media OECD (494); nella macro area del Nord-Est, le province Autonome di Trento (524) e Bolzano (506), il Friuli Venezia Giulia (523) e il Veneto (523) ottengono un punteggio superiore sia alla media nazionale che alla media OECD. A livello nazionale, le regioni che mostrano le *performance* migliori in tutte le aree disciplinari insieme alla Lombardia sono Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trento e Bolzano (Figura 1).

Il campione PISA lombardo si compone di 56 scuole e 1.523 studenti. Delle 56 scuole partecipanti, 23 sono Licei (45,9% degli studenti), 16 istituti tecnici (31,01% degli studenti), 6 istituti professionali (13,6% di studenti), 7 scuole di formazione professionale di tipo regionale (8,7% di studenti). Infine, le 4 scuole secondarie di I grado raccolgono solo lo 0,8% degli studenti sottoposti alle prove (Tabella 3.13).

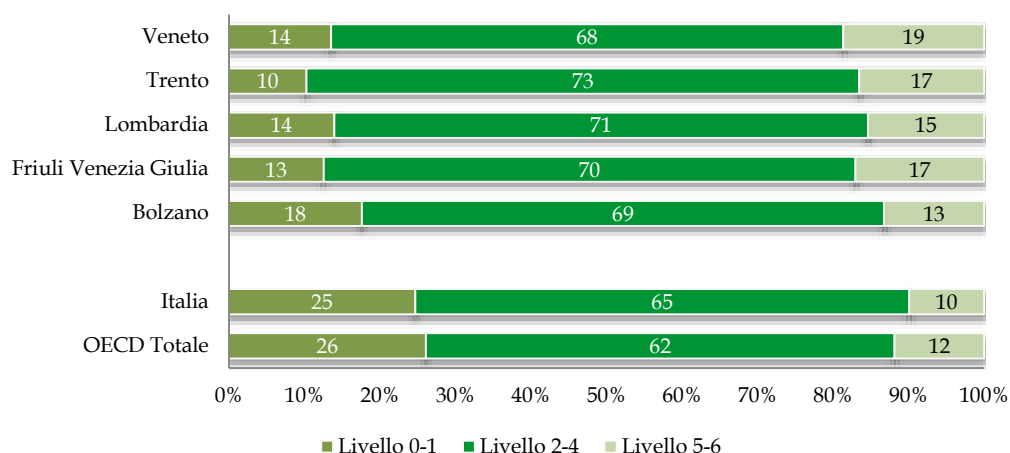
Tabella 3.13 – Campione lombardo : scuole e studenti

	N. studenti	% studenti	N. scuole	% scuole
Licei	702	45.9 %	23	41.0 %
Istituti Tecnici	488	31.0 %	16	28.5 %
Istituti Professionali	156	13.6 %	6	10.7 %
Scuole secondarie di I grado	15	0.8 %	4	7.1 %
Formazione Professionale	162	8.7 %	7	12.5 %
Totale	1.523	100.0 %	56	100.0 %

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

E' possibile analizzare con maggiore precisione le distribuzioni delle performance in matematica per livelli di competenza. La Lombardia ha una percentuale elevata (15,4%) di studenti eccellenti (*top performers*), ovvero di studenti ai livelli 5 e 6 e al contempo una percentuale tra le più basse di studenti sotto la soglia minima (*low performers*), ovvero al di sotto del livello 2 (13,9%). Un profilo di questo tipo si presenta anche tra le altre regioni che hanno ottenuto i migliori risultati (Figura 3.2) ed è proprio ciò che le differenzia dalla media dell'Italia e dell'OECD.

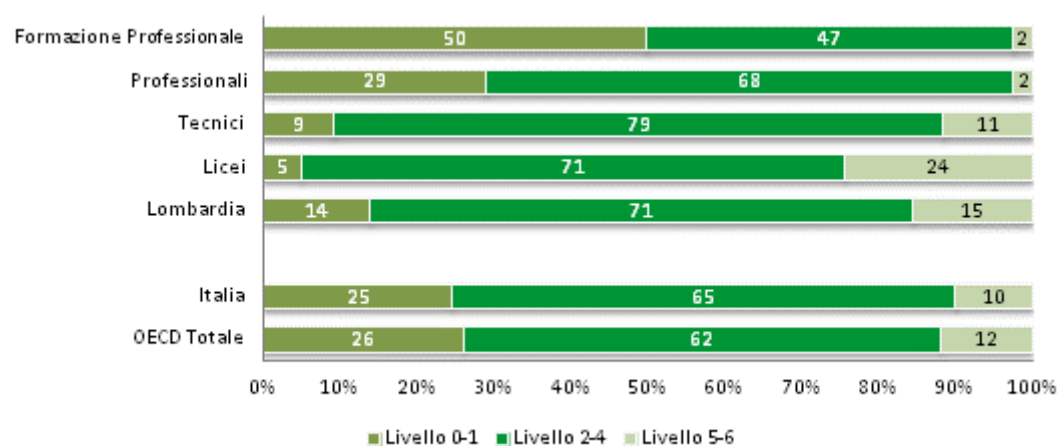
Figura 3.2 - Percentuale di studenti nei livelli di competenza in matematica per aree territoriali



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

Come nelle rilevazioni precedenti, gli studenti dei licei con una media in Lombardia di 550 punti ottengono risultati significativamente superiori sia alla media nazionale sia alla media OECD. Gli studenti degli istituti tecnici con una media di 519 conseguono risultati superiori alla media nazionale e alla media OECD. Gli studenti degli istituti professionali, con una media di 465, non si discostano molto dalla media nazionale (485). Infine gli studenti della formazione professionale, con una media di 429 punti, risultano al di sotto sia della media nazionale sia della media OECD.

Figura 3.3 - Percentuale di studenti nei livelli di competenza matematica per tipo di scuola in Lombardia, Italia e Media OECD



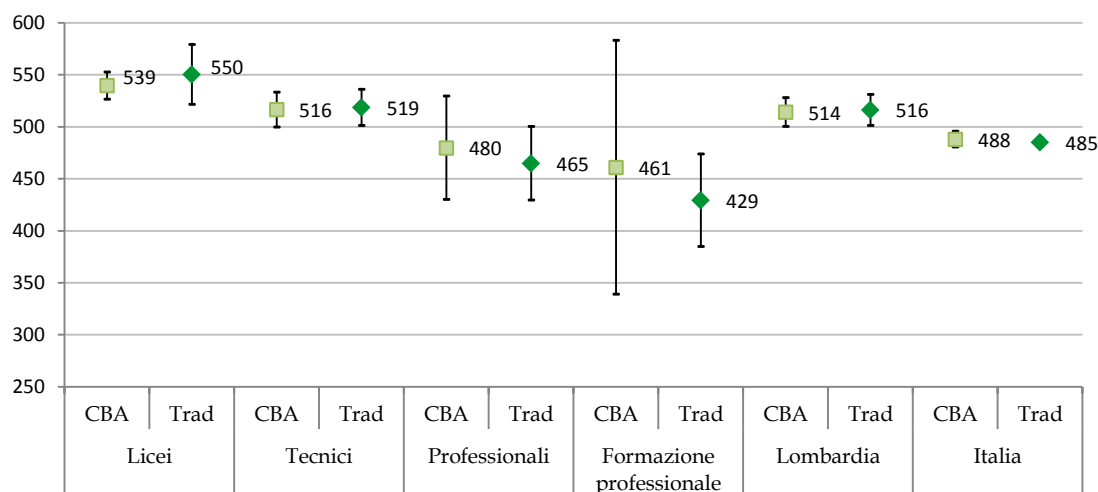
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

L'analisi dei livelli di competenza per tipo di scuola in Lombardia (Figura 3.3) mostra come, nei licei e negli istituti tecnici, la percentuale degli studenti al di sotto del livello 2 sia inferiore rispetto a quella rilevata a livello regionale. Per contro la percentuale di studenti ai livelli 5 e 6 nei licei è lievemente superiore rispetto alla percentuale di tali studenti a livello regionale, mentre quella degli istituti tecnici è lievemente inferiore. Problematica, invece, è la percentuale di studenti al di sotto del livello 2 negli istituti

professionali (29%) e, ancora di più, nei centri di formazione professionale (50%), dove i livelli di eccellenza sono pari o inferiori al 2%.

Per matematica e lettura, alle tradizionali prove su base cartacea si sono sovrapposte in un sottocampione di scuole e studenti anche prove svolte tramite computer (CBA - *Computer Based Assessment*). Nel contesto nazionale, in entrambi gli ambiti, gli studenti hanno mostrato una *performance* nelle prove digitali migliore rispetto a quella riscontrata nelle prove cartacee. Tale differenza si riscontra in tutte le tipologie scolastiche ad eccezione degli istituti di formazione professionale per cui non si riscontrano differenze significative. Nel caso della Lombardia le differenze sono invece molto contenute ed in ogni caso non rilevanti a favore di una o dell'altro tipo di prova (Figura 3). Nei licei lombardi, il punteggio conseguito nella prova digitale in matematica è pari a 539 punti contro i 550 punti della prova tradizionale. Negli istituti tecnici, a fronte di una media di punteggio nella prova tradizionale pari a 519, si rilevano 516 punti nella prova digitale. Negli istituti professionali, per contro, si ottengono 465 punti nella prova tradizionale e 480 nella prova digitale. Infine, nei centri di formazione professionale gli studenti raggiungono un punteggio pari a 429 nella prova tradizionale e 461 nella prova digitale.

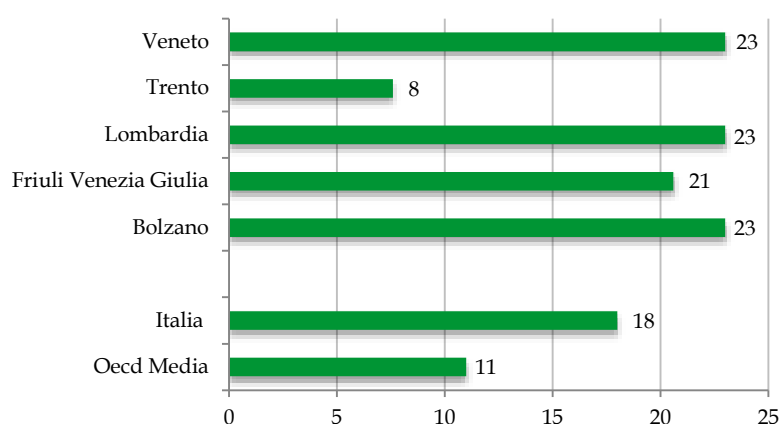
Figura 3.4 - Punteggi prova tradizionale e prova digitale (CBA) per tipologia di scuola in matematica, Lombardia, Italia e Media OECD



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

In Italia la media in matematica dei maschi (494) è statisticamente superiore a quella delle femmine (476) di 18 punti. In Lombardia la differenza di punteggio tra maschi (528) e femmine (505) è di 23 punti, allo stesso modo di quanto accade nelle altre regioni "eccellenti" ad eccezione di Trento per cui la differenza di genere non è significativa. La differenza di genere in Lombardia è inoltre superiore a quella della media dei paesi OECD (11 punti).

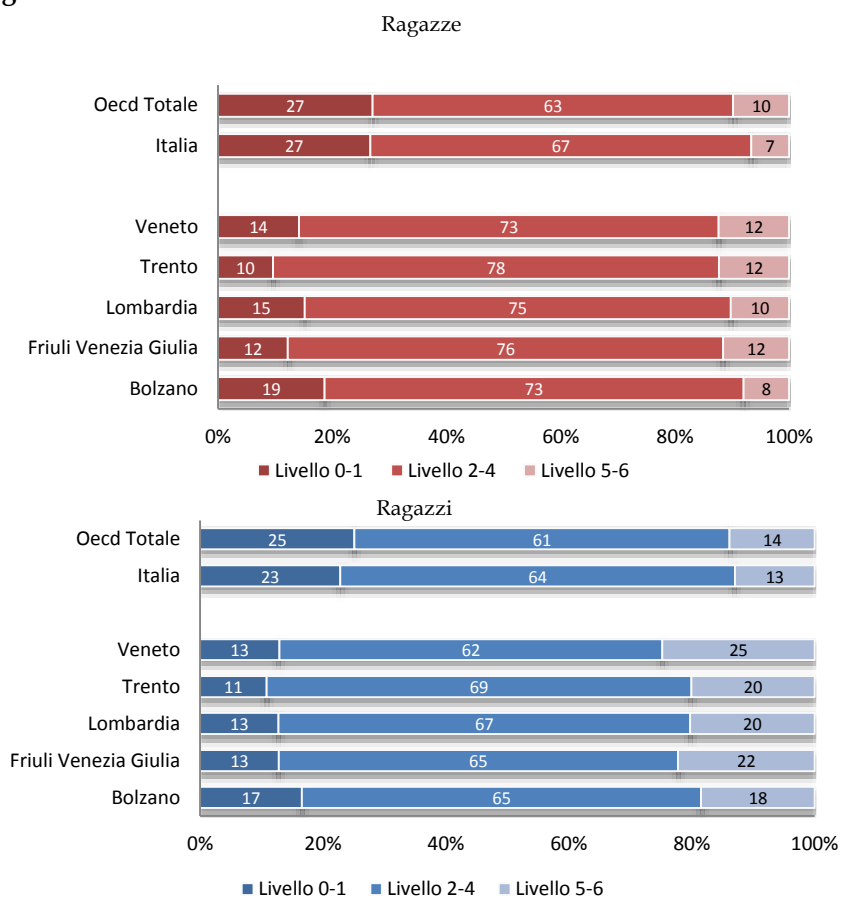
Figura 3.5 - Differenza di punteggio tra ragazzi e ragazze in matematica



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

In relazione ai livelli di competenza di matematica, si osserva una maggiore presenza, quasi doppia, di *top performer* tra i ragazzi (livelli 5 e 6) rispetto alle ragazze che sono più presenti nei livelli intermedi (livelli 2,3 e 4) in tutte le regioni ed aree considerate (Figura 3.6).

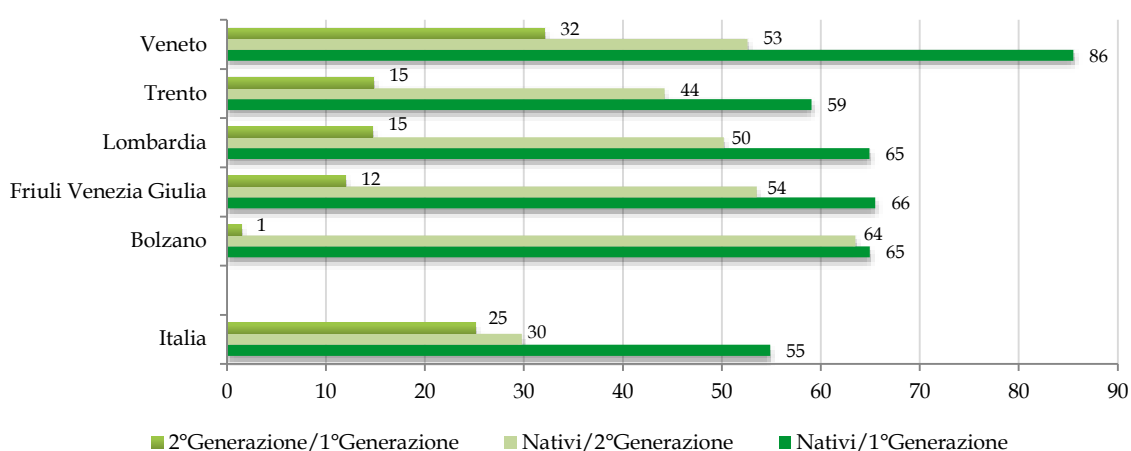
Figura 3.6 - Livelli di competenza in matematica dei ragazzi e delle ragazze per area geografica



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

La percentuale di studenti immigrati di prima e seconda generazione¹⁶ in Lombardia è pari al 9,3%, mentre in Italia tale percentuale è pari al 7,3%. Tale percentuale, sebbene in modo più contenuto rispetto ai 10 anni precedenti, è cresciuta rispetto all'ultima indagine del 2009, anno in cui la percentuale di immigrati risultava pari all' 8,3% in Lombardia e 5,5% nel contesto nazionale. Più nello specifico, in Lombardia, sono il 2,6% gli studenti di seconda generazione e il 6,8% gli studenti di prima generazione. Gli studenti nativi¹⁷ tendono ad avere risultati significativamente superiori rispetto a quelli degli studenti immigrati di seconda generazione che, a loro volta, ottengono punteggi superiori rispetto agli studenti immigrati di prima generazione. In Lombardia, gli studenti immigrati di prima e seconda generazione ottengono un punteggio medio pari rispettivamente a 459 e 474 punti, punteggi ben al di sotto di quelli dei colleghi nativi che ottengono un punteggio medio pari a 524.

Figure 3.7 - Differenza nel punteggio in matematica tra studenti nativi e immigrati per regioni e Italia



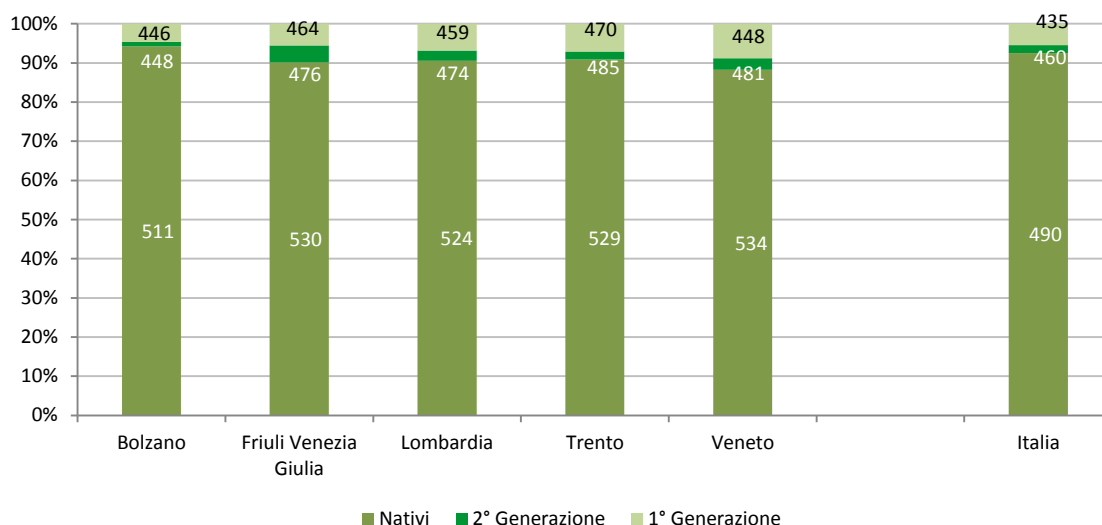
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD - Indagine PISA

Le differenze nei punteggi tra nativi e studenti immigrati di prima e seconda generazione, quindi, risultano ancora molto elevate: in Lombardia tale differenza è pari a 50 punti tra nativi e studenti di seconda generazione e pari a 65 punti tra nativi e studenti di prima generazione. Una situazione abbastanza simile si rileva nel caso delle altre regioni analizzate; nel Veneto le differenze tra nativi e immigrati di prima e seconda generazione risultano particolarmente accentuate. Il dato nazionale, invece, evidenzia differenze tra nativi e immigrati di prima e seconda generazione più contenute. Ciò si deve sostanzialmente alle basse *performance* dei nativi che non si discostano, come invece accade in Lombardia e nelle altre regioni considerate, da quelle degli studenti immigrati (Figura 3.8). Ridotte e non statisticamente significative sono le differenze tra immigrati di prima o seconda generazione in Lombardia.

¹⁶ Con il termini "immigrati" ci si riferisce a quegli studenti nati in un paese diverso da quello in cui hanno svolto il test e i cui genitori sono anch'essi nati in un altro paese (Immigrati di prima generazione), sia gli studenti nati nel paese in cui hanno svolto il test e i cui genitori sono nati in un altro paese (Immigrati di seconda generazione).

¹⁷ Con il termine "nativi" si intendono gli studenti nati nel paese in cui hanno svolto le prove o che hanno almeno un genitore nato nel paese.

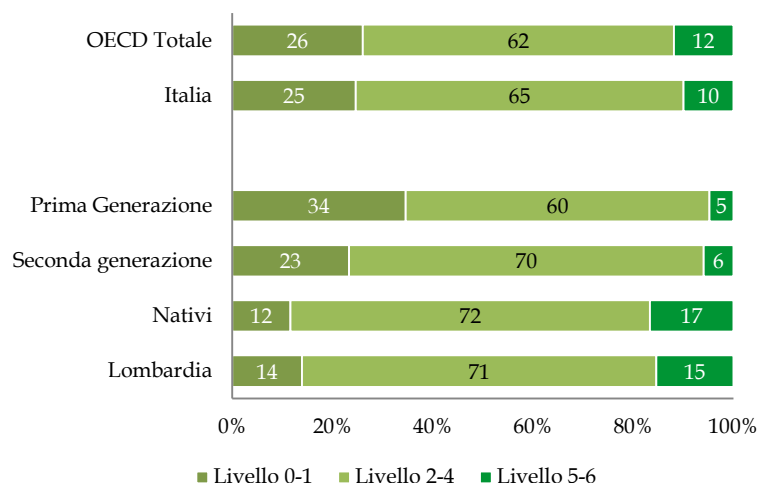
Figura 3.8 - Percentuali di nativi, immigrati di 1° generazione e immigrati di 2° generazione e valori medi di performance in matematica



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

Tra gli immigrati di prima generazione si osserva una percentuale pari al 34% di studenti che non raggiungono il livello minimo di competenza (livello 2). Tale percentuale è superiore rispetto ai colleghi immigrati di seconda generazione e nativi, per i quali tale percentuale è pari rispettivamente al 23% e al 12% (Figura 3.9).

Figura 3.9 - Livelli di competenze in matematica per studenti nativi ed immigrati, Lombardia, Italia e OECD Totale

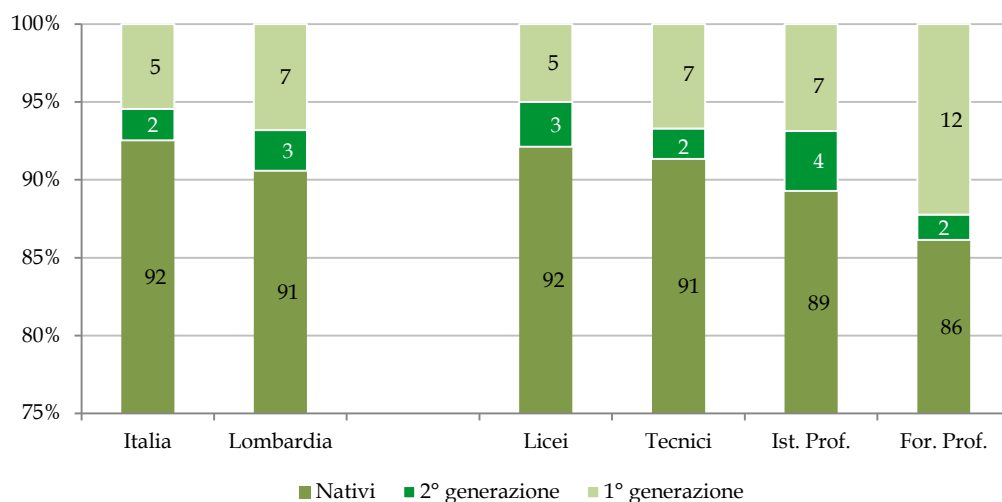


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

Continua a confermarsi inoltre, anche per questa edizione, una relativa segregazione degli studenti immigrati di prima generazione per tipologia di scuola. In particolare, in Lombardia come nelle altre regioni, gli studenti di origine immigrata di prima generazione si concentrano negli istituti di formazione professionale in percentuali almeno doppie (12,2%) rispetto alle altre tipologie di scuole (Figura 3.10). Per contro, la più contenuta presenza di studenti di prima generazione si ha nei licei (5%). Gli

studenti di seconda generazione sono invece maggiormente presenti negli istituti di formazione professionale (3,9%) e a seguire nei licei (2,9%).

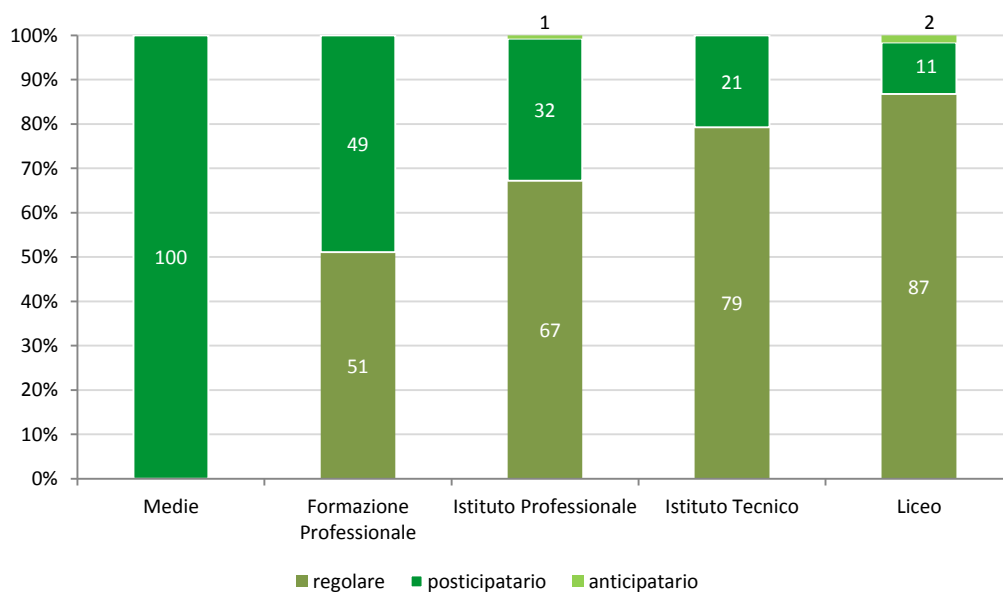
Figura 3.10 - Percentuale di studenti nativi ed immigrati per tipologia di scuola



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

In Lombardia il 78% dei 15enni frequentano la seconda classe della scuola secondaria di II grado. Vi sono da un lato i pochi anticipatori (0,8%), che frequentando già la terza secondaria di secondo grado e che hanno accumulato un anno in più di scolarità. Dall'altro i posticipatori (21,2%) che sono ancora nella prima classe della secondaria di II grado o addirittura nella secondaria di primo grado nonché quanti frequentano il primo o secondo anno dei percorsi di formazione professionale (Figura 3.11).

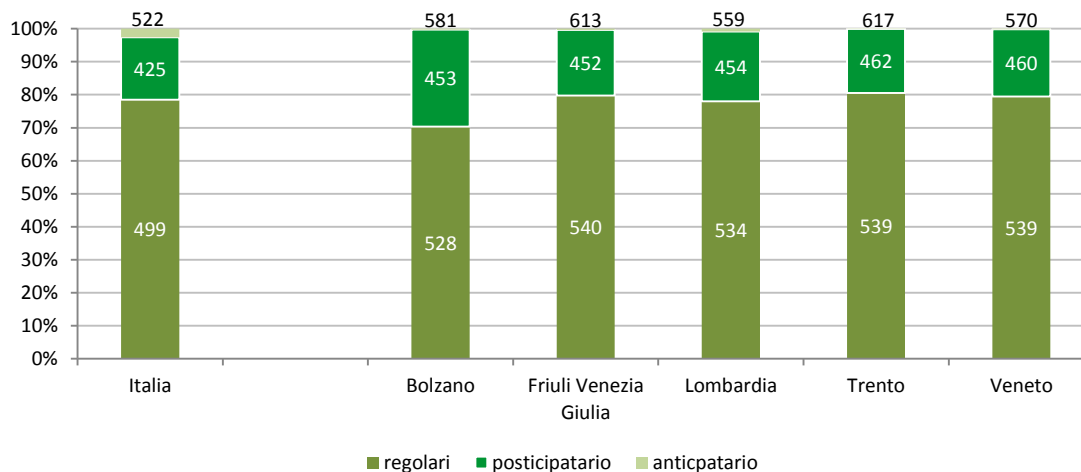
Figura 3.11 - Percentuale di studenti regolari, posticipatori e anticipatori per tipologia di scuola



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

Nel caso del contesto nazionale la percentuale di regolari è molto simile alla media lombarda 78,5%, mentre risulta più elevata la percentuale di anticipatori (2,6%) e più contenuta la media dei posticipatori (18,9%). Tra le regioni considerate emerge Bolzano per la più elevata percentuale di posticipatori. In Lombardia i regolari hanno un punteggio medio pari a 534, gli anticipatori hanno un punteggio superiore ai regolari e pari a 559, infine i posticipatori hanno un punteggio inferiore e pari a 454 (Figura 3.12).

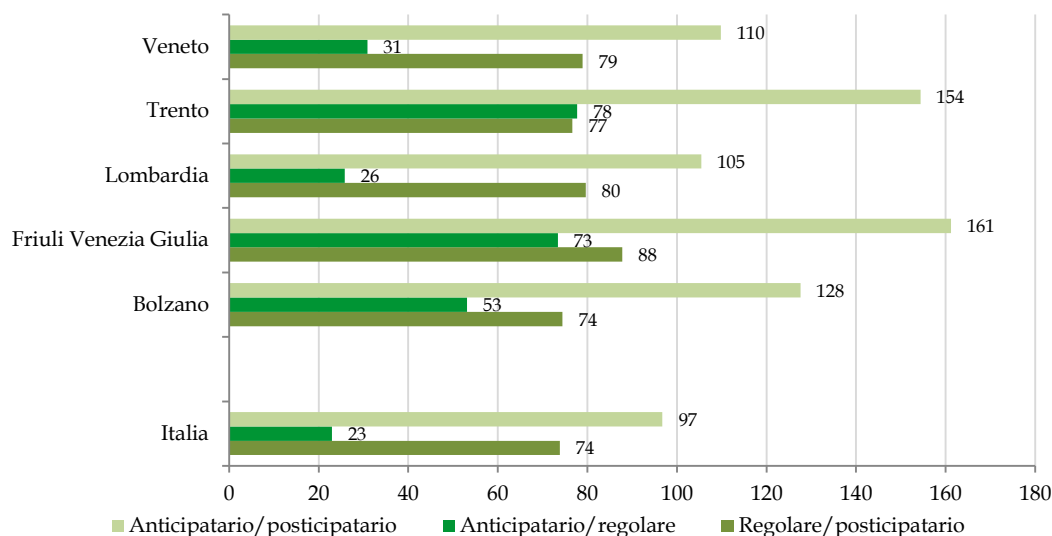
Figura 3.12 - Percentuali di studenti regolari, posticipatori e anticipatori e valori medi di performance in matematica



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

Le differenze di punteggio tra studenti regolari e posticipatori sono molto elevate (Figura 3.13): a livello nazionale gli studenti regolari ottengono 74 punti in più rispetto ai colleghi posticipatori e 23 punti in meno rispetto ai colleghi anticipatori. Le differenze tra anticipatori e posticipatori sono ancora più evidenti con 97 punti di differenza. In Lombardia, nel Friuli Venezia Giulia e a Trento tali differenze sono ancora più marcate.

Figura 3.13 - Differenza nel punteggio in matematica tra studenti regolari, posticipatori e anticipatori per regioni e Italia



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

Le diverse regioni differiscono tra loro nella composizione socio-economica della popolazione dei 15enni indagati. In Lombardia e in Friuli Venezia Giulia l'indicatore di status socio-economico e culturale (ESCS)¹⁸ risulta leggermente più elevato della media nazionale. Da un'analisi più dettagliata, nella quale si considera il valore dei quartili¹⁹ dell'indice di status socio-economico, si rivela che la Lombardia, insieme al Veneto, ha l'indice di ESCS più basso del primo quartile rispetto alle altre regioni considerate. Per contro, la Lombardia evidenzia un valore dell'indice più alto dell'ultimo quartile, distanziandosi dai valori di Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trento e, soprattutto, Bolzano (Tabella 3.14). Questo andamento evidenzia una maggiore eterogeneità dello status socio-economico e culturale in Lombardia, rispetto alle altre regioni considerate.

Tabella 3.14 – Status socio-economico e culturale della famiglia di origine (ESCS) sulla base del valore medio nazionale e quartili, per regione.

	Tutti gli studenti Indice Medio	Primo Quartile Indice Medio	Secondo quartile Indice Medio	Terzo Quartile Indice Medio	Quarto Quartile Indice Medio
Bolzano	-0,07	-1,10	-0,37	0,17	1,04
Friuli Venezia Giulia	0,05	-1,07	-0,25	0,33	1,19
Lombardia	0,06	-1,17	-0,28	0,38	1,31
Trento	0,00	-1,07	-0,30	0,25	1,13
Veneto	-0,07	-1,22	-0,42	0,18	1,19

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

Completa il quadro, l'analisi del punteggio medio per ogni quartile dell'indice di status socio-economico e culturale (Tabella 3.15). Considerando il primo quartile dell'indicatore di status socio-economico, le *performance* più elevate si riscontrano a Trento, con a seguire le Friuli Venezia Giulia e Veneto. Nel quartile di status più elevato la Lombardia, insieme al Veneto, è la regione con *performance* in matematica più elevate (555 punti).

Tabella 3.15 – Performance in matematica, sulla base dei quartili di status socio-economico e culturale e incremento di punteggio nel quartile più basso in relazione all'ESCS

	Primo Quartile Punteggio Medio	Secondo quartile Punteggio Medio	Terzo Quartile Punteggio Medio	Quarto Quartile Punteggio Medio	Incremento di performance nella relazione tra ESCS e matematica nel quartile più basso Punteggio Medio
Bolzano	475	502	521	529	1,71
Friuli Venezia Giulia	486	527	533	548	2,16
Lombardia	481	512	521	555	1,96
Trento	491	524	536	546	1,89
Veneto	486	508	545	555	2,15

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

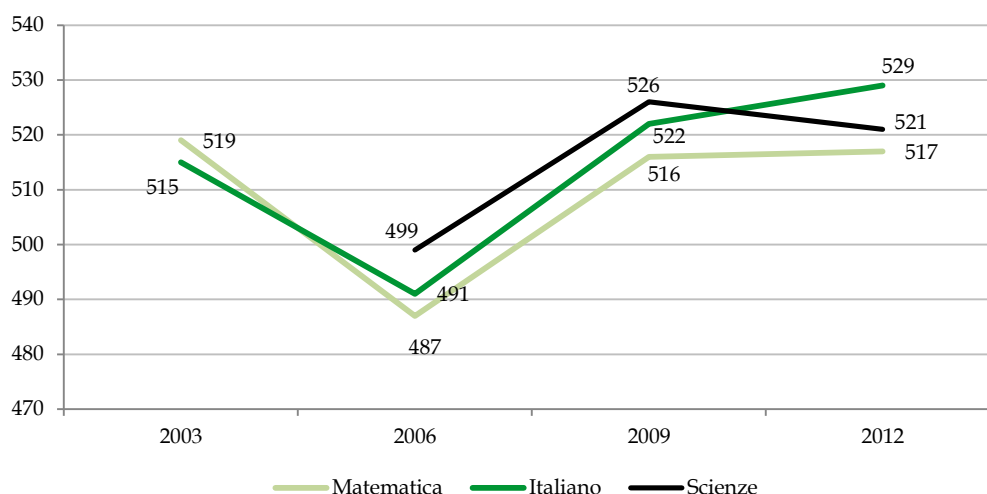
Il confronto di lungo periodo, ovvero tra il 2003 e il 2012, evidenzia, sebbene in modo non del tutto lineare, una crescita delle *performance* degli studenti lombardi in tutte le aree ed in particolare in matematica ed in italiano (Figura 14). Nello specifico, dopo un

¹⁸ L'indicatore di status socio-economico e culturale (ESCS) è ricavato dall'OECD come sintesi dello stato occupazionale ed educativo dei genitori e in base alle risorse educative possedute a casa.

¹⁹ I quartili sono quei valori dell'indicatore che ripartiscono la popolazione in quattro parti di uguale numerosità. Nel caso in esame, quindi, nel primo quartile ci sarà il 25% degli individui che hanno l'ESCS più basso.

calo delle performance tra il 2003 ed il 2006, dal 2006 i risultati sono migliorati ed i dati del 2012 confermano tale tendenza.

Figura 3.16 - Confronto di performance in matematica, italiano e scienze tra il 2003 e il 2012



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati OECD – Indagine PISA

3.6 Conclusioni

Il capitolo presenta un quadro di insieme sul secondo ciclo di istruzione in Lombardia. Per quanto riguarda l'istruzione secondaria superiore, l'analisi rivela una distribuzione tra tipologie di scuole più concentrata negli istituti tecnici rispetto alla media nazionale. Emergono anche marcate differenze di genere: gli uomini risultano maggiormente concentrati negli istituti tecnici, mentre le donne nei licei classici, socio-psicopedagogici, artistici e linguistici. Per quanto riguarda la formazione professionale, si evidenzia la forte crescita della partecipazione nei percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP), probabilmente dovuta al fatto questa filiera ha intercettato la domanda che prima si rivolgeva ai corsi triennali degli istituti professionali. Fino alla riforma del 2010 negli istituti professionali statali si potevano infatti conseguire anche titoli triennali, mentre con la riforma questi titoli sono riservati al sistema regionale della IeFP. Per quanto riguarda la scelta degli indirizzi effettuata dagli studenti lombardi, emerge che la maggior parte degli studenti sia iscritta in corsi di "Meccanica, impianti e costruzioni", "Servizi di ristorazione" e "Servizi alla persona". Queste tre aree professionali insieme coprono quasi il 70% del totale degli iscritti. Con riferimento alla composizione di genere, i dati mostrano una prevalenza maschile nella formazione professionale: i maschi infatti costituiscono il 60% degli studenti totali, ma questa percentuale varia molto nei diversi indirizzi professionali (l'indirizzo con la maggiore quota femminile è quello dei servizi alla persona, che include i percorsi di acconciatura e trattamenti estetici, seguito dai servizi di promozione e accoglienza e dai corsi di moda e abbigliamento).

Il settore della formazione professionale mostra tassi di crescita nelle qualifiche e nei diplomi rilasciati così forti da spiegare le divergenze tra i tassi di dispersione. Infatti, mentre i tassi di abbandono nel sistema scolastico mostrano una preoccupante stagnazione su livelli elevati, le statistiche che includono la formazione professionale

evidenziano miglioramenti significativi. Inoltre, i flussi in entrata mostrano tassi di crescita ancora molto sostenuti che consentono di prevedere con ragionevole confidenza per il breve e il medio periodo degli ulteriori miglioramenti per quanto riguarda la dispersione scolastica. I dati esposti in questo capitolo mostrano chiaramente che il settore della formazione professionale ha assunto un ruolo quantitativamente molto rilevante. Un'analisi della qualità dell'offerta formativa in questo segmento sarà invece presentata nel Capitolo 5.

La seconda parte del capitolo analizza la transizione scuola-lavoro dei diplomati della scuola secondaria superiore utilizzando i dati dell'ultima indagine ISTAT sui diplomati, del 2007 (osservati nel 2011). L'analisi conferma fatti noti, come la forte associazione positiva tra la maturità scientifica e classica o un elevato voto di diploma e la probabilità di proseguire negli studi universitari, ed evidenzia fatti meno noti, come la forte penalizzazione nella probabilità di occupazione per i diplomati provenienti da scuole generaliste (come i licei) rispetto a quelli degli istituti professionali (-17 punti percentuali), a cui non corrisponde una eguale penalizzazione per le diplomate da scuole generaliste, sebbene queste ultime beneficino sostanzialmente da un'istruzione tecnica (istituti tecnici) in termini di probabilità di occupazione (+7,6 punti percentuali rispetto agli istituti professionali). Dato che le scuole tecniche sono anche quelle meno frequentemente scelte dalle donne, l'analisi mostra pertanto come la diffusione di una maggiore "vocazione tecnica" tra le studentesse potrebbe rappresentare un mezzo efficace per migliorare la condizione femminile nel mercato del lavoro.

L'ultima parte del capitolo analizza i risultati della Lombardia nell'ultima indagine PISA (2012), recentemente diffusa dall'OCSE. L'analisi conferma dei fenomeni già ben noti, come la migliore performance dei ragazzi (rispetto alle ragazze) in matematica, la peggiore performance degli studenti immigrati e l'associazione positiva tra livelli di *literacy* e status socio-economico degli studenti.

CAPITOLO 4

LE POLITICHE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE

Questo capitolo descrive l'evoluzione del sistema lombardo delle doti verso la dote unica e fornisce alcuni suggerimenti per la valutazione degli esiti. Fino all'anno in corso il sistema delle doti prevedeva diversi tipi di dote, dall'ottobre del 2013 la riforma del welfare lombardo ha previsto il passaggio ad una dote unica. In questo capitolo passiamo in rassegna brevemente il vecchio sistema delle doti al fine di mettere in evidenza i problemi risolti nell'evoluzione verso la dote unica. La nuova dote unica supera la logica delle doti diverse per adottare una strategia programmatoria unitaria in un singolo strumento. Diverse sono le novità: si differenzia l'intensità di aiuto di cui possono beneficiare le persone in considerazione dei fattori che ne ostacolano l'inserimento lavorativo e sociale; si prevede il rimborso dei servizi al lavoro e di formazione, sia "a processo", ossia sulla base della avvenuta realizzazione delle attività, sia "a risultato", ossia a condizione del raggiungimento dell'inserimento lavorativo della persona. Infine la dote unica responsabilizza il sistema degli operatori accreditati attraverso i controlli, le sanzioni e la valutazione e nel contempo promuove il partenariato tra gli enti accreditati per creare una rete. Il capitolo termina con un confronto tra il sistema doti lombardo e altri sistemi regionali di welfare delle regioni del nord Italia.

Errore. L'origine riferimento non è stata trovata..1 Il percorso verso la dote unica

Strumenti centrali del welfare lombardo sono il *piano di intervento personalizzato* (PIP) e la *Dote*. Questi strumenti prevedono la definizione di un piano ove sono indicati i reciproci impegni del soggetto disoccupato e dell'ente accreditato, nel quale sono individuati i servizi ritenuti fondamentali per favorire il reimpiego del soggetto in difficoltà occupazionale.

Ogni dote va "spesa" tra gli operatori che hanno aderito a ciascun avviso e il suo valore è predeterminato in funzione del costo del pacchetto di servizi previsto come necessario ai fini di conseguimento degli obiettivi formativi ed occupazionali previsti. Di regola gli operatori vengono remunerati sulla base del costo dei servizi erogati in favore del titolare della Dote, nei limiti di una durata massima in ore. Il pagamento tipicamente avviene "a processo", vale a dire in relazione all'avanzamento dell'attività, oppure "a risultato".

In pratica il percorso Dote si articola in vari passaggi: si inizia con l'operatore accreditato che una volta verificato il possesso dei requisiti soggettivi fissati nella singola iniziativa ed effettuata la *profilazione* dell'utente, segue la stipula con il beneficiario della Dote di un Piano di inserimento personalizzato (PIP) e infine l'erogazione dei servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro. A seconda delle

loro esigenze, ad alcuni destinatari dell'azione dotale viene anche offerta l'opportunità di frequentare dei corsi di formazione (che sono obbligatori nella Dote Formazione). Il sistema dotale non è applicato unicamente in Lombardia ma assume caratteristiche diverse in diverse regioni. Il sistema Lombardo è tra quelli di più lunga tradizione nel panorama italiano e può ambire a diventare un esempio per le molte regioni che sono ancora prive di un sistema pubblico-privato di welfare coerente. Ha tuttavia alcune criticità che illustreremo in questo capitolo e che sono peraltro argomento tipico di discussione nella letteratura internazionale sui sistemi di welfare misti pubblico-privato.

Fino alla riforma della dote unica, il sistema lombardo funzionava con molteplici tipi di dote. La Dote o "azione dotale" veniva assegnata a particolari categorie di soggetti, di volta in volta individuati come destinatari di specifiche iniziative, pubblicizzate tramite avvisi pubblici. I destinatari delle iniziative potevano accedere alle Doti tramite una procedura che si svolgeva tutta in via informatica. Ciascun individuo poteva beneficiare, nell'anno solare, di più di una dote entro un limite di spesa massima e comunque delle disponibilità finanziarie programmate dalla Regione.

Nel sistema precedente la dote unica, le due doti principali erano la Dote Lavoro e la Dote Formazione. Destinatari della Dote Lavoro erano i cittadini residenti o domiciliati in Lombardia di età inferiore ai 64 anni che avessero assolto il *diritto dovere* di istruzione e formazione, e in possesso delle seguenti caratteristiche:

- persone alla ricerca di occupazione, compresi i lavoratori espulsi dal mercato del lavoro a causa di crisi aziendali, o persone mai entrate nel mercato del lavoro, che percepissero o meno un'indennità di disoccupazione (inoccupati o disoccupati);
- lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, che percepissero o meno un'indennità di disoccupazione o di mobilità;
- lavoratori sospesi in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), che appartenessero a una o più delle categorie a rischio di svantaggio o emarginazione dal mercato del lavoro.

Per dare un'idea delle voci di spesa in questione: l'importo massimo era di 1.500 euro per servizi al lavoro e alla formazione. Inoltre verso quei soggetti le cui condizioni sociali e economiche rendessero necessario un sostegno era previsto un contributo fino ad un massimo di 3.000 euro (pari a 300 euro per ciascun mese di fruizione dei servizi di politica attiva, sino ad un massimo di 10 mesi). Ai fini della remunerazione degli enti accreditati, Regione Lombardia erogava un riconoscimento economico che andava da 700 a 1.300 euro all'operatore che si prendeva in carico il singolo lavoratore disoccupato in caso di comprovata assunzione della persona con contratto, di qualunque tipologia, di durata non inferiore ai 6/12 mesi.

Diversamente che per la dote Lavoro, per quanto riguarda la Dote Formazione, l'obiettivo era quello di favorire l'occupabilità e l'innalzamento del livello di competenze lungo tutto l'arco della vita, con particolare attenzione a coloro che fossero a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

I gruppi *target* di questa Dote erano definiti in base al titolo di studio. Infatti, per accedere alla Dote Formazione, era necessario essere residenti o domiciliati in Lombardia ed essere inoccupati o disoccupati di età non superiore ai 35 anni (compiuti

al momento della presentazione della domanda), in possesso di uno dei tre seguenti titoli di studio:

- attestato di competenza di III livello europeo (quarta annualità di istruzione e formazione professionale);
- diploma di scuola secondaria superiore;
- laurea o titolo superiore.

La Dote Formazione non era cumulabile con altre doti richieste negli anni precedenti e per accedere ai servizi previsti dalla Dote, i destinatari inoccupati dovevano rilasciare apposita dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) e copia del titolo di studio. Le principali differenze tra una Dote formazione e un classico progetto di formazione, risultava dettato da due aspetti: la possibilità di ricevere l'indennità di partecipazione e l'erogazione di servizi di aggiornamento del proprio livello professionale, integrati con il servizio di *tutoring* e accompagnamento allo *stage* nel caso in cui, a completamento del percorso di aula teorico, ne fosse previsto lo svolgimento. Il contributo per la fruizione di servizi formativi del sistema di istruzione e formazione professionale regionale ammontava ad un massimo di 5.000 euro in relazione alla tipologia e la quantità di servizi fruiti. Era possibile fruire di uno o più servizi formativi erogati da un operatore accreditato dalla Regione per una durata massima di 24 mesi complessivi a partire dalla data di assegnazione della dote.

Oltre alle due doti "base" (Lavoro e Formazione), lungo il 2009 e in risposta agli effetti della crisi internazionale, il sistema Dote è stato integrato da dispositivi specifici che erano finalizzati a sostenere, tramite politiche attive e indennità di partecipazione, specifici *targets* del mercato del lavoro regionale, quali: Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali in deroga; Dote Lavoro Persone con disabilità; Dote Soggetti deboli; Dote Formazione Operatori delle forze di Polizia; Dote Formazione Successo formativo; Dote Lavoratori in somministrazione. In particolare, in un quadro d'intervento "emergenziale", la Regione Lombardia aveva attivato la *Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali*, uno strumento in grado di realizzare l'implementazione della strategia anti-crisi collegata agli ammortizzatori sociali in deroga con l'utilizzo del Fondo sociale europeo per le politiche attive collegate.

In tal senso, la partecipazione ai percorsi di formazione/riqualificazione e/o di reinserimento lavorativo era condizione necessaria per poter beneficiare del trattamento di sostegno al reddito previsto dall'ammortizzatore sociale in deroga. I destinatari di questa Dote appartenevano a due macro-categorie di lavoratori: i lavoratori subordinati in CIG in deroga e i lavoratori subordinati disoccupati che avessero presentato domanda di mobilità in deroga oppure domanda di trattamento di ammontare equivalente all'indennità prevista DLG 185/08.

L'operatore prescelto, entro 45 giorni dalla sospensione del lavoro, prendeva in carico il soggetto e lo supportava in tutte le fasi di definizione ed attuazione del suo percorso individuale (PIP), attraverso la nomina di un *tutor*. Il lavoratore poteva aderire alla proposta di servizi del proprio datore di lavoro (se presente nell'accordo tra le parti sociali per accedere alla CIG) o aderire ad una proposta diretta presentata da un operatore accreditato.

È da segnalare, inoltre, l'avvio nel 2010 di un'altra misura sperimentale e complementare a sostegno della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali, ossia i *voucher conciliativi* (importo mensile massimo pari a 250 euro per un periodo non superiore a 10

mesi). Tali *vouchers* intendevano favorire la conciliazione tra impegni e necessità di cura familiare e la partecipazione ai percorsi di formazione e riqualificazione professionale da parte dei beneficiari della Dote. Attraverso i voucher conciliativi si sono resi disponibili molti servizi quali per esempio i servizi per la prima infanzia (0-3 anni) forniti da Nidi, micro nidi, Centri per la Prima infanzia e Nidi famiglia; Baby sitting e Baby Parking; accompagnamento dei figli (minori di 14 anni) a scuola, visite mediche, ad attività sportive e di gioco, ecc.

Errore. L'origine riferimento non è stata trovata..2 I problemi delle doti nel sistema precedente alla dote unica e in generale nella letteratura sui sistemi di welfare

Un primo potenziale problema del precedente sistema delle doti risiedeva nel tipo di servizi offerti dall'azione dotale. Al di là dei servizi strettamente correlati alla definizione del PIP, ai beneficiari della Dote Lavoro venivano offerti principalmente attività di orientamento e *scouting* aziendale, integrati da corsi di formazione. Il bilancio delle competenze era un servizio meno frequente ma pur sempre rilevante, mentre il supporto a percorsi di auto-imprenditorialità era il servizio meno diffuso.

In generale emerge come l'attività di accompagnamento al lavoro sia stata una fase del percorso dotale meno frequente rispetto a quella formativa. La ragione è in parte che la quasi totalità dei beneficiari della *Dote Lavoro Ammortizzatori sociale* erano lavoratori cassaintegrati in deroga, i quali non necessitavano di percorsi di re-inserimento lavorativo, ma di misure di riqualificazione professionale.

Anche per le aree tematiche dei servizi formativi si osservano analogie tra le diverse Doti: la tecnologica (ossia informatica di base) e i linguaggi (prevalentemente l'inglese) rappresentavano quelle più significative, seguite da corsi su amministrazione/contabilità o meccanica.

Dai monitoraggi realizzati, si riscontra una non sempre sufficiente integrazione tra le attività orientative e quelle specificatamente formative. Inoltre, verso coloro che avessero perso il lavoro, si evidenziava la difficoltà di saldare il percorso di formazione intrapreso con concrete possibilità di (re)inserimento nel mercato del lavoro.

L'incapacità di erogare concreti strumenti nella fase di inserimento lavorativo, emerge anche dall'analisi della *Customer satisfaction* degli utenti dell'azione dotale (Expert Italia *et al.* 2011). Tale analisi evidenzia come sarebbe stato necessario prestare maggiore attenzione a quei servizi di supporto alle attività di *matching* e, in particolare, al servizio di auto-imprenditorialità. Ad esso sarebbe dovuto un maggior investimento in termini di risorse, tempo, competenze e attenzione da parte degli operatori.

Le aziende, dal canto loro, sembravano preferire la possibilità di avvalersi di differenti modalità di incontro con i potenziali assunti. I criteri di scelta delle aziende sembrano prescindere dalle competenze che i disoccupati avessero ottenuto attraverso la formazione. D'altra parte la formazione era erogata in assenza di una esplicita domanda di competenze da parte delle aziende stesse, a partire dalla difficoltà di costruire/reperire luoghi istituzionali dedicati all'incontro tra le esigenze delle imprese e l'offerta degli enti che si dedicano alla formazione.

Talvolta veniva altresì lamentato un atteggiamento non adeguato da parte delle Agenzie formative, impegnate ad organizzare percorsi preconfezionati e

standardizzati, scarsamente rispondenti alle necessità dei lavoratori, ma funzionali alle necessità dell'offerta stessa.

Un secondo problema del vecchio sistema dotale riguarda le criticità del modello competitivo sotto il *profilo degli enti accreditati* e dei *tipi di servizi a cui l'attore privato si è accreditato*. Il mercato dell'accREDITAMENTO è costituito per il 70% da attori privati. Nelle intenzioni originarie del legislatore l'operatore pubblico doveva assistere i soggetti che non rientrassero nei "target minimi" dell'azione dotale, tuttavia in pratica nei fatti non è stato in grado di competere e in questo modo si è creato un vero "monopolio" dell'attore privato.

Il rischio è che gli enti accreditati privati si muovano in modo da minimizzare il rischio di insuccesso nel collocamento delle persone disoccupate e per questo privilegino i servizi meno "rischiosi" quali la formazione. Questo fenomeno (detto anche *gaming* nella letteratura internazionale) è "naturalmente" presente in tutti i sistemi europei in cui c'è un sistema misto pubblico-privato. Nel caso delle doti prima della riforma della dote unica, per esempio, tra i servizi di politica attiva quello dedicato alla fase d'incontro tra domanda e offerta di lavoro rappresentava il più difficile da realizzare (in quanto comporta anche dei rischi d'impresa). Poiché il pagamento veniva riconosciuto a risultato conseguito, nei fatti questo pacchetto era molto meno utilizzato, mentre si è creato un fenomeno esteso di *parking* degli utenti nella formazione professionale.

Nel passato poche Agenzie private del lavoro (APL) hanno partecipato alle politiche attive dedicate ai beneficiari degli ammortizzatori in deroga. Dalle prime evidenze appare uno scenario in cui le APL hanno operato nei settori tradizionalmente presidiati dai Servizi pubblici per l'impiego (orientamento, accompagnamento e formazione), mentre si è manifestata una scarsa presenza proprio nei servizi legati alla loro specializzazione come l'intermediazione.

I fenomeni di *gaming* e *parking* sono ben noti nella letteratura internazionale che studia i sistemi di welfare in vari paesi e sono presenti in varie forme in tutti i sistemi dove c'è un sistema misto pubblico-privato. In altre parole, l'attore privato tende naturalmente a realizzare in massima parte formazione professionale ed orientamento, compiti ovviamente più facili da realizzare, mentre ignora, probabilmente perché non economicamente conveniente, l'azione stessa per la quale sono stati esplicitamente coinvolti (ovvero il collocamento). Questi fenomeni implicano un terzo ed ultimo fenomeno, anch'esso noto nella letteratura: il *cherry picking* cioè la tendenza a scegliere i beneficiari più facili da formare o da ricollocare ai fini di massimizzare la probabilità di successo. Il fenomeno è potenzialmente preoccupante perché se gli enti privati accreditati fanno poco collocamento, ai beneficiari non resta che rivolgersi ai Centri per l'impiego pubblici, i quali a loro volta, senza risorse e senza un collegamento con le imprese, non sono solitamente in grado di collocare.

Accanto ai problemi di *gaming*, *parking* and *cherry picking* che, ripetiamo interessano tutti i sistemi pubblico-privato, vi sono dei problemi più specifici del sistema nella sua versione pre-dote unica, a cui il nuovo sistema ha cercato di porre rimedio:

1. "Target minimi" per l'accesso alle doti troppo ampi.
2. Rigidità delle procedure di variazione del PIP. In altri termini, il sistema non prevede ripensamenti rispetto al percorso scelto.
3. Assenza di una "rete" degli operatori, per la realizzazione degli strumenti
4. La rigidità della "quota oraria", che favorisce gli enti che lavorano su competenze trasversali e di base, a discapito di una formazione più qualificante.

5. Limitato coinvolgimento delle imprese e non chiara corrispondenza dell'offerta formativa ai bisogni del sistema produttivo.
6. Assenza di un disegno di valutazione condiviso prima della erogazione delle Doti.

Errore. L'origine riferimento non è stata trovata..3 La dote unica 2013

Il progetto di dote unica affronta molti dei problemi del sistema precedente, anche se a tutt'oggi non risulta predisposto un sistema di valutazione con criteri chiari. Esiste un sistema di monitoraggio delle doti ma non esiste ancora un sistema indipendente di valutazione degli esiti occupazionali delle doti per i singoli beneficiari e delle performance degli enti accreditati. Nel seguito descriveremo come il nuovo sistema affronti e risolva molte delle criticità del sistema precedente e discuteremo l'unico vero punto critico rimasto tuttora aperto: la valutazione degli esiti delle doti e della performance degli enti accreditati.

La riforma del sistema dotale è esplicitamente orientata ad affrontare molti dei problemi emersi in precedenza, dal momento che le caratteristiche principali della dote 2013 sono:

1. la nuova dote unica supera la logica delle doti diverse per adottare una strategia programmatoria unitaria in un singolo strumento
2. differenzia l'intensità di aiuto di cui possono beneficiare le persone in considerazione dei fattori che ne ostacolano l'inserimento lavorativo e sociale;
3. conferma il ricorso all'adozione di unità di costo standard per il rimborso dei servizi al lavoro e di formazione, sia "a processo", ossia sulla base della avvenuta realizzazione delle attività, sia "a risultato", ossia a condizione del raggiungimento dell'inserimento lavorativo della persona;
4. orienta i servizi al conseguimento del risultato occupazionale, commisurando le condizioni di riconoscimento di questi ultimi alle trasformazioni delle dinamiche del mercato del lavoro;
5. responsabilizza il sistema degli operatori accreditati attraverso i controlli, le sanzioni e la valutazione;
6. promuove il partenariato tra gli enti accreditati per creare una rete.

Come nel sistema precedente, il modello della Dote Unica Lavoro è destinato ai soggetti residenti o domiciliati in Lombardia ed in particolare: giovani inoccupati fino a 29 anni; disoccupati (indipendentemente dalla precedente occupazione) sia che percepiscano o meno indennità; ma anche occupati in aziende ubicate in Lombardia, in presenza di specifiche condizioni (cessazione di attività, procedura concorsuale, contratti di solidarietà, cassa integrazione)²⁰.

Un primo problema a cui si è posta soluzione è la difficoltà del *click day* delle doti che privilegiava i potenziali beneficiari appartenenti a circuiti in possesso di informazione sulle doti rispetto ai beneficiari esclusi dal circuito dell'informazione. Ora le doti sono assegnate agli enti accreditati in base ai risultati ottenuti in precedenza in modo da evitare il fenomeno dell'accaparramento.

Nella dote unica c'è un sistema di pre-assegnazione di un "budget" potenziale per operatore, inteso come soglia massima di spesa (e non come assegnazione di risorse) all'interno della quale l'operatore accreditato al lavoro potrà attivare Doti. Gli obiettivi

²⁰ Avviso Dote Unica Lavoro - Decreto 9308 del 15 ottobre 2013

di assegnazione delle soglie massime sono il definire delle quote entro cui ogni operatore possa attivare doti e valorizzare gli operatori più virtuosi in termini di ricollocazione dei destinatari. La determinazione delle soglie massime avviene in più fasi: una fase iniziale di assegnazione e successive assegnazioni a seguito di verifiche periodiche.

Per orientare più decisamente i *servizi al conseguimento del risultato occupazionale*, Regione Lombardia stabilisce la soglia massima di spesa agli operatori accreditati per i servizi al lavoro secondo i criteri seguenti:

- una parte fissa uguale per tutti gli operatori, che ha un peso complessivo circa del 25% e consente la partecipazione alla dote a tutti gli operatori;
- una parte variabile proporzionale al valore delle doti liquidate nell'ambito di Dote Ricollocazione 2011 e 2012 e Dote Tirocini, che ha un peso complessivo circa del 40% e risponde alla necessità di coinvolgere gli operatori che, avendo maturato esperienza nell'erogazione di servizi, riconosciuti da Regione Lombardia a processo e a risultato, dimostrano una maggiore capacità ed efficacia gestionale ed erogativa;
- una parte variabile proporzionale ai risultati occupazionali conseguiti dagli operatori nell'ambito dell'Avviso Dote Ricollocazione 2011 e 2012, che ha un peso complessivo circa del 35%, valorizzando gli operatori che hanno dimostrato una performance sopra la media in termini di ricollocazione delle persone.

All'avvio della Dote Unica Lavoro, l'operatore può prendere in carico persone fino al valore massimo della sua soglia. Esiste poi una premialità di assegnazione per cui ogni operatore può prendere in carico persone a cui sono assegnate doti il cui ammontare complessivo che supera la soglia massima calcolata come definito sopra del 20%.

Con cadenza periodica, di norma trimestrale, Regione Lombardia riscontra lo stato di avanzamento delle doti prese in carico dagli operatori e, sulla base di indicatori di risultato, verifica che l'ammontare delle doti attivate permanga nell'ambito della disponibilità complessiva delle risorse stanziare.

L'assegnazione di nuove risorse e/o di risorse liberate da doti in ritardo di attivazione e attuazione avviene attraverso meccanismi di premialità che prevedono la sostituzione delle doti concluse con raggiungimento del risultato occupazionale con nuove doti e destinatari per un importo pari al valore delle doti concluse positivamente dall'operatore.

Un secondo problema è che se l'ente che assegna l'individuo ad una fascia di aiuto è lo stesso ente che se ne prende carico, avrà ovviamente l'incentivo a assegnarlo alla fascia che dà i maggiori margini di guadagno. A questo problema è stato posto rimedio creando un sistema di assegnazione alle fasce di rischio (vedi sotto) che è in gran parte automatico e avviene sulla base di caratteristiche individuali del beneficiario. Il nuovo modello di Dote Unica Lavoro si basa sulla possibilità per le persone di accedere a percorsi personalizzati in relazione al proprio livello di occupabilità. Il livello di occupabilità è determinato sulla base di: a) stato occupazionale; b) età; c) titolo di studio; d) genere.

Sistemi simili sono applicati in Germania, Francia, Belgio, Danimarca, Svezia. Benché con alcune differenze, tutti questi sistemi poggiano sull'idea comune che i servizi debbano essere basati sulla valutazione dei bisogni della persona misurati in base alla distanza dal mercato del lavoro, ossia al periodo di non occupazione. Per costruire le 4 fasce di intervento sono stati utilizzati strumenti statistici che hanno calcolato la durata media della ricerca di un posto di lavoro per persone con

caratteristiche e qualifiche differenti sulla base dei dati delle comunicazioni obbligatorie disponibili sul territorio lombardo.

L'assegnazione dei servizi all'impiego per fasce generalmente non si affida solo a sistemi automatici quantitativi ma è anche caratterizzato dalla combinazione di servizi personalizzati e di programmazione delle risorse in base al target. In genere è l'operatore che prende la decisione finale sul tipo di intervento da attivare a favore della persona, anche in base a quelle che sono le *soft skills*, che generalmente non vengono prese in considerazione da sistemi puramente statistici ed informatici. Nel caso della Dote unica, l'assegnazione in fasce avviene in modo automatico mentre l'intensità dei servizi per ciascun beneficiario è decisa interattivamente con l'operatore.

Per quanto riguarda l'assegnazione in fasce, ad ogni persona è attribuito un punteggio in relazione alle proprie caratteristiche anagrafiche ed occupazionali. La somma dei punteggi determina l'appartenenza della persona ad una delle quattro possibili fasce di intensità d'aiuto:

- Fascia 1 “bassa intensità di aiuto” (1-49 punti): rientrano in questa fascia le persone in grado di ricollocarsi nel mercato del lavoro in autonomia o che richiedono un supporto minimo;
- Fascia 2 “media intensità di aiuto” (50-74 punti): rientrano in questa fascia le persone che necessitano di servizi intensivi per la collocazione o ricollocazione nel mercato del lavoro;
- Fascia 3 “alta intensità di aiuto” (75-100 punti): rientrano in questa fascia le persone che necessitano di servizi intensivi per un periodo medio/lungo e di forte sostegno individuale per la collocazione o ricollocazione nel mercato del lavoro;
- Fascia 4 “altro aiuto” (0 punti): rientrano in tal fascia le persone che necessitano di servizi per il mantenimento della posizione nel mercato del lavoro.

A partire dagli standard adottati da Regione Lombardia, i servizi formativi ed al lavoro sono stati raggruppati in “aree” connotate da specifica finalità. I servizi forniti sono sostanzialmente gli stessi del precedente sistema:

- Accoglienza e orientamento;
- Bilancio di competenze/analisi delle propensioni e delle attitudini all'imprenditorialità;
- Tutoring e accompagnamento al tirocinio/work experience;
- Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro;
- Coaching;
- Certificazione delle competenze;
- Collocamento e servizi per l'autoimprenditorialità.

Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.4 Il ruolo della valutazione

Come visto, Regione Lombardia con il set dotale più recente ha affrontato le problematiche che erano emerse durante la fase di esperienza iniziale.

Il tema della valutazione è stato anch'esso preso in considerazione, a partire innanzitutto dal dettato normativo della stessa Regione, proprio in relazione al ruolo fondamentale che assume nella fase finale dell'accreditamento, perché deve:

- informare (consentire di verificare il grado di conseguimento degli obiettivi prefissati in termini di risultati ottenuti rispetto dei costi e degli impegni di risorse);
- rendicontare (costituire la base per la valutazione degli effetti di una determinata azione);
- fornire gli strumenti per diffidare, sospendere e revocare l'operato dell'agente (mettere in condizione i decisori ai diversi livelli di responsabilità di predisporre le azioni più opportune per porre rimedio alle criticità evidenziate).

La complessità e la rilevanza del tema meritano un approfondimento, anche in vista di evoluzioni del sistema dotale che possano incorporare un modello valutativo articolato.

Come punto di ingresso si deve ricordare che Regione Lombardia ha previsto nei decreti di approvazione della Dote Unica che si procederà a valutare la gestione delle attività previste dalla Dote Unica Lavoro da parte degli operatori con particolare riferimento ai risultati raggiunti. L'impegno preso è che "gli esiti dell'analisi saranno tenuti in considerazione ai fini della valutazione delle performance degli enti e diffusi secondo i canali di comunicazione regionali anche al fine di orientare le persone nella scelta degli operatori".

Per il momento si tratta di un impegno *a tendere*. Infatti esiste per ora il sistema di monitoraggio delle doti attivate, ma non un sistema integrato di valutazione degli esiti delle doti stesse che preveda l'analisi scientifica con un gruppo di controllo (ovvero un gruppo di individui che non hanno ricevuto la dote e tuttavia hanno caratteristiche simili ai dotati), così come rimangono da definire i criteri pubblici secondo cui l'attività degli enti accreditati sarà valutata e la banca dati necessaria per la valutazione.

Entrando in maggiore dettaglio sugli aspetti metodologici, possiamo evidenziare due obiettivi della valutazione: gli esiti delle doti dei singoli beneficiari e il ranking degli enti accreditati rispetto alla loro performance.

Per la valutazione degli esiti la letteratura suggerisce un metodo statistico e un metodo sperimentale. Il primo è il metodo del *Propensity score matching* tra beneficiari della Dote Lavoro e disoccupati *disponibili al lavoro* che non hanno beneficiato dello strumento (il gruppo di controllo). Quando si è trattato di affrontare concretamente il problema (si veda ad esempio Ballarino et al. 2012), sono emerse una serie di criticità, la maggior parte delle quali derivanti dal fatto che l'interfaccia di consultazione del database sulle doti non era stata progettata per la fruizione di soggetti esterni, quali gli studiosi coinvolti nella valutazione e monitoraggio, il che permette di capire facilmente come mai un sistema, pur sofisticato, che non sia stato concepito sin dall'inizio con finalità valutative non possa essere poi successivamente "piegato" in quella direzione, pur rimanendo eventualmente un ottimo sistema per il controllo amministrativo o il monitoraggio dell'avanzamento delle attività e della spesa.

Il secondo approccio sopra citato presente in letteratura, ovvero il metodo sperimentale, prevede l'assegnazione casuale ad un gruppo di persone e la contemporanea esclusione di un altro gruppo dal trattamento. Se l'assegnazione dei beneficiari è casuale (pur sempre all'interno di una popolazione auto selezionata in quanto interessata all'erogazione), allora si può con sufficiente certezza individuare un

effetto causale dell'esposizione alle opportunità formative sulle competenze possedute. Ovviamente questo presuppone una destinazione finalizzata di fondi, seppur di entità limitata alla dimensione della sperimentazione che si vuole condurre, cui si deve accompagnare una rigorosa gestione della erogazione al fine di minimizzare effetti di contagio tra beneficiari e popolazione (temporaneamente) esclusa.

Accanto all'analisi contro-fattuale, con il d.d.u.o. n. 9026/2007 si è approvata la costruzione di un *rating* degli operatori, volto a rendere trasparente il modello di accreditamento.

In questo caso, il lavoro accademico di definizione del modello e del prototipo non si è tradotto, per il disallineamento dei tempi tra decisione tecnica e decisione politica, in uno strumento operativo e gli indicatori utilizzati nell'analisi non sono stati definiti prima di realizzare l'azione dotale.

In altre parole, il modello di *rating* realizzato con riferimento all'esperienza dell'azione dotale 2009-2010 rappresenta un ottimo lavoro accademico, ma rimane ancora da applicare pienamente come meccanismo di regolazione dalle politiche attive del lavoro (come avviene nel Regno Unito o nei Paesi Bassi), perché deve ancora trovare spazio nella fase di programmazione.

Infatti, per realizzare uno strumento di valutazione coerente con il processo di accreditamento è necessario definire i parametri, gli indicatori e le tecniche prima che lo strumento di politica attiva venga assegnato, in modo che siano chiari a quali risultati la politica intende raggiungere e i relativi premi o sanzioni. Questo principio, che pure in Lombardia ha trovato eco anche nelle discussioni tecniche e di definizione degli strumenti, fa fatica a tradursi nella pratica anche per la complessità di alcuni modelli, che cozzano spesso con le tempistiche della programmazione estremamente strette, cosa che porta ad enfatizzare gli aspetti legati all'erogazione degli strumenti dotali a discapito di riflessioni sulla loro valutazione, che sembra di poter rimandare ad un secondo momento.

Esiste tuttavia una attività di monitoraggio delle nuove doti che lavora in tempo continuo. Il sistema Dote Unica Lavoro è aperto dal 21 ottobre 2013. Il sistema di monitoraggio al 20 novembre indica che in circa un mese sono state prese in carico 3.387 persone. Altre 1.392 stanno definendo il Piano di intervento Personalizzato.

L'analisi per fasce evidenzia come le persone prese in carico siano per la maggior parte le più svantaggiate, di fascia 3. Tra le prime tre fasce di aiuto (la fascia 4 è per gli occupati) la fascia 3 rappresenta più del 50% delle richieste il che significa che la Dote Unica Lavoro si sta dimostrando uno strumento di risposta alle persone con maggiori difficoltà, oppure che l'assegnazione alla fascia più difficile (e più remunerata) è troppo facile. Anche la fascia 4 dei lavoratori in situazione di cassa integrazione è rilevante (23% del totale), confermando l'utilizzo delle politiche attive da parte dei percettori di sussidi.

Gli operatori di Dote Unica Lavoro sono le Agenzie per il Lavoro, i Centri pubblici per l'Impiego e altri operatori, di norma enti di formazione accreditati per i servizi al lavoro. Su oltre cento operatori che si sono attivati in Dote Unica Lavoro, il 50% delle doti si concentrano su dieci operatori, i primi 5 dei quali sono le agenzie per il lavoro. Sarebbe interessante sapere quali sono le fasce di rischio prese in carico dalle agenzie private del lavoro e se esse prendono in carico tutti i tipi di fasce di rischio.

Questi risultati del monitoraggio non sono ancora un esito finale, perché misurano l'attivazione della dote e non la conclusione del percorso. L'efficacia si misurerà valutando il risultato occupazionale a conclusione dell'intervento, che può durare fino a tre o sei mesi in relazione alla fascia di appartenenza delle persone.

Rimane pur sempre vero che per una valutazione dell'intervento della dote e una valutazione dei costi-benefici è necessario stabilire i criteri di valutazione e un gruppo controfattuale di controllo che rispetti i criteri scientifici dell'analisi di valutazione.

4.5 Un confronto tra le politiche per il mercato del lavoro di quattro regioni del nord

Nei paragrafi precedenti è stato ampiamente illustrato lo strumento della dote adottato da Regione Lombardia. Nei paragrafi che seguono si riprenderanno alcuni elementi di questa illustrazione per compararli con le politiche adottate da altre tre Regioni, il Veneto, il Piemonte e l'Emilia Romagna.

Negli ultimi trent'anni, le politiche del lavoro in Italia sono state oggetto di un forte cambiamento che ha riguardato tanto il sistema istituzionale di regolazione quanto l'approccio generale, che ha visto un maggiore ruolo, nel tempo, degli interventi attivi a fianco di quelli passivi.

La normativa nazionale prima e il dettato costituzionale dopo, hanno assegnato alle Regioni il compito di formulare e gestire le politiche per il mercato del lavoro e la valorizzazione del capitale umano; il fine di questo decentramento è quello di permettere la realizzazione di interventi più mirati e in grado di assecondare le specificità produttive territoriali e di favorire quindi l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in contesti produttivi tra loro molto differenziati. Ne è derivata un'ampia articolazione delle politiche, diversamente declinate a livello regionale e talvolta provinciale, anche se, come si vedrà, sono sempre più numerosi gli elementi di comunanza.

Ciascuna Regione ha sviluppato una propria lettura della realtà locale e offerto una interpretazione specifica degli strumenti disponibili e sviluppati lentamente nel corso degli anni, accogliendo gli stimoli da parte sia dell'Unione Europea che dallo Stato centrale.

Con il passaggio alle Regioni della funzione legislativa e con l'ampliamento dei potenziali beneficiari a causa delle ripetute crisi degli ultimi anni, le politiche del lavoro sono passate da un approccio basato su misure di tipo solamente passivo – con il quale il lavoratore viene in qualche modo “risarcito” della perdita del lavoro – a uno più integrato e basato in buona misura sull'attivazione del cittadino; a quest'ultimo è richiesto di diventare il primo protagonista della lotta al suo stato di disoccupazione o di “socialmente escluso”, in coerenza con quelle che sono diventate, nel frattempo, le linee di pensiero dominanti a livello europeo.

Contrariamente a quanto ci si sarebbe potuto attendere come effetto congiunto del decentramento amministrativo e dell'articolazione produttiva territoriale, le differenze tra gli strumenti adottati nelle diverse regioni del Nord Italia non sono elevate; infatti, è vero che i mercati locali del lavoro possono avere esigenze molto diverse e le politiche attive del lavoro ne devono tenere conto, ma questa preoccupazione riguarda principalmente gli attori locali, coloro che devono facilitare, dal punto di vista operativo, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e aiutare il disoccupato a inserirsi sul mercato; i livelli regionali hanno finora adottato una serie di strumenti di *welfare* limitati e relativamente omogenei e ispirati agli stessi principi (soprattutto centralità della persona, integrazione e attivazione); tutti gli interventi sono inoltre parzialmente condizionati dalle regole dei Fondi Europei o dagli accordi tra lo Stato centrale e le Regioni, relativi soprattutto alle componenti più consistenti delle risorse, quelle relative alla Cassa Integrazione normale, straordinaria e in deroga.

Tutte le quattro Regioni oggetto di indagine hanno recepito le indicazioni della normativa nazionale sul decentramento delle politiche del lavoro, assumendo su di sé le relative funzioni, hanno applicato il principio dell'integrazione tra politiche del lavoro e politiche della formazione (per potere essere flessibile, il lavoratore deve essere formato al fine di reinserirsi nel circuito lavorativo o di restarci), così come previste dalla riforma del mercato del lavoro degli anni Novanta, e hanno infine basato la normativa regionale sul principio di attivazione del lavoratore, per renderlo protagonista della ricerca del lavoro.

In tutte le Regioni analizzate sono infatti previste:

- Politiche attive in favore di beneficiari di misure di sostegno al reddito e disoccupati di lunga durata, con piena integrazione dunque con le politiche passive del lavoro.
- Politiche attive e di inserimento per le categorie svantaggiate.
- Politiche attive e di inserimento per i giovani e le donne.
- Regolazione e promozione dell'apprendistato e dei tirocini.

Ovunque, nei casi studiati, si è inoltre operata un'integrazione tra gli interventi per il lavoro e quelli per la formazione.

Le differenze rilevate in questa analisi riguardano per lo più alcune realizzazioni pratiche del principio di sussidiarietà e di attivazione del lavoratore, nella scelta di concentrare funzioni e compiti in capo alle Regioni o di distribuirli maggiormente ai livelli periferici.

Variano fortemente tra le Regioni, da una parte, l'architettura istituzionale, cioè il ruolo assunto dalla Regione e quello riconosciuto alle Province, dall'altra, il ruolo e le modalità di coinvolgimento dell'operatore privato e di quello pubblico, con una forte ripercussione sulle procedure di gestione delle politiche per il lavoro. Da questo punto di vista si osserva tutta la difficoltà incontrata dalle Regioni nel conciliare un'unitarietà del sistema regionale con la necessità di venire incontro, nella realizzazione delle politiche attive del lavoro, a esigenze del mercato del lavoro fortemente articolate a livello territoriale.

Inoltre per le categorie svantaggiate, i giovani e le donne, può cambiare la frequenza del ricorso a politiche di inserimento basate su forme di incentivazione all'assunzione, incentrate su contributi diretti alle imprese, o sulla formazione *ad hoc* dei lavoratori.

In **Lombardia**, come nelle altre Regioni, si è assistito a due importanti fasi normative. La prima è quella avviata con la Legge Regionale 1/1999, con la quale si sono recepite le indicazioni nazionali sul trasferimento di competenze dallo Stato centrale alle Regioni. In questa prima fase la Regione assume il ruolo di responsabile delle attività di programmazione, indirizzo e valutazione del sistema dei servizi per l'impiego, e assegna alle Province un ruolo gestionale e il compito di programmare i servizi e gli interventi per il lavoro, la gestione del collocamento e la realizzazione dei Centri per l'Impiego. Comincia in questa fase il primo coinvolgimento dei privati, ai quali possono essere esternalizzati dei compiti tramite apposite Convenzioni. Derivò da questa normativa un sistema molto articolato a livello territoriale, con realtà locali molto differenziate tra loro.

A seguito del cambiamento della normativa nazionale sul mercato del lavoro, con la Legge Biagi e la fine del monopolio pubblico per i servizi di intermediazione di domanda e offerta di lavoro, la normativa lombarda, così come quella delle altre Regioni, come si vedrà, cambia radicalmente. Con la Legge Regionale 22/2006 il coinvolgimento del privato aumenta significativamente; di conseguenza la Regione

sente la necessità di assumere un ruolo più forte con conseguente ridimensionamento di quello delle Province. La Regione concentra su di sé maggiori poteri programmatori e attuativi e intrattiene direttamente le relazioni con l'ampio universo dei soggetti pubblici e privati; le Province mantengono potere esclusivo solo nella gestione delle pratiche relative all'anagrafica professionale, all'indennità di disoccupazione e alla mobilità; i servizi privati e quelli pubblici assumono pari dignità e anche i Centri per l'Impiego devono sottoporsi alla procedura dell'accreditamento per potere operare sul mercato dei servizi per il lavoro.

Il forte coinvolgimento dell'operatore privato, spesso del terzo settore, coinvolgimento fortemente innovativo a livello nazionale, deriva dalla convinzione che quest'ultimo, più motivato da interessi economici o idealistici, sia in grado di offrire servizi più efficienti e più efficaci rispetto agli operatori pubblici. Inoltre si vuole riconoscere al cittadino il diritto di scegliere il servizio che ritiene più adatto a soddisfare le proprie esigenze.

Perché ciò avvenga è naturalmente necessario che tutti gli attori operino in un regime di concorrenza e che siano effettivamente in grado di offrire servizi di qualità; ne deriva la necessità di verificare questa capacità di offerta, attraverso delle procedure di accreditamento (previste, peraltro dalla normativa nazionale); la novità regionale sta nell'imporre a tutti i soggetti erogatori di servizi, anche quelli pubblici come i Centri per l'Impiego, la procedura di accreditamento e costringerli a operare in un mercato basato sulla concorrenza; la Regione Lombardia ha così voluto creare un mercato (o almeno un quasi mercato) in cui il cittadino è libero di rivolgersi all'operatore che preferisce.

Le critiche rivolte a questo approccio riguardano principalmente due aspetti. Il primo è relativo alla scarsa conoscenza che il lavoratore ha sulle reali competenze dell'operatore e sulla qualità del servizio offerto: l'accreditamento garantisce un livello qualitativo "minimo" di prestazione, ma il lavoratore non è in grado di valutare gli elementi di preferibilità tra diversi operatori accreditati e tutto dipende dalla capacità di marketing dell'operatore stesso. Inoltre, soprattutto a causa degli elementi di premialità introdotti dalla Regione negli ultimi anni, l'operatore ha un incentivo a scoraggiare e a indirizzare verso i propri competitor, sia pure con comportamenti molto indiretti, i lavoratori potenzialmente difficili da collocare, per attrarre e concentrare i propri sforzi su quelli più facilmente inseribili nel mercato del lavoro.

L'Emilia Romagna ha adottato, fin con la prima legge di recepimento della normativa nazionale sul decentramento, un approccio incentrato su una forte autorità regolativa del governo regionale, compensata parzialmente da un'altrettanto marcata cooperazione con le Province e con i Comuni, oltre che con un buon coinvolgimento dei soggetti privati; se è vero che la programmazione è affidata alla Regione e la gestione alle Province, la programmazione deve essere comunque oggetto di concertazione tra i diversi livelli istituzionali attraverso specifici accordi e linee guida.

La Legge Regionale 17/2005 ha confermato questa impostazione che, da una parte, assegna alla Regione il ruolo programmazione, coordinamento e valutazione, come in Lombardia, dall'altra insiste molto sulla cooperazione interistituzionale, valorizzando il modello di regolazione dei rapporti verticali tra enti di diverso livello di governo delle politiche attive del lavoro, secondo un principio di collaborazione e di integrazione verticale delle funzioni, oltre che di apertura alla concertazione con le parti sociali e alla partecipazione di privati e organizzazioni del terzo settore.

La normativa regionale emiliana, inoltre, ha introdotto alcuni concetti innovativi (al momento della sua emanazione), quali quello della centralità della persona, dei servizi integrativi di formazione e lavoro, di ingresso e permanenza nel mondo del lavoro. Il

ruolo dell'operatore privato, a differenza di quanto avvenuto in Lombardia, non è paritario, ma in qualche modo subordinato e complementare a quello pubblico: sono la Regione e le Province che promuovono, attraverso apposite intese, forme di collaborazione attiva con i soggetti autorizzati dalla Regioni e sono le Province che possono individuare forme di collaborazione con i soggetti pubblici e privati autorizzati a livello nazionale o regionale; l'operatore privato è inoltre tenuto a un processo di accreditamento che non è richiesto all'operatore pubblico. Al singolo lavoratore, infine, non è riconosciuto un diritto di libera scelta dell'operatore, dovendosi rivolgere a quello assegnatogli dall'amministrazione pubblica (Centro per l'Impiego).

Il Veneto è stata una delle prime Regioni a recepire la normativa nazionale del 1997. Con la Legge regionale 31/1998, la Regione Veneto, analogamente a quanto predisposto dalle altre Regioni, assume le funzioni di programmazione, di indirizzo, vigilanza e controllo, mentre alle Province sono affidati i compiti e le funzioni di pianificazione e gestione degli interventi per lo sviluppo del sistema dei servizi all'impiego e delle politiche attive. La Legge prevede già l'integrazione tra i servizi all'impiego, le politiche del lavoro, le politiche dell'orientamento e le politiche formative e a questo scopo la Regione poteva decidere il coinvolgimento di soggetti e organizzazioni sia pubblici che privati.

La successiva normativa, Legge Regionale 3/2009, conferma le funzioni della Regione di indirizzo, programmazione, coordinamento, controllo, monitoraggio e valutazione delle attività inerenti le politiche del lavoro; inoltre afferma tre principi:

- la centralità della persona nell'accesso alle politiche per il lavoro;
- la valorizzazione del ruolo dei soggetti pubblici, degli operatori pubblici e privati autorizzati e accreditati;
- l'integrazione tra i servizi dell'istruzione, della formazione e del lavoro.

La normativa conserva anche in questa regione un ruolo importante per le Province, che devono esercitare le funzioni di programmazione territoriale delle politiche attive del lavoro e dei servizi per il lavoro nel quadro socioeconomico del loro territorio e allo stesso tempo chiama alla cooperazione gli operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati per realizzare insieme un sistema di servizi quali quelli di informazione, orientamento e accompagnamento, anche personalizzato, al lavoro, all'incontro fra domanda e offerta e all'attuazione degli interventi di politica del lavoro; tuttavia sono la Giunta regionale e le province che possono affidare agli operatori accreditati lo svolgimento di servizi per il lavoro: il privato è dunque visto come soggetto complementare rispetto a un sistema che è principalmente pubblico, come in Emilia Romagna; a differenza dell'Emilia Romagna, però, alle Province è stato assegnato un ruolo maggiore e più autonomia nella programmazione.

Il Piemonte ha recepito le indicazioni relative al decentramento con la Legge Regionale 41/1998; con questa legge la Regione Piemonte ha assunto, come si è detto, le funzioni di programmazione, indirizzo, coordinamento e valutazione del sistema regionale dei servizi pubblici per il lavoro e ha affidato alle Province il compito di organizzare e gestire, attraverso la costituzione e organizzazione dei Centri per l'Impiego, servizi individuali e collettivi connessi alle attività di collocamento, quali l'informazione, l'orientamento, la preselezione e l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e i servizi connessi alle politiche attive del lavoro.

Anche nel caso Piemontese è stata elevata l'attenzione, in questa fase, alla collaborazione interistituzionale e alla concertazione con le parti sociali: le Province dovevano infatti individuare opportuni strumenti di raccordo con gli altri Enti locali presenti sul territorio per rappresentarne adeguatamente le esigenze nell'ambito del Comitato al lavoro e formazione professionale, nonché per garantire la partecipazione degli stessi enti locali all'individuazione degli obiettivi e all'organizzazione dei servizi. La concertazione doveva avere luogo nella Commissione regionale di concertazione.

A differenza di quanto previsto dalle altre normative regionali, non è stato in questo caso esplicitato e assegnato alcun ruolo agli operatori privati, limite che verrà superato con la normativa successiva.

Con la Legge Regionale 34/2008 e le successive modifiche, infatti, viene rivisto il ruolo sia delle Province che degli operatori privati. La Regione resta il punto centrale del sistema, ma viene comunque valorizzato significativamente quello delle Province e delle parti sociali. Si stabiliscono innanzitutto alcuni principi, quali la centralità della persona, in linea con le altre Regioni, la valorizzazione del ruolo degli enti locali ai fini del soddisfacimento del principio di sussidiarietà (la vicinanza ai bisogni dei cittadini), il riconoscimento dell'importanza del metodo della concertazione con le parti sociali, la partecipazione delle associazioni delle persone svantaggiate, e in particolare di quelle disabili, quale elemento portante delle politiche del lavoro a queste rivolte.

A livello istituzionale, la normativa conferma le funzioni della Regione in materia di programmazione, indirizzo, coordinamento, controllo e valutazione delle politiche attive del lavoro, così come è confermata l'istituzione del Comitato istituzionale al lavoro composto da rappresentanti istituzionali della Regione, delle Province, dei Comuni e delle Comunità montane e quella della Commissione regionale di concertazione.

Le Province concorrono all'emanazione degli atti di indirizzo per la realizzazione delle attività, definiti sulla base dell'attività di programmazione della Giunta regionale e approvano i Piani provinciali degli interventi. Esse hanno, come proprie strutture organizzative i Centri per l'Impiego; questi ultimi fanno parte di un sistema di servizi per l'impiego a cui concorrono, però, anche altri operatori pubblici e privati, autorizzati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale o dalla Regione a operare nell'ambito delle attività di somministrazione di lavoro, di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale.

Gli indirizzi e criteri generali per l'attuazione di forme di collaborazione fra gli operatori pubblici e privati accreditati e i Centri per l'Impiego delle Province sono formulati dalla Giunta regionale, ma nell'ambito delle procedure di collaborazione istituzionale con le Province; la normativa regionale esplicita come i Centri per l'Impiego non siano soggetti alle procedure di accreditamento.

La Giunta regionale formula indirizzi e criteri generali per l'attuazione di forme di collaborazione fra gli operatori pubblici e privati accreditati e i centri per l'impiego delle province riservando in capo alle Province la specificazione e l'attuazione degli stessi indirizzi e criteri generali. Nuovamente si riconosce un ruolo importante alle Province e al tempo stesso si stabilisce una preminenza dei Centri per l'impiego, rispetto al privato: sono loro, infatti, a definire eventuali accordi con gli altri operatori, che assumono pertanto un ruolo sussidiario, non di *competitor*. Le Province utilizzano le risorse assegnate dalla Regione a questo scopo, attraverso procedure ad evidenza pubblica finalizzate a garantire l'economicità della scelta del soggetto affidatario, nonché ad assicurare un servizio di qualità ed un corretto rapporto tra costi e benefici.

Le Province mantengono quindi il compito di definire, ciascuna in piena autonomia, le modalità di erogazione dei servizi per il lavoro e di decidere l'eventuale coinvolgimento di altri operatori pubblici o privati; ne è risultata una situazione molto

articolata, con Province che hanno offerto i servizi del lavoro con il ricorso esclusivo ai Servizi pubblici per l'Impiego, altre che hanno coinvolto anche operatori privati e altre ancora che hanno affidato lo svolgimento di tutte le attività esclusivamente a operatori privati.

4.5.1 Il sistema di intervento integrato per l'occupazione

Il modello generale di applicazione delle **politiche attive** del lavoro, nei casi in cui è integrata con le **politiche passive** del lavoro, e quindi con forme di sostegno al reddito, è simile in tutte le Regioni; a fronte di un contributo di integrazione al reddito (tipicamente la Cassa Integrazione Guadagni), il lavoratore è chiamato a impegnarsi in prima persona nella ricerca di un nuovo lavoro; si riconosce a ciascun lavoratore il bisogno di un percorso flessibile e individualizzato, dalla necessità di un'attività di orientamento a quella di una formazione che integri e aggiorni le sue competenze o che lo aiuti a formarne di nuove. Al lavoratore è quindi richiesto, con il supporto dell'operatore, di elaborare un proprio Piano delle azioni da intraprendere per ripresentarsi e riposizionarsi sul mercato del lavoro; al lavoratore sono poi offerti gratuitamente tutti i servizi di cui ha bisogno a questo scopo, dalla formazione all'inserimento lavorativo, dei quali seguirà quelli programmati nel suo Piano. In alcune situazioni, in particolare per alcuni target di lavoratori di più difficile ricollocazione (disoccupati di lunga durata, ecc.) sono in genere previsti degli incentivi economici alle imprese che li assumono.

Il sistema integrato lombardo

La Lombardia, come si è detto, ha voluto accrescere le possibilità di scelta da parte del lavoratore e rendere il sistema fortemente competitivo tra gli operatori con l'obiettivo di massimizzare l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati.

Lo strumento innovativo introdotto è stato allora quello della dote, di cui si è diffusamente parlato nella prima parte di questo Capitolo; tuttavia se ne ricorderanno alcuni aspetti per facilitare la comparazione con gli altri sistemi regionali. La dote è generalmente definita come un insieme di risorse in capo all'individuo (disoccupato, inoccupato, iscritto alle liste di mobilità, ecc.), utilizzabile presso gli operatori accreditati per la fruizione di uno o più servizi (orientamento, formazione, inserimento lavorativo, ecc) finalizzati all'inserimento occupazionale; essa può prevedere, in alcuni casi, anche degli incentivi.

Il sistema di fruizione della dote prevede che sia l'azienda stessa, all'avvio delle procedure per la Cassa Integrazione o la mobilità, a informare il lavoratore dei propri diritti e doveri e a invitarlo a individuare un operatore a cui rivolgersi. Una volta individuato l'operatore e con il suo supporto, il lavoratore che intende usufruire della dote (e usufruire nel contempo del sostegno al reddito previsto dagli ammortizzatori sociali) deve formalizzare il proprio percorso in un Piano di Intervento Personalizzato (PIP); nel Piano sono definite le modalità operative di attuazione dell'intervento e la tempistica di attuazione. Il percorso personalizzato, essendo articolato sui fabbisogni individuali, può coinvolgere una pluralità di soggetti, quali gli operatori accreditati al lavoro e/o alla formazione e le aziende.

Inizialmente erano state emanate da Regione Lombardia diverse tipologie di doti, ciascuna specifica per singoli target (dote lavoro qualificazione e ricollocazione, persone over 50, donne, lavoratori atipici, dote specializzazione, dote edilizia, ecc.). L'ultima declinazione di questa politica ha visto invece l'impiego di una Dote unica

Lavoro “Occupati in Lombardia”, integrata con gli strumenti degli ammortizzatori sociali, rivolta ai diversi target:

- giovani inoccupati fino a 29 anni
- lavoratori disoccupati
- lavoratori occupati (nelle diverse Casse Integrazione Straordinaria, in Deroga)
- non immediatamente occupabili/alto rischio di esclusione sociale

Con la Dote Unica è stata introdotta un’importante innovazione, anch’essa particolare rispetto a quanto compiuto nelle altre Regioni: sono state individuate quattro distinte fasce d’intensità di aiuto, per tenere conto delle diverse difficoltà occupazionali delle persone; la dote riconosciuta e la durata dell’intervento sono dunque proporzionate alle difficoltà di inserimento della persona nel mercato del lavoro; al disoccupato, nella formulazione del proprio Piano, resta la possibilità, entro il valore della propria dote, di scegliere da un paniere i servizi necessari per raggiungere i propri obiettivi. La Fascia di appartenenza di ogni lavoratore è definita in automatico da un sistema informatico sulla base delle caratteristiche del lavoratore.

La Dote si conclude positivamente nel momento in cui si raggiunge il risultato di inserimento lavorativo, rappresentato dalla sottoscrizione di uno o più contratti per un periodo complessivo di almeno 180 giorni oppure nell’avvio di un’attività imprenditoriale. In caso il periodo della dote terminasse senza la sottoscrizione di alcun contratto, il lavoratore potrà chiedere una nuova dote fino a un massimo di tre, fatto che compensa il rischio che il sistema informativo si riveli troppo rigido e assegni la persona a una fascia non corretta.

L’introduzione delle fasce dovrebbe permettere una migliore allocazione delle risorse, indirizzandole dove c’è più bisogno, stimolare gli operatori a coinvolgere i lavoratori indipendentemente dal grado di difficoltà contrastando il rischio che l’operatore venda servizi a lavoratori che non ne hanno reale necessità.

Gli operatori cui il lavoratore può rivolgersi possono essere sia pubblici che privati, a condizione che siano accreditati; i servizi che questi operatori erogano sono coperti dalla dote, pagata direttamente dalla Regione agli operatori stessi sulla base di costi dei servizi già prefissati. Gli operatori agiscono quindi in concorrenza tra loro, e devono attrarre il maggiore numero possibile di lavoratori cui offrire i propri servizi sebbene dei limiti siano stati messi sul numero di casi e sull’importo massimo che può essere erogato al singolo ente, al fine di mantenere elevato il numero di competitor e la concorrenza interna al sistema.

Poiché la competizione sul lato dei costi è inibita dall’aver fissato dei prezzi per le prestazioni a livello regionale e in ogni caso non riguarderebbe il lavoratore, ma l’ente pubblico, le uniche leve per competere utilizzabili da questi operatori sono i risultati ottenuti, la reputazione e il marketing, che interessa non solo la notorietà dell’ente a livello locale, ma anche l’attrattività, la capacità di fare sentire l’utente a proprio agio, ecc.

Il limite intrinseco alla reale concorrenza tra gli operatori, come si è detto, sono le scarse conoscenze che il lavoratore ha sulla qualità dei servizi offerti e sull’efficacia effettiva del singolo operatore, oltre alla difficoltà di comparare, ex-ante, la qualità dei servizi e i risultati: pertanto potrebbero facilmente prevalere nella competizione di mercato quegli operatori più abili sul lato del marketing che sulla capacità di ottenere dei reali risultati di inserimento lavorativo. Si è provato a mantenere comunque elevato lo stimolo all’operatore affinché lavori al meglio anche su questo aspetto, introducendo una premialità per gli enti che ottengono determinati risultati in termini occupazionali, in particolare il fatto di essere chiamati a prendersi in carico ulteriori persone e quindi

ad intercettare più doti; questo meccanismo ha però spinto molti operatori a cercare di attrarre di preferenza i lavoratori di più facile inserimento rispetto agli altri.

Il sistema lombardo della dote è comunque l'unico che lascia la completa libertà all'utente di scegliere l'operatore che ritiene più adeguato a offrirgli i servizi di cui ha bisogno.

Regione Lombardia ha infine cercato di promuovere le reti tra gli operatori della stessa filiera, nella convinzione che queste aggregazioni possano offrire al lavoratore dei servizi più efficaci rispetto all'obiettivo e più facilmente fruibili; i primi risultati sono stati positivi, ma resta difficoltoso intraprendere questo percorso per operatori abituati finora ad operare in concorrenza.

Il sistema integrato veneto

Il Veneto ha mutuato parzialmente il modello lombardo delle doti; anche in quello Veneto le doti sono intese come un insieme di risorse per la fruizione di servizi in capo al lavoratore, ma la modalità di gestione ne muta il senso e gli effetti.

Nel modello Veneto, in un primo tempo, il lavoratore non poteva decidere liberamente a quale servizio rivolgersi. Nel momento dell'attivazione degli ammortizzatori sociali il suo nominativo veniva trasmesso telematicamente dall'azienda alla Regione, che provvedeva a prenotare la dote lavoro e ad assegnare il lavoratore all'operatore accreditato più vicino al suo domicilio; dal 2013 è il lavoratore stesso che si deve rivolgere direttamente ai diversi enti accreditati per i servizi al lavoro e/o per la formazione continua; l'operatore provvede a convocare il lavoratore e a fissargli le prime due ore di colloquio obbligatorio previste nel pacchetto della dote lavoro, per ricevere le informazioni e aggiornare il proprio profilo professionale. Questi incontri sono inoltre finalizzati alla stesura del Patto di Servizio (PdS) e all'elaborazione del Piano di Azione Individuale (PAI), con i quali lavoratori e operatori si impegnano reciprocamente nell'attuazione del percorso di lavoro individuale; il PAI deve specificare le tipologie di attività scelte dal lavoratore.

Il pacchetto dei servizi da prestare al lavoratore è predeterminato: oltre al colloquio di accoglienza e di analisi delle esperienze lavorative pregresse e delle aspettative professionali, al lavoratore devono essere offerti servizi per usufruire di uno o più interventi nell'ambito delle attività di accompagnamento, tirocinio, laboratorio e formazione.

Un'importante innovazione da parte della Regione Veneto, finalizzato a favorire il principio dell'integrazione formazione-lavoro, è stato il partenariato obbligatorio: gli operatori, per potere essere autorizzati a operare nel territorio regionale, devono essere, oltre che accreditati, organizzati in reti (nella forma di Associazioni Temporanee) con altri operatori, al fine di garantire la prestazione di tutti i servizi richiesti nella filiera formazione-lavoro: l'obiettivo è quello di garantire la riqualificazione del lavoratore e l'upgrading delle competenze e il suo inserimento lavorativo valorizzando le specializzazioni dei singoli operatori.

Anche in Veneto i costi riconosciuti per la prestazione dei servizi sono fissati dalla Regione e non sono oggetto di competizione tra gli operatori. Se in passato non si creava alcuna forma di mercato - gli operatori non erano in concorrenza né rispetto alla Regione, per conto della quale completano l'offerta dei servizi al lavoratore, né nei confronti del lavoratore, che non li poteva scegliere, ma doveva recarsi a quello più vicino al suo domicilio - dal 2013 il sistema sembra aprirsi alla concorrenza nei confronti del lavoratore, ora in grado di rivolgersi a chi desidera, con gli stessi limiti, però, rilevati nel caso lombardo.

Il sistema integrato emiliano

In Emilia Romagna, le Province hanno il compito di garantire i seguenti servizi per le politiche attive:

- informazione sui servizi disponibili per l'accesso al lavoro, sulle caratteristiche ed opportunità del mercato del lavoro locale e del sistema formativo, sugli incentivi, sulle politiche attive per l'inserimento al lavoro o la creazione di lavoro autonomo, nonché sulla rete di servizi in grado di dare risposte alle esigenze complessive connesse al lavoro;
- orientamento al lavoro;
- sostegno alle persone nella costruzione dei bilanci di competenze;
- preselezione ed incrocio fra domanda ed offerta di lavoro;
- misure personalizzate di promozione dell'inserimento nel lavoro, con particolare riferimento alle azioni di mediazione interculturale rivolte a lavoratori stranieri immigrati finalizzate a sostenerne l'inserimento lavorativo, il consolidamento occupazionale e l'integrazione sociale;
- accompagnamento delle persone con disabilità nell'inserimento lavorativo;
- accompagnamento nell'inserimento lavorativo dei soggetti in condizione di svantaggio personale e sociale.

Questi servizi possono essere erogati mediante i loro uffici, in particolare attraverso i "Centri per l'impiego", oppure avvalendosi di soggetti, pubblici o privati, accreditati, da selezionarsi mediante procedure ad evidenza pubblica.

Il coinvolgimento del soggetto privato è dunque assolutamente facoltativo e a scelta dell'operatore pubblico locale secondo le proprie esigenze. Di conseguenza, ogni lavoratore avente diritto, per ricevere l'indennità prevista dalla Cassa Integrazione o dalla Mobilità in deroga, deve recarsi entro 7 giorni dalla data sospensione dal lavoro presso il Centro per l'Impiego del proprio comune di domicilio (o contattarlo telefonicamente); quest'ultimo, dopo un colloquio individuale e interventi mirati di orientamento, ha il compito di individuare azioni personalizzate finalizzate all'aggiornamento di competenze già possedute o all'acquisizione di nuove per una qualificata permanenza o per un rapido re-ingresso nel mercato del lavoro.

Come nelle altre Regioni, la mancata presentazione del lavoratore al Centro per l'Impiego o la mancata frequenza delle attività formative e/o orientative concordate, in assenza di giustificato motivo, comportano la decadenza dei benefici previsti dalla Cassa Integrazione o dalla Mobilità.

I servizi di formazione e sostegno all'inserimento lavorativo garantiti al lavoratore sono analoghi a quelli offerti nelle altre Regioni, così come la loro personalizzazione secondo le esigenze del lavoratore, e adeguati al contesto economico e del mercato del lavoro. Tuttavia il lavoratore non può scegliere in alcun modo l'operatore da cui usufruire dei servizi, essendo gli operatori selezionati dalla singola Provincia.

Il sistema integrato piemontese

La Regione Piemonte non concede al lavoratore alcuna possibilità di scelta dell'operatore: il lavoratore in Cassa Integrazione in Deroga, dopo avere sottoscritto in azienda la Dichiarazione di Immediata Disponibilità) al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, è infatti tenuto a presentarsi entro cinque giorni

lavorativi al Centro per l'Impiego di competenza (quello più vicino alla sede dell'impresa) dove sottoscriverà un Patto di Servizio, che definisce i rapporti e le reciproche responsabilità, e concorderà il Piano d'Azione Individuale (PAI), cioè le attività da svolgere per migliorare le proprie opportunità sul mercato del lavoro: si tratta di attività di aggiornamento e rinforzo delle competenze, di riqualificazione e ricollocazione.

L'insieme dei servizi/azioni ammissibili per il lavoro e la formazione, rivolti ai destinatari degli interventi in deroga e ad alcune altre categorie, sono definiti "Progetto Integrato" e devono essere attuati a livello territoriale da compagini di operatori riuniti in Associazione Temporanea (AT) in collaborazione e su incarico dei Centri per l'Impiego. Ciascun raggruppamento deve essere composto da almeno un Operatore accreditato per l'erogazione dei servizi al lavoro e almeno un'Agenzia accreditata alla Formazione Professionale entrambe, in possesso di sede operativa ubicata nel bacino territoriale per il quale si sono candidate. Ciascuna AT deve assicurare l'erogazione dell'intera gamma di servizi di politica attiva del lavoro. In particolare deve essere garantita un'offerta formativa e di servizi per l'incontro domanda e offerta quanto più ampia e articolata possibile, in riferimento alle caratteristiche del mercato del lavoro locale. Pertanto gli operatori non competono tra loro in relazione al lavoratore, che non ha possibilità di scegliere, ma solo rispetto alle Province e ai Centri per l'Impiego e solamente in relazione alla capacità di garantire i servizi richiesti con la dovuta flessibilità e personalizzazione; non c'è invece alcuna competizione dal lato dei costi, essendo fissati dei costi unitari standard.

Caratterizza l'azione piemontese la presenza di un Case Manager, un professionista che progetta e realizza percorsi individualizzati di inserimento lavorativo e che coopera quindi all'elaborazione del Piano d'Azione Individuale; questa figura è incaricata di promuovere la presa in carico globale della persona favorendo la programmazione e la realizzazione delle azioni dei diversi operatori; il Case Manager deve infine verificare l'effettiva partecipazione del lavoratore alle attività previste dal Piano e svolgere un ruolo di interfaccia tra il Centro per l'Impiego e l'Associazione Temporanea. Con l'inserimento di questa figura si è cercato di responsabilizzare maggiormente sia l'operatore che la persona preposta a svolgere questa funzione.

4.5.2 Le altre politiche per il mercato del lavoro

Tutte le Regioni, come si è detto, compiono anche una serie di interventi per favorire l'occupazione e l'inserimento di altre categorie di lavoratori, quali le cosiddette categorie svantaggiate, i giovani e le donne, tutti target che difficilmente sono beneficiari di politiche passive (se non in specifici casi). I *target* di riferimento (determinate categorie di **persone svantaggiate**) dei singoli interventi può cambiare da Regione a Regione e alcuni di essi possono essere delegati ad altre politiche (per esempio quelle sociali e non più quelle del lavoro).

Infine, l'inserimento lavorativo di queste categorie viene sostenuto, oltre che con le normali politiche attive del lavoro più o meno integrate con quelle della formazione, anche con incentivi specifici alle imprese, o in termini di contributi a fondo perduto o con ulteriori servizi formativi costruiti intorno alle esigenze dell'impresa e del lavoratore o, in altri casi ancora (principalmente giovani e donne), con il sostegno all'autoimpiego.

In relazione ai **giovani** In tutte le Regioni si sono registrati gli sforzi compiuti per creare reti tra il sistema educativo e il mondo del lavoro, in particolare tra scuole, enti

di formazione e imprese; in Veneto, per esempio, è stato avviato, in collaborazione con Confindustria Veneto, il Piano integrato per l'occupazione giovanile, finalizzato a ottimizzare il rapporto scuola-lavoro, con la promozione di attività di orientamento per studenti della Scuola Secondaria di Primo Grado, di accompagnamento all'inserimento lavorativo degli studenti della Scuola Secondaria di Secondo Grado; sono previsti percorsi strutturati finalizzati ad un inserimento stabile sulla base di tirocini e contratti di apprendistato, e di placement scolastico. In Lombardia, oltre a stimolare la creazione di reti tra mondo della formazione professionale e le imprese, si è cercato di sviluppare, in collaborazione con Italia Lavoro, la realizzazione di azioni di intermediazione lavorativa da parte delle scuole per i propri diplomati.

Relativamente, poi, **all'apprendistato**, esso è stato approntato in tutte le Regioni nelle tre forme (*Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione*, *Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione* e *Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*) previste dalla normativa nazionale (Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 - Testo Unico dell'apprendistato). Da Regione a Regione è stato declinato diversamente l'eventuale sforzo per promuovere questo tipo di contratto, il sostegno prestato sia alle imprese che al lavoratore o il ricorso agli stimoli alle imprese per l'assunzione del giovane alla fine del percorso di apprendistato.

Le politiche per favorire l'**occupazione femminile**, infine, si intersecano generalmente con gli altri interventi discussi, inserendo una preferenza o priorità verso i progetti che favoriscono l'inserimento lavorativo di soggetti femminili. Sono poi stati realizzati alcuni interventi finalizzati a modificare il contesto in cui operano le donne che lavorano, per esempio agendo sul tema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e sulla promozione di modelli organizzativi flessibili all'interno delle imprese.

Il caso lombardo

In Lombardia è stata introdotta a fine 2012 (e modificata a metà del 2013), a favore delle **categorie svantaggiate**, la Dote Lavoro-Inserimento e Reinserimento Lavorativo Persone Svantaggiate, strutturata però molto diversamente dalle altre doti; nei fatti non si tratta più di un pacchetto di servizi in carico al lavoratore, ma di una dote monetaria che il lavoratore porta all'impresa, un vero e proprio incentivo all'assunzione che, tra l'altro, non è richiesto dal lavoratore, ma dall'azienda stessa, proprio come avviene normalmente per gli incentivi. Inoltre, sempre allo scopo di contenere i costi aziendali, all'impresa è data la possibilità di richiedere un voucher da utilizzare per percorsi di qualificazione e riqualificazione del lavoratore neo assunto, un intervento più in linea, dal punto di vista del metodo, con il tradizionale sistema dotale.

I destinatari di questo intervento sono:

- Donne/uomini residenti o domiciliati in Lombardia, in stato di disoccupazione attestato dal Centro per l'Impiego ai sensi del d.lgs 181/2000 e privi di regolare occupazione da oltre 12 mesi.
- Donne/uomini over 50, residenti o domiciliati in Lombardia, in stato di disoccupazione attestato dal Centro per l'Impiego ai sensi del d.lgs 181/2000 e privi di regolare occupazione da oltre 6 mesi.
- Donne/uomini over 45, residenti o domiciliati in Lombardia, in stato di disoccupazione attestato dal Centro per l'Impiego ai sensi del d.lgs 181/2000 e privi di regolare occupazione da oltre 6 mesi, in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma di istruzione di secondo ciclo o alla qualifica professionale.

L'incentivo è commisurato alla durata del contratto di lavoro e della tipologia di beneficiario.

Analogamente, nell'ambito delle **politiche per il lavoro giovanile** sono stati introdotti dei contributi alle imprese, sotto forma di voucher per l'inserimento (nuova occupazione o stabilizzazione) di giovani con meno di 35 anni in azienda; questo voucher è utilizzabile anche per assumere il giovane che ha usufruito di un periodo di tirocinio presso l'azienda, completando in questo modo l'intero percorso di inserimento lavorativo. Il valore del voucher varia secondo la tipologia di contratto (maggiore a tempo determinato per più di 12 mesi e indeterminato, ridotto per i contratti a progetto);

Sempre nell'ambito delle politiche per i giovani, la Regione Lombardia, in collaborazione con l'ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani) ha promosso la DOTE COMUNE, per promuovere la realizzazione, presso gli enti locali, di percorsi di formazione e tirocini extracurricolari della durata massima di 12 mesi. Possono partecipare al progetto, oltre ai lavoratori percettori di ammortizzatori sociali, i giovani inoccupati e disoccupati, di età compresa tra i 18 e 35 anni, residenti o domiciliati in Lombardia. La Dote prevede attività di formazione d'aula e di tirocinio personalizzato presso gli enti locali, con un impegno medio settimanale di 20 ore. Il suo importo si distribuisce tra il costo del tirocinio (a carico degli enti locali coinvolti) e quello della formazione (sostenuto da Regione Lombardia).

Infine, come in alcune altre regioni italiane, è stato sottoscritto nel 2012 un Protocollo d'Intesa tra Regione Lombardia, Assolombarda e INPS Lombardia, per attivare un'iniziativa sperimentale di "ponte generazionale", in grado di coniugare l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori vicini all'età pensionabile con l'ingresso di giovani in azienda. L'accordo permette, su base volontaria, una riduzione di orario di lavoratori con massimo 3 anni all'età pensionabile a fronte della contestuale assunzione di un giovane. Al lavoratore che passa al part-time è assicurata un'integrazione della contribuzione con risorse pubbliche, per garantire il versamento completo dei contributi. Viene inoltre attivata una formazione sia per il lavoratore prossimo al pensionamento, per il progetto di invecchiamento attivo, sia per il giovane assunto. L'assunzione del giovane può avvenire anche con contratto di apprendistato. Un'analoga iniziativa è stata realizzata anche in Veneto con i fondi del Programma Nazionale Welfare to Work per le politiche di reimpiego 2012-2014, che verranno utilizzati esclusivamente per l'integrazione contributiva a favore dei lavoratori che aderiscono all'iniziativa fino al raggiungimento certo dei requisiti pensionistici; la staffetta generazionale è stata avviata anche dalle Regioni Piemonte ed Emilia Romagna.

Relativamente all'**apprendistato**, Regione Lombardia ha avviato una Dote Apprendistato, che permette alle imprese e agli apprendisti la libertà di scegliere il corso a catalogo e l'ente di formazione che lo eroga; le modalità di gestione è simile a quello della altre doti. Solamente per l'*Apprendistato per percorsi di alta formazione* si è seguita una diversa organizzazione, che prevede che siano le aziende lombarde, insieme alle Università, a selezionare lo studente universitario da assumere con contratto di alto apprendistato; l'Università e l'azienda concordano poi un progetto formativo che, sulla base dei crediti già acquisiti, personalizzi il piano di studi per consentire, al tempo stesso, il conseguimento della laurea e la finalizzazione del percorso alle esigenze delle aziende. Sono inoltre le Università, non le imprese, che devono presentare domanda di contributo, secondo la modalità "a sportello aperto". Il finanziamento regionale è finalizzato alla copertura dei costi di formazione, di tutoraggio e di formazione complementare (anche all'estero) degli apprendisti.

Per favorire infine **l'inserimento delle donne** nel mercato del lavoro, è stato introdotto il Voucher Conciliazione (o Dote Conciliazione), riservato a persone che hanno un contratto di lavoro subordinato e che si trovano in situazione di non occupazione o di mobilità o che sono percettori di dote lavoro e con uno o più familiari a carico che necessitino di assistenza; il voucher, che può essere richiesto direttamente alla Regione, è spendibile per servizi per i figli minori (asili nido, baby parking, ecc.), per disabili, malati non autosufficienti e anziani (assistenza domiciliare, ecc.) e servizi di trasporto. Inoltre è stato attivato il bando Focus Impresa per incentivare progetti di welfare aziendale ed interaziendale innovativi volti a promuovere il benessere sociale della persona e della famiglia.

Il caso veneto

Diversamente dalla Lombardia, in Veneto si è adottato un approccio più generale: sono state attivate le cosiddette Azioni Integrate di Coesione Territoriale per favorire l'inclusione sociale, i cui destinatari sono gli inoccupati e i disoccupati (D.Lgs. n. 181/2000 e s.m.i.) iscritti ai Centri per l'Impiego della Regione Veneto appartenenti alla categoria disabili o definiti svantaggiati dal Reg. CE n.800/2008.

I relativi progetti possono essere proposti da enti accreditati ai servizi per il lavoro o alla formazione continua in partenariato con Enti Locali, cooperative e/o loro consorzi, imprese o reti di imprese, soggetti del privato sociale, ULSS, attraverso il coinvolgimento dei Servizi di Inserimento Lavorativo (SIL) e Fondazioni, ivi incluse quelle bancarie. Ogni progetto deve prevedere obbligatoriamente misure di politiche attive del lavoro e formative personalizzate finalizzate all'occupazione e all'inclusione di soggetti svantaggiati, anche abbinate a misure di sostegno al reddito. La Regione del Veneto cofinanzia l'80% del costo complessivo del progetto, mentre la parte restante è a carico del partenariato.

All'interno di queste Azioni sono poi previsti la partecipazione a tirocini di inserimento o reinserimento lavorativo, oltre alle attività di formazione e di accompagnamento. Alcune province prevedono poi degli incentivi all'assunzione per categorie specifiche di **lavoratori svantaggiati**, in particolare per le donne o i giovani.

Relativamente all'**apprendistato** in diritto-dovere e professionalizzante, la formazione di base e trasversale, quella esterna all'azienda, è finanziata dalla Regione ed erogata da Organismi formativi accreditati, con un sistema simile a quello della dote Apprendistato visto per la Lombardia. A ogni apprendista sono erogati due voucher; il primo è spendibile presso gli Enti Bilaterali e gli Organismi di Formazione accreditati per definire il proprio piano formativo di dettaglio, il secondo, il voucher formativo vero e proprio, è composto da più buoni, spendibili presso gli Organismi di Formazione accreditati. I percorsi di formazione per gli apprendisti sono organizzati in moduli, atti a sviluppare conoscenze e competenze. I moduli sono di tipo trasversale uguali per gruppi di qualifica e di tipo professionalizzante specifici per i vari settori e professioni.

Diverso è invece il sistema dell'*Apprendistato in alta formazione*. In Veneto l'azienda assume l'apprendista e insieme scelgono un percorso a catalogo (master universitari o AFAM di I e II livello, master accreditati ASFOR); è prevista la possibilità di ridefinire lo stesso Catalogo per integrarlo con altri percorsi co-progettati da Università/istituzioni formative e aziende in modo da rispondere alle esigenze specifiche di aziende e apprendisti. Ciascuna azienda/apprendista potrà richiedere voucher per la frequenza a tali percorsi fino ad un massimo di 6.000,00 Euro per ciascun apprendista per la formazione esterna all'azienda e di 6.000,00 Euro per

ciascun apprendista per la formazione interna all'azienda. Per rendere usufruibile lo strumento dell'apprendistato anche per il conseguimento del titolo di dottore di ricerca, è stato siglato un accordo con l'Università di Padova, che si è impegnata a realizzare un percorso sperimentale di alta formazione.

Per quanto riguarda le azioni di supporto all'**inserimento delle donne** sul mercato del lavoro, al fine di favorire la conciliazione famiglia lavoro, la Regione ha emanato un bando per agevolare le imprese che intendessero avviare dei progetti per facilitare il rientro al lavoro di donne al termine del congedo parentale, attraverso corsi di formazione o acquisto di strumenti informatici utili a tal fine (per esempio per il telelavoro o per istituire tipologie di contratto innovative e family friendly, caratterizzate da flessibilità: telelavoro, banca ore, part-time, job-sharing).

Il caso piemontese

Il Piemonte ha sviluppato tre tipologie di intervento per le **categorie svantaggiate**. Come la Lombardia ha attivato gli incentivi alle imprese per:

- soggetti sottoposti a misure restrittive della libertà personale;
- tossicodipendenti/alcol dipendenti;
- lavoratori che hanno superato i 45 anni di età;
- soggetti ex detenuti che hanno terminato di scontare la pena.

A differenza della Lombardia e in analogia con il Veneto, però, l'incentivo è connesso alla garanzia non solo dell'inserimento lavorativo a tempo indeterminato, e ridotto in caso di ricorso al tempo parziale, ma anche del processo formativo necessario; il datore di lavoro è quindi tenuto a presentare, insieme alla richiesta di incentivo, un progetto di inserimento lavorativo in cui siano indicati i processi di professionalizzazione e riqualificazione del lavoratore (affiancamento, corsi di formazione, tutor, ecc.); i costi per la figura del tutor, obbligatoria per alcune tipologie di lavoratori svantaggiati e che deve rispondere a determinate caratteristiche, sono coperti dalla Regione fino a un massimo di 20 ore.

Il secondo strumento adottato è quello dei Tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento per le persone svantaggiate e particolarmente svantaggiate ed è rivolto a detenuti, donne soggette a tratta, rom, senza fissa dimora, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, disabili. I tirocini sono regolati da apposite convenzioni, stipulate tra i soggetti promotori e i soggetti ospitanti pubblici e privati secondo le disposizioni regionali e deve essere allegato un progetto formativo per ogni tirocinio. Infine è corrisposta al tirocinante un'indennità per la partecipazione al tirocinio.

Il terzo strumento è quello della "Sovvenzione globale POR FSE 2007-2013", affidata, dopo apposita procedura di selezione tramite bando, a Union.Etica, associazione temporanea di scopo costituita da Banca Popolare Etica e Unionfidi finalizzata al finanziamento di iniziative e progetti per l'inserimento lavorativo di soggetti particolarmente svantaggiati.

Sono state così predisposte quattro le linee di intervento per il periodo 2008-2010.

- Rafforzamento delle imprese sociali e della loro capacità di inclusione lavorativa.

- Promozione di progetti di inserimento lavorativo attraverso il miglioramento del rapporto dei soggetti svantaggiati e delle imprese sociali con i servizi del lavoro e con gli altri servizi sociali e sanitari in rete.
- Accrescimento della responsabilità sociale delle cooperative e delle imprese sociali.
- Sostegno al lavoro autonomo e alla microimpresa, in particolare attraverso il ricorso al microcredito, con l'obiettivo di promuovere iniziative di lavoro autonomo e microimprese proposte da persone svantaggiate che non sono in grado di offrire adeguate garanzie economiche e finanziarie (i cosiddetti "soggetti non bancabili").

Per i **giovani**, nel 2010, nell'ambito del Piano per l'Occupazione, Regione Piemonte aveva previsto la concessione di incentivi alle imprese con meno di 15 dipendenti per l'assunzione con contratti a tempo indeterminato di giovani, oltre che di soggetti senza un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; altri contributi sono stati offerti ai datori di lavoro privati che intendevano trasformare i contratti di lavoro di durata temporanea o d'apprendistato in contratto di lavoro a tempo indeterminato o che, in quanto unici utilizzatori di lavoratori nell'ambito di un contratto di somministrazione, intendevano assumerli a tempo indeterminato.

Nel 2011 è stato avviato un Piano Giovani (Dieci idee per i giovani del Piemonte); le misure previste consistono in deduzioni IRAP, sostegno all'imprenditorialità e alle cooperative, promozione di stage e tirocini anche nelle strutture regionali, sostegno alla domanda di servizi da parte di giovani professionisti, borse lavoro per tirocini in azienda e tirocini per giovani laureati.

Relativamente all'**apprendistato**, la formazione esterna all'impresa degli apprendisti è finanziabile nei limiti delle risorse disponibili ed è l'ente di formazione che richiede il finanziamento sulla base del numero di apprendisti. Per la realizzazione dell'attività formativa dell'apprendista, l'azienda può avvalersi dell'offerta formativa pubblica erogata dagli operatori di formazione individuati nei Cataloghi provinciali.

Per l'*Apprendistato in alta formazione* il modello organizzativo è molto simile a quello lombardo, con un bando per la realizzazione di percorsi di Laurea triennale e magistrale cui possono candidarsi alla presentazione delle richieste di finanziamento atenei (o consorzi di atenei) che hanno almeno una sede operativa sul territorio piemontese.

Nell'ambito del Piano per l'Occupazione, la Regione ha previsto solo in alcuni casi criteri di precedenza a favore delle **donne**. Maggiore attenzione è stata prestata invece per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e per consentire l'aggiornamento continuo di donne assenti dal lavoro per periodi medio/lunghi per esigenze di conciliazione, e facilitarne così il successivo rientro al lavoro.

Il caso emiliano

La Regione Emilia Romagna, con il fine di ridurre i costi per le aziende ospitanti (considerati più elevati in relazione alle caratteristiche dei lavoratori ospitati, principalmente disabili), permettendo all'individuo svantaggiato di compiere al contempo un percorso formativo, ha introdotto alcune deroghe alle regole per i tirocini quando questi ultimi sono svolti da **persone svantaggiate**; in particolare le deroghe riguardano:

- l'esclusione dal computo dei tirocini che un'azienda può ospitare;

- la durata e automatica ripetibilità del tirocinio, prevista per le persone con disabilità superiore al 79% e disabilità intellettiva e psichica;
- la modalità di erogazione dell'indennità, derogando in particolare all'obbligo di erogazione dell'indennità da parte dei soggetti ospitanti e introducendo la possibilità di erogazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

La Regione ha poi indirizzato i contributi nazionali derivanti dall'Azione di sistema "Welfare to work" varata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per:

- incentivi alle imprese che assumono i genitori soli con figli a carico e delle persone seguite dai servizi sociali;
- realizzazione di percorsi formativi personalizzati;
- sostegno al reddito per avviare una attività autonoma;

Relativamente ai **giovani**, la Regione Emilia Romagna ha approvato un Piano per l'accesso dei giovani al lavoro, la continuità dei rapporti di lavoro, il sostegno e la promozione del fare impresa.

Il Piano è costituito da 4 fondi, ciascuno destinato a una linea d'intervento:

- Fondo per l'assunzione e la stabilizzazione (20 milioni di euro), che prevede un incentivo fino a 12.000 euro per l'assunzione a tempo indeterminato (anche attraverso la trasformazione di altre forme contrattuali, apprendistato compreso) di giovani dai 18 ai 34 anni. È prevista una gradualità dell'incentivo che premia le imprese che non hanno licenziato e le imprese che assumono in forma stabile giovani donne.
- Fondo giovani 30-34 anni (3 milioni di euro), che offre ai giovani residenti in Emilia-Romagna non occupati e con un'età tra i 30 e i 34 anni un assegno formativo per ridurre il divario tra le competenze possedute e quelle richieste dall'impresa che intende assumerli. Il corso di formazione si realizza per almeno l'80% in impresa e viene definito nell'ambito del Sistema Regionale delle Qualifiche, ha una durata compresa tra le 50 e le 300 ore in funzione degli obiettivi formativi e viene accompagnata dalla formalizzazione delle conoscenze e delle capacità acquisite. Il corso deve essere scelto tra quelli inseriti nel "Catalogo regionale dell'offerta a qualifica".
- Fondo apprendistato (20 milioni di euro).
- Fondo fare impresa (3 milioni di euro).

Con il Fondo per l'**apprendistato**, la Regione Emilia Romagna finanzia il percorso formativo per *l'Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale* per i giovani fino a 25 anni privi di qualifica e diploma, per *l'Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere* per i giovani tra i 18 e i 29 anni e per *l'Apprendistato di alta formazione e ricerca* per i giovani fino a 29 anni in possesso di un diploma o laurea; in quest'ultimo caso la Regione offre alle imprese anche un incentivo sulla base della durata del percorso e un incentivo per l'assunzione.

Per le prime due forme di Apprendistato, il finanziamento avviene tramite assegni formativi (voucher). Una volta che l'impresa e l'apprendista hanno scelto il corso e individuato il soggetto gestore, quest'ultimo definisce il percorso formativo personalizzato e le verifiche di apprendimento in itinere sulla base dell'analisi preliminare finalizzata a definire le competenze in ingresso dell'apprendista. Il Soggetto Gestore invia alla Regione l'"Elenco Assegni Formativi (Voucher)

Attribuibili” dopo il quale può essere avviata la formazione; il voucher, che è assegnato agli apprendisti, è poi erogato al Soggetto Gestore in nome e per conto degli apprendisti medesimi.

Per quanto riguarda l’Apprendistato in alta formazione, la Regione Emilia Romagna invita gli Atenei regionali a presentare delle proposte per la realizzazione di Master di secondo livello, i cui programmi e aspetti organizzativi siano adeguatamente riprogettati per consentire l’inserimento degli apprendisti e prevedere la redazione di un Piano formativo individuale per ciascun apprendista assunto. Anche in questo caso la modalità di finanziamento è quello dell’assegno formativo.

Per le assunzioni di giovani con il contratto di apprendistato per la qualifica professionale o di alta formazione e di ricerca la Regione Emilia Romagna ha inoltre previsto un incentivo per le imprese, differenziato secondo il genere per favorire l’occupazione femminile.

Per le **donne**, infine, la Regione Emilia Romagna, nell’ambito del Fondo per l’assunzione e la stabilizzazione di cui si è già parlato, ha introdotto una premialità, attraverso la gradualità dell’incentivo, per le imprese che assumono in forma stabile giovani donne.

È stata poi sviluppata un’azione di reinserimento, attraverso un percorso di formazione e di sostegno alla ricerca del lavoro per le donne che sono uscite dal mercato del lavoro per esigenze legate alla presenza di figli minori, genitori anziani, familiari con disabilità, e per le donne sole o disoccupate con figli a carico e a lavoratrici che abbiano usufruito di un periodo di congedo parentale.

Sperimentazione di un programma integrato di formazione continua tra Regione e Fondi Paritetici Interprofessionali

I Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Secondo quanto previsto dalla legge 388 del 2000, le imprese possono destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all’INPS (il cosiddetto “contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria”) ad uno dei Fondi Paritetici Interprofessionali che finanziano piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le imprese in forma singola o associata decideranno di realizzare per i propri dipendenti. Inoltre i Fondi possono finanziare piani formativi individuali, nonché ulteriori attività propedeutiche o comunque connesse alle iniziative formative e dal 2011 (Legge n.148 del 14/09/2011) i piani formativi possono coinvolgere anche i lavoratori con contratti di apprendistato e a progetto.

Nel 2010 è stata avviata la sperimentazione di un programma integrato di formazione continua tra Regione Lombardia e Fondi Paritetici Interprofessionali che si è articolata nelle due fasi di seguito descritte. Nella prima fase, sono stati sottoscritti da parte di Regione Lombardia specifici protocolli di intesa per l’integrazione funzionale delle risorse dei Fondi Paritetici con quelle regionali (legge 236/93 e FSE), destinate all’adattabilità dei lavoratori e delle imprese e alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro (cfr. Deliberazione del 29 settembre 2010, n. 565). Tali protocolli sono stati sottoscritti con tre Fondi: Fon. Ter, FA.PI e Formazienda.

Di questi tre protocolli di intesa, soltanto l’ultimo si è poi effettivamente concretizzato, dando vita a una prima esperienza di sperimentazione di formazione integrata tra

Regione e Formazienda, regolata dal d.d.u.o. n. 11814 del 19.11.2010 ("Avviso Unico per un programma di formazione continua in attuazione dell'intesa tra Regione Lombardia e Formazienda").

Questa esperienza di collaborazione si è fondata sulla candidatura per *progetto tematico* (il progetto tematico è un progetto "in cui le azioni formative ed i servizi propedeutici ed accessori alle stesse che si intendono attivare convergono verso un unico tema"). Per ciascuno dei 20 progetti tematici valutati positivamente è stata successivamente richiesta l'elaborazione del progetto esecutivo sul sistema informativo regionale "GEFO Finanziamenti on line". Sono giunte alla conclusione 17 azioni, tutte chiuse al 31 luglio 2012.

Nella seconda fase, è stato emanato da parte di Regione Lombardia un invito pubblico per la presentazione di manifestazioni di interesse per la realizzazione di attività formative integrate di formazione continua tra Regione e Fondi paritetici interprofessionali (cfr. d.d.g. del 4 maggio 2011, n. 3991). Con tale invito ai Fondi veniva chiesto di manifestare l'interesse a realizzare in Lombardia degli interventi integrati, in tema di formazione continua, cofinanziati paritariamente con risorse del fondo interprofessionale e risorse pubbliche regionali provenienti dalla ex legge 236/93. Alla richiesta di manifestazione di interesse hanno aderito 9 fondi interprofessionali.

Successivamente, sono state pubblicate le Linee Guida (cfr. d.d.g. del 22 giugno 2012) recante criteri, elementi minimi comuni e procedure per la presentazione dei progetti esecutivi, come indicato nell'"Invito pubblico per la presentazione di manifestazioni di interesse", nel quale sono stati definiti criteri e modalità per la presentazione delle proposte esecutive da parte di ciascun Fondo ammesso alla successiva fase di progettazione esecutiva.

Sono stati inviati 7 progetti esecutivi da parte dei seguenti Fondi: Fon.AR.Com, Fonditalia, Formazienda, Fondo Artigianato Formazione, Fon.Coop, Fondo Dirigenti PMI, Fon.ter.

Regione Lombardia ha verificato la conformità di tali progetti rispetto ai requisiti minimi condivisi e tutti e 7 i progetti inviati sono stati approvati (ciascuno con specifico decreto). A partire dall'approvazione dei progetti esecutivi, i Fondi hanno pubblicato gli Avvisi per la realizzazione dei progetti formativi.

Nel corso del 2012 e del 2013 è stata condotta una ricerca che si è posta l'obiettivo di indagare le principali caratteristiche della sperimentazione legata all'"Avviso Unico per un programma di formazione continua in attuazione dell'intesa tra Regione Lombardia e Formazienda" (Avviso 1/2010). Tale Avviso si è posto l'obiettivo di sostenere le linee di sviluppo d'impresa tramite il finanziamento di progetti tematici caratterizzati dall'integrazione sia delle azioni (formazione e servizi) sia del finanziamento (risorse regionali e risorse di Formazienda), tutti accompagnati da un'intesa sottoscritta bilateralmente dalle articolazioni regionali delle parti sociali costituenti Formazienda. Nel dettaglio, l'Avviso 1/2010 ha permesso di finanziare azioni e servizi per un totale di 1.384.949,96 euro (quota pubblica), provenienti per il 47,1% da Formazienda, per il 27,5% dal Fse e per il 25,4% dalla Legge 236.

In particolare, è stato inizialmente somministrato un questionario semi-strutturato, suddiviso in 5 sezioni (dati fisici e finanziari, caratteristiche delle imprese coinvolte, caratteristiche dei destinatari coinvolti, caratteristiche delle attività formative, designer). Il tasso di risposta pari al 100% ha restituito il quadro completo della sperimentazione che si è articolata in 17 azioni, all'interno delle quali sono stati attivati e conclusi 1.255 tra corsi e servizi, sono state realizzate 12.235 ore di formazione, con il coinvolgimento di 576 imprese e 1.600 destinatari.

Questa prima fase quantitativa dell'indagine è stata seguita da un'analisi qualitativa che si è articolata in focus group e studi di caso. In questo modo, è stato possibile individuare i principali punti di forza e gli elementi di criticità che hanno caratterizzato questa sperimentazione e che possono costituire degli elementi di riflessione per le future esperienze di collaborazione tra Regione e Fondi Paritetici Interprofessionali.

Di seguito, sono elencati i principali elementi positivi emersi.

Il superamento dei vincoli formativi stabiliti dai Fondi. Il fatto che l'Avviso sia stato finanziato con una *integrazione di risorse* ha permesso di evitare le limitazioni (caratteristiche dei Fondi Paritetici Interprofessionali) che impongono di coinvolgere soltanto imprese aderenti e non permettono di finanziare le attività rivolte agli imprenditori. In particolare, è stata apprezzata dagli enti interessati la possibilità di coinvolgere, in un medesimo programma formativo, *tutte le componenti aziendali*, dagli imprenditori ai lavoratori dipendenti, pur nel rispetto delle differenti tematiche e dei livelli di competenza. È stato evidenziato che l'attivazione e sensibilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, operano nell'impresa ha determinato una comune e omogenea presa di coscienza rispetto alle tematiche oggetto della formazione.

L'attenzione particolare per le micro e le piccole imprese e per gli enti di piccole dimensioni, che difficilmente possono accedere a opportunità simili a quelle presentate nell'Avviso 1/2010. A questo proposito, è emerso anche che la necessità di costituire un'Ats ha rappresentato per le aziende coinvolte un'occasione di relazione e di scambio, che ha favorito la costruzione di reti a cui fare riferimento nel presente e nel futuro per lo sviluppo di impresa.

La flessibilità che ha caratterizzato le azioni realizzate. In particolare, l'Avviso 1/2010, integrando corsi di formazione e servizi accessori, ha consentito la pianificazione e la progettazione di interventi altamente personalizzati e, di conseguenza, fortemente mirati alla soddisfazione del fabbisogno specifico espresso dai destinatari e rilevato dagli enti di formazione. Tale caratteristica ha fin da subito generato un vivo interesse da parte delle aziende. In particolare, in molti casi le azioni sono state individuali e si sono svolte in orario serale o nel fine settimana.

La concretezza dell'Avviso 1/2010 che si è declinata in una particolare rapidità nell'attivazione dei progetti è stata apprezzata dagli enti gestori.

Accanto a questi punti di forza, l'esperienza legata all'Avviso 1/2010 ha fatto emergere anche alcuni elementi di criticità:

- *la debolezza del sistema informatico Gefo* che, in maniera sperimentale, è stato utilizzato per la gestione e la rendicontazione delle attività e ha mostrato lacune e inefficienze.
- *la concentrazione delle attività in provincia di Cremona.* In questa fase sperimentale, è emerso che la promozione e la successiva realizzazione delle attività ha raggiunto prevalentemente entità collocate nella provincia in cui ha sede il Fondo.

4.6 Conclusioni

Il sistema lombardo delle doti si è evoluto nel corso dell'anno scorso da un sistema con diversi tipi di doti ad un sistema di dote unica

La nuova dote risolve molti dei problemi del sistema precedente: con la nuova dote unica si differenzia l'intensità di aiuto di cui possono beneficiare le persone in considerazione dei fattori che ne ostacolano l'inserimento lavorativo e sociale; si prevede il rimborso dei servizi al lavoro e di formazione, sia "a processo", ossia sulla base della avvenuta realizzazione delle attività, sia "a risultato", ossia a condizione del raggiungimento dell'inserimento lavorativo della persona. Infine la dote unica responsabilizza il sistema degli operatori accreditati attraverso i controlli, le sanzioni e la valutazione e nel contempo promuove il partenariato tra gli enti accreditati per creare una rete. Il punto critico rimane la valutazione degli esiti per la quale si suggeriscono diversi metodi.

Il capitolo termina con un confronto tra il sistema doti lombardo e altri sistemi regionali di welfare delle regioni del nord Italia. Il sistema lombardo è quello che amplia maggiormente le possibilità di scelta da parte del lavoratore e rende il sistema fortemente competitivo tra gli operatori privati con l'obiettivo di massimizzare l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati.

CAPITOLO 5

ANALISI DEGLI APPRENDIMENTI NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE REGIONALE

La scuola secondaria di secondo grado si articola in due grandi aree, quella dell'Istruzione da un lato e quella dell'Istruzione e Formazione professionale (IeFP) dall'altro. La prima è di competenza statale e comprende insieme a Licei ed Istituti Tecnici anche gli Istituti Professionali (IP). La seconda è invece di competenza regionale e, tramite strutture accreditate, propone 21 percorsi di Qualifica di durata triennale e di 21 percorsi di Diploma di quarto anno riconosciuti a livello nazionale.

I percorsi di formazione professionale regionali contribuiscono a pieno titolo all'assoluzione sia dell'obbligo di istruzione della durata di 10 anni previsto dal decreto 139/2007, sia del diritto-dovere di istruzione e formazione entrato in vigore con il decreto 76/2005. Quest'ultimo ha una durata di almeno dodici anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età ed ha superato la preesistente distinzione tra obbligo scolastico, appannaggio esclusivo della scuola, e l'obbligo formativo che includeva invece anche la formazione professionale.

Risulta evidente pertanto la crescente importanza del ruolo giocato dalla formazione professionale negli ultimi anni, come testimoniato anche dalla diminuzione degli abbandoni precoci degli studi enfatizzata nel Capitolo 3 del presente rapporto, diminuzione che non si riscontra invece guardando agli abbandoni nel sistema scolastico. Il numero di studenti che ha sostenuto le prove di esame per l'ottenimento di una qualifica professionale tramite corsi di formazione professionale (e quindi all'esterno del sistema scolastico) è infatti aumentato esponenzialmente in Lombardia tra il 2005 e il 2013 passando da poco più di duemila unità a oltre dodicimila. La domanda aperta è se a una simile rilevanza in termini quantitativi corrispondano anche standard qualitativi adeguati. L'obiettivo di questo capitolo è dare una risposta analizzando gli apprendimenti nel sistema della formazione.

La Regione Lombardia, che ha l'onere di programmare l'offerta formativa sul territorio, ha compiuto degli sforzi anche lungo due direzioni fondamentali per l'analisi degli apprendimenti nella formazione professionale: l'integrazione della formazione professionale con il sistema scolastico e la sua valutazione. Dal primo punto di vista, in ossequio a quanto previsto dalla legge regionale n. 19/07, a partire dall'anno accademico 2011/12 l'intera offerta formativa del territorio lombardo è stata programmata in modo unitario evitando così inutili sovrapposizioni di indirizzi e percorsi con il sistema scolastico.

La valutazione della formazione professionale è da almeno un decennio oggetto di specifica attenzione da parte della Regione Lombardia. L'Istituto Regionale di Ricerca della Lombardia (IReR) ha infatti pubblicato ricerche in proposito già a partire dal 2004 (IReR, 2004; IReR, 2006). Il programma di analisi degli apprendimenti nella formazione professionale ha subito numerosi cambiamenti indirizzati ad una crescente

centralizzazione ed omogeneizzazione, fino ad entrare a pieno regime alla fine dell'anno accademico 2012-13.²¹

Il sistema prevede prove di valutazione sia in entrata sia in uscita. Nel primo caso è dal 2009 che il sistema è perfettamente omogeneo, mentre in uscita è con gli esami del 2013 che il sistema ha visto la piena entrata a regime con la somministrazione contemporanea della medesima prova a tutti gli enti erogatori della formazione professionale.

In questo capitolo descriviamo i risultati delle prove di valutazione in entrata e in uscita per il periodo 2009-2013 che per la prima volta consentono di confrontare in modo appropriato le competenze in uscita di tutte le istituzioni che erogano corsi, siano esse appartenenti al circuito scolastico o a quello formativo. Allo stesso tempo, i dati ci consentono un'analisi comparativa delle competenze acquisite lungo diverse dimensioni: di genere, geografica, e di percorso formativo. La disponibilità dei risultati delle prove in ingresso ci consente di centrare altri due obiettivi: da un lato fornire una panoramica sulle tendenze più recenti (ingressi nell'anno formativo 2013/14), dall'altro depurare dai risultati delle prove in uscita quanto dovuto a differenze pregresse da quanto attribuibile specificamente al percorso formativo.

5.1 Le prove di valutazione del sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale

Dopo una fase sperimentale durata un biennio, a partire dall'ottobre 2009 tutti gli studenti iscritti a corsi di formazione professionale, siano essi erogati da centri accreditati dalla regione oppure da istituti tecnici o professionali, sostengono una *prova standardizzata di valutazione all'ingresso* il cui scopo è quello di valutare le loro conoscenze in Italiano e Matematica. E' importante notare che la stessa prova di ingresso viene somministrata contemporaneamente sia agli studenti degli Istituti Statali Professionali sia a quelli dei Centri di Formazione Professionale. Inoltre, tale modalità di svolgimento è rimasta inalterata dal 2009 fino ad oggi.

La misura delle competenze in entrata ha un contenuto informativo la cui importanza va ben aldilà del monitoraggio del livello degli studenti ai fini di una migliore programmazione dei percorsi formativi. Il fatto che la modalità di svolgimento della prova di ingresso sia rimasta inalterata consente di confrontare l'andamento delle competenze degli studenti in entrata nel sistema di formazione professionale dal 2009 fino ad oggi. Soprattutto, la prova di valutazione all'ingresso costituisce un tassello fondamentale per l'analisi degli apprendimenti. Infatti, essa consente di misurare le differenze pregresse nelle competenze degli studenti, in modo da poter identificare il contributo effettivamente ascrivibile alla formazione professionale nell'analisi degli apprendimenti, come spiegato sotto in maggior dettaglio.

²¹ Per una descrizione più dettagliata dell'evoluzione del programma di valutazione degli apprendimenti nella formazione professionale così come del contesto normativo in cui è maturata si veda Eupolis Lombardia (2012).

Già da un decennio gli studenti inseriti nei percorsi IeFP di competenza della regione sostengono poi una *prova standardizzata di valutazione in uscita* sia alla fine del terzo anno (qualifica) sia, nel caso di loro permanenza nel sistema, alla fine del quarto anno (diploma). Le prove di uscita mirano a valutare le competenze acquisite dagli studenti in Italiano, Matematica ed Inglese e sono collocate all'interno delle prove di esame, contribuendo significativamente alla valutazione complessiva finale dell'intero percorso formativo così come riassunto dai punteggi ottenuti nelle qualifiche e nei diplomi. Infatti, la prova standardizzata di valutazione in uscita costituisce il 30% del punteggio finale di esame così distribuito: 11 punti Italiano, 11 punti Matematica, 8 punti Inglese.

Anche negli istituti scolastici (tecnici e professionali) che erogano corsi IeFP viene somministrata la prova di monitoraggio in uscita, strutturata nello stesso modo rispetto a quella dei Centri di Formazione Professionale. Una diversa calendarizzazione delle attività tra istituti scolastici e centri di formazione ha però impedito fino allo scorso anno la simultaneità delle prove, ragione per cui le domande della prova non potevano coincidere. A partire dalle prove di uscita del 2013 la data e le prove sono state completamente sovrapposte e sono pertanto direttamente confrontabili.

5.2 Qualità degli studenti all'entrata

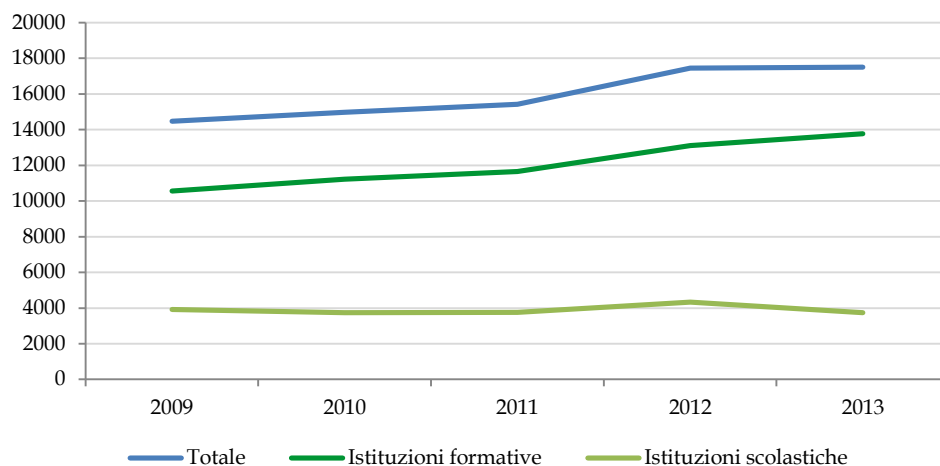
Come accennato nel paragrafo precedente, nel Novembre 2009 si sono tenute le prime somministrazioni omogenee delle prove di ingresso degli studenti iscritti nei percorsi di IeFP negli enti di formazione regionale e negli istituti Professionale e Tecnici statali. A partire dal 2009 la prova standardizzata di valutazione all'ingresso è stata somministrata ogni anno secondo le stesse modalità. Obiettivo della prova è testare le competenze di italiano e matematica degli studenti iscritti al primo anno di corso.

L'analisi dei risultati in queste prove di ingresso costituisce uno strumento utile per conoscere le caratteristiche degli allievi in entrata e per capire se vi sono differenze rilevanti nelle competenze di base tra studenti iscritti in diverse province o in diverse qualifiche professionali, oltre che per valutare se la qualità degli studenti che scelgono la formazione professionale sia variata nel corso del tempo.

In questo paragrafo proponiamo pertanto un'analisi cross-sezionale, che fotografa cioè le competenze degli studenti in un dato momento, focalizzandoci sugli ultimi dati a disposizione che si riferiscono all'anno scolastico in corso (2013-14).

Nel 2013 hanno partecipato ai test di ingresso 17.572 studenti, di cui circa il 79% iscritti in istituti formativi e il 21 % in istituti scolastici. Come si può osservare dalla figura 5.1, il numero di allievi iscritti nei percorsi di istruzione e formazione professionale è fortemente cresciuto nel tempo, soprattutto per quanto riguarda gli enti di formazione regionale. Il numero totale dei partecipanti ai test di ingresso è passato da circa 14.500 nel 2009 a circa 17.500 nel 2013, registrando quindi un aumento del 20 % in soli quattro anni.

Figura 5.1: Studenti partecipanti alle prove di ingresso per tipologia di istruzione (2009-2013)



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia

La figura 5.2 mostra la distribuzione della percentuale delle risposte corrette in italiano (box a sinistra) e matematica (box a destra) per genere e evidenzia come le femmine tendano ad ottenere risultati migliori in italiano mentre i maschi sembrano essere (leggermente) meglio in matematica. La dispersione delle risposte è simile tra maschi e femmine e lievemente minore nei test di matematica.

Figura 5.2 Percentuale di risposte corrette nei test di italiano e matematica, per genere.



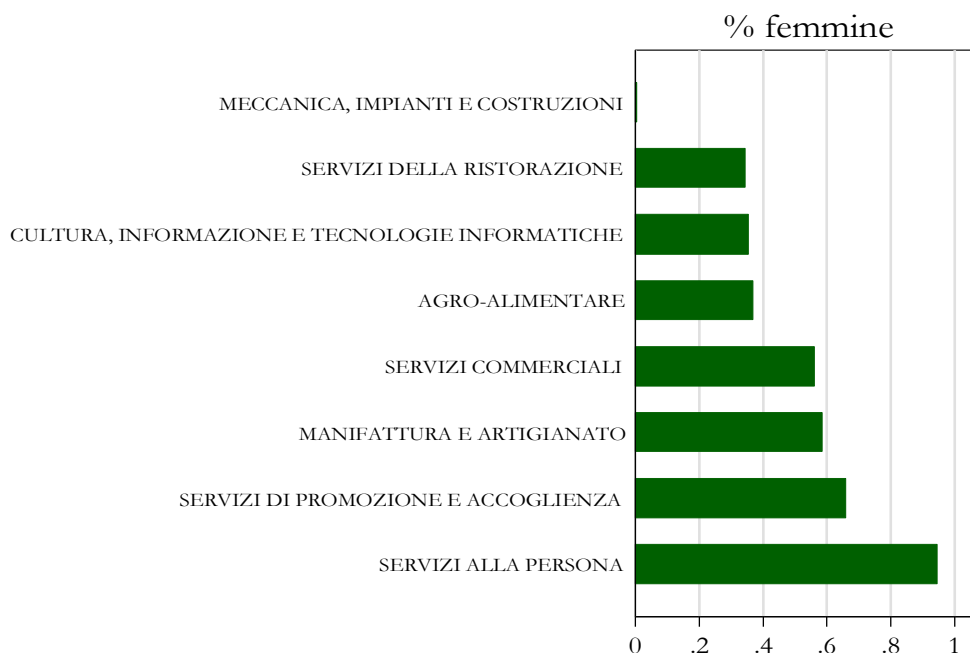
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia, Test Ingresso 2013.

Per quanto riguarda la composizione di genere, i dati mostrano una prevalenza maschile nella formazione professionale: i maschi infatti costituiscono il 60% degli

studenti totali. Questa percentuale varia molto nei diversi indirizzi professionali,²² come mostra la figura 5.3.

L'indirizzo con la maggiore quota femminile è quello dei servizi alla persona, che include i percorsi di acconciatura e trattamenti estetici, dove le donne costituiscono il 95% degli iscritti. Al contrario nei corsi di meccanica, impianti e costruzioni le donne rappresentano solo lo 0,4 degli studenti. Questi dati mostrano quindi una chiara differenziazione di genere degli indirizzi professionali, come emerso anche dal Capitolo 3 di questo rapporto.

Figura 5.3: Tasso di partecipazione femminile ai test di ingresso per aree professionali



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia, Test Ingresso 2013.

L'analisi dei risultati nelle prove di ingresso permette di misurare il livello in entrata degli allievi nelle competenze di base in Italiano e Matematica. Come indicatore sintetico del risultato ottenuto da ogni allievo, abbiamo calcolato la percentuale di risposte corrette fornite, assegnando quindi uno stesso punteggio uguale a zero a risposte sbagliate e risposte mancanti.

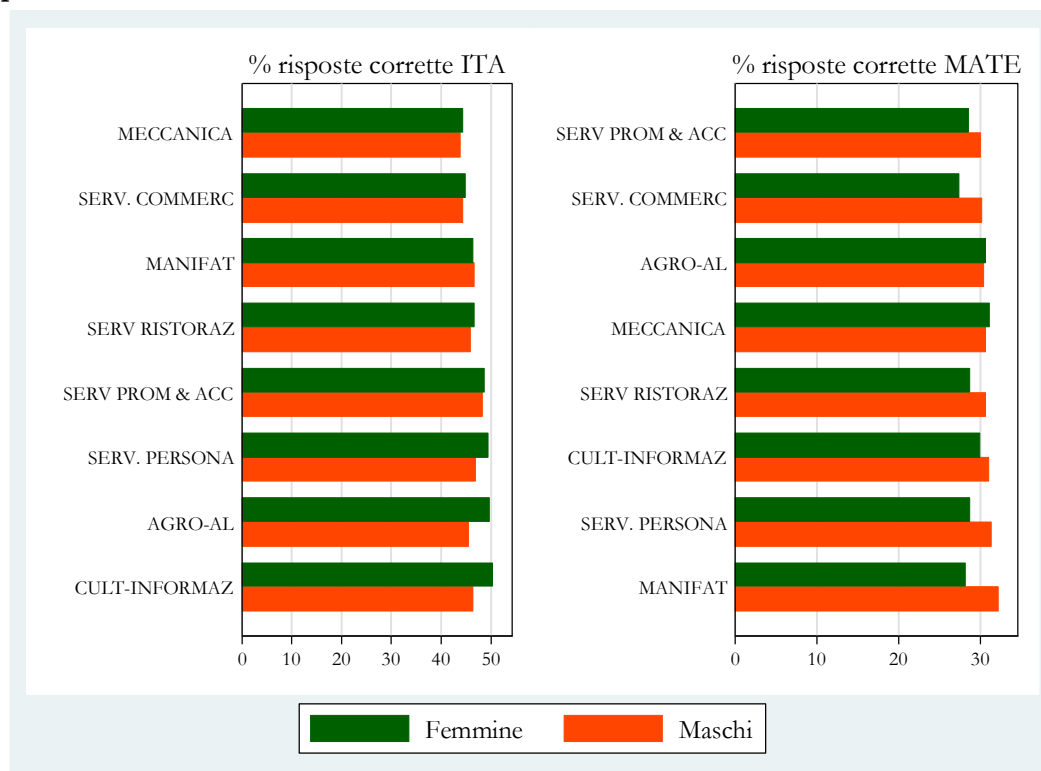
In media la percentuale di risposte corrette è del 46% in italiano e del 30% in matematica. Questo non significa necessariamente che gli studenti testati siano più competenti in italiano che in matematica, ma potrebbe semplicemente riflettere diversi livelli di difficoltà dei due test. Non è quindi possibile, con questi dati, confrontare i livelli di abilità degli studenti in diverse materie. È possibile invece confrontare i risultati ottenuti nella stesa prova da diversi sottogruppi della popolazione degli iscritti. Ad esempio è interessante capire se i risultati varino per genere, area professionale, tipologia di istruzione (istituti professionali o tecnici) o provincia.

La figura 5.4 mostra la distribuzione della percentuale delle risposte corrette in italiano (box a sinistra) e matematica (box a destra) per genere. e evidenzia come le

²² Abbiamo suddiviso i 44 diversi indirizzi professionali in 8 aree, aggregate utilizzando le prime due cifre del codice di qualifica. La lista delle qualifiche raggruppate nelle diverse aree si può trovare nella tabella A5.1 in appendice.

femmine tendano ad ottenere risultati migliori in italiano mentre i maschi sembrano essere (leggermente) meglio in matematica. La dispersione delle risposte è simile tra maschi e femmine e lievemente minore nei test di matematica.

Figura 5.2: Percentuale di risposte corrette nei test di italiano e matematica, per genere e area professionale



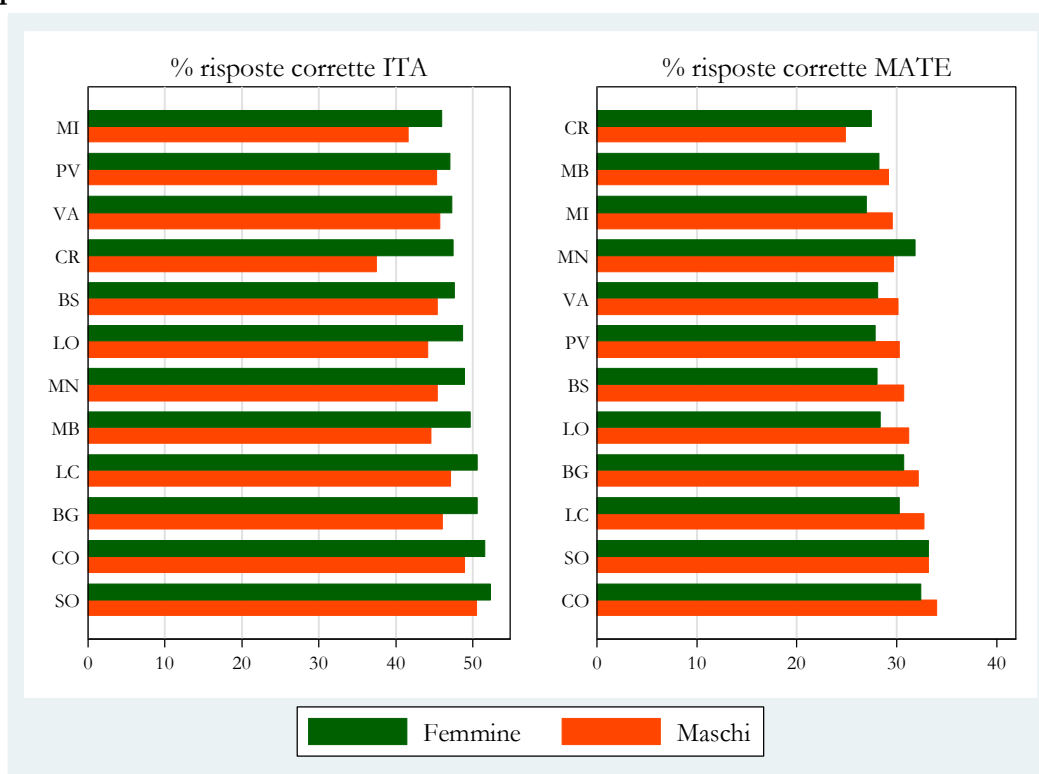
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia, Test Ingresso 2013.

Il grafico 5.5 evidenzia come le competenze degli studenti iscritti al primo anno di formazione professionale siano piuttosto omogenee tra indirizzi e tra province. Le province del nord della Lombardia (BG, SO, CO, LC) presentano performance leggermente migliori rispetto a quelle del sud (CR, LO, PV), ma le differenze non sono statisticamente significative.²³

L'analisi dei risultati nelle prove di ingresso mette pertanto in luce come i diversi indirizzi professionali attraggano studenti con competenze di livello simile, escludendo quindi fenomeni di autoselezione degli studenti per area, il che permetterà di confrontare i risultati all'uscita tenendo presente che i livelli di partenza, se non altro tra macro aree, sono analoghi.

²³ È possibile osservare questi dati più nel dettaglio nelle tabelle A5.2 e A5.3 che riportano - separatamente per maschi e femmine - la media della percentuale di risposte corrette in italiano e matematica per indirizzo professionale, per provincia, per tipologia di istituto.

Figura 5.3: Percentuale di risposte corrette nei test di italiano e matematica, per genere e provincia



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia, Test Ingresso 2013.

5.3 Qualità degli studenti all'uscita

Questo paragrafo presenta un'analisi delle prove centralizzate di Italiano e Matematica somministrate all'interno dell'esame di Qualifica (III anno) di competenza della regione Lombardia. In particolare concentriamo l'analisi sui risultati delle prove più recenti, ovvero quelle sostenute alla fine dell'anno scolastico 2012/2013. Questa è la prima coorte di studenti per la quale è possibile osservare i risultati ottenuti nelle prove di ingresso al primo anno, sostenute nel 2009 per gli studenti iscritti all'esame di diploma e nel 2010 per gli studenti iscritti all'esame di qualifica.

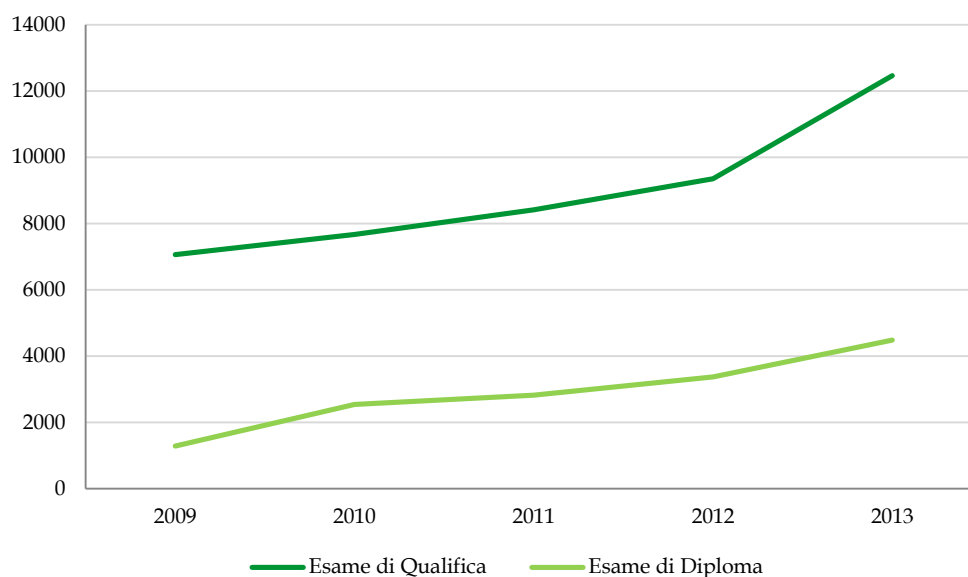
La disponibilità dei dati sulle prove di ingresso 2009 e 2010 nelle quali ogni studente è stato codificato ed è quindi individuabile in uscita, permette la misurazione del Valore Aggiunto per ogni studente e, cumulativamente, per ogni Ente Formativo. Il calcolo del valore aggiunto a livello di scuola o classe va al di là degli scopi del presente capitolo e vi sarà dedicato un rapporto a parte.

In questo paragrafo ci concentriamo piuttosto su un'analisi descrittiva dei risultati degli studenti nelle prove centralizzate con l'obiettivo di mostrare eventuali differenze nella performance media a livello di area professionale, provincia e tipologia di istruzione. Le prove effettuate nel 2012 sono infatti le prime ad essere effettuate con le stesse modalità nei diversi indirizzi e a rendere possibile una comparazione tra i risultati degli studenti iscritti nei percorsi di IeFP negli enti di formazione regionale e negli istituti Professionale e Tecnici statali.

Inoltre l'ancoraggio con le prove di ingresso permette di osservare come è cambiato il posizionamento relativo delle diverse aree professionali. Per questo motivo abbiamo deciso di focalizzarci solo sulle prove di Italiano e Matematica, tralasciando le prove di inglese, materia che non è stata testata nelle prove di ingresso.

La figura 5.4 mostra l'evoluzione nel tempo del numero di studenti che hanno partecipato alle prove centralizzate somministrate all'interno dell'esame di Diploma e dell'esame di Qualifica. Come si può notare dal grafico, il numero degli allievi ammessi alle prove è fortemente cresciuto nel tempo, sino a raggiungere il valore di 12.349 nell'anno formativo 2012-2013, a conferma del trend crescente nelle iscrizioni al primo anno notato nel paragrafo precedente.

Figura 5.4: Numero di allievi partecipanti prove centralizzate nell'esame di Qualifica e di Diploma (2009-2013)



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia

La tabella 5.1 presenta qualche statistica descrittiva sulla partecipazione agli esami di qualifica e diploma per il 2013 (anno formativo 2012/13) per area professionale. La prima colonna riporta il numero degli studenti che ha sostenuto l'esame (circa 12.400 all'esame di qualifica e 4.300 all'esame di diploma). Come evidenziato nel paragrafo precedente, la maggior parte degli studenti si concentra nell'area "Cura della persona, estetica, sport e benessere", "Meccanica" e "Servizi della ristorazione" e la distribuzione per aree è simile negli esami di qualifica (primo riquadro) e di diploma (secondo riquadro). La seconda colonna di ogni riquadro mostra il tasso di partecipazione femminile in ogni indirizzo e conferma che i corsi con maggiore presenza femminile sono quelli nell'area "Cura della persona, estetica, sport e benessere", "Servizi di promozione e accoglienza" e "Moda e abbigliamento". La tabella riporta anche la percentuale di ammessi all'esame di qualifica e diploma e la percentuale di qualificati e diplomati sul totale degli ammessi. La percentuale di ammessi all'esame di qualifica varia da un minimo dell'83% nell'area agricola ad un massimo del 93% nelle aree manifatturiere (artigianato artistico e legno e arredamento). Queste ultime sono le aree dove per contro è minore la percentuale di ammessi all'esame di diploma, rispettivamente 80% e 74%, il che suggerisce che in questi indirizzi la selezione avvenga principalmente tra la qualifica e il diploma. Si può

notare che in tutti gli indirizzi, quasi la totalità degli ammessi alle prove finali ottiene la qualifica o il diploma. Infine l'ultima colonna di ogni riquadro mostra la percentuale di studenti iscritti negli enti di formazione regionale. Nella maggior parte delle aree professionali, i corsi sono principalmente forniti dagli enti regionali, ma vi sono alcune aree, come "Grafica, comunicazione multimediale e spettacolo", "Moda e abbigliamento" e "Servizi di promozione e accoglienza" dove la quota di studenti iscritti a corsi professionali all'interno di istituti Professionali e Tecnici statali è maggioritaria.

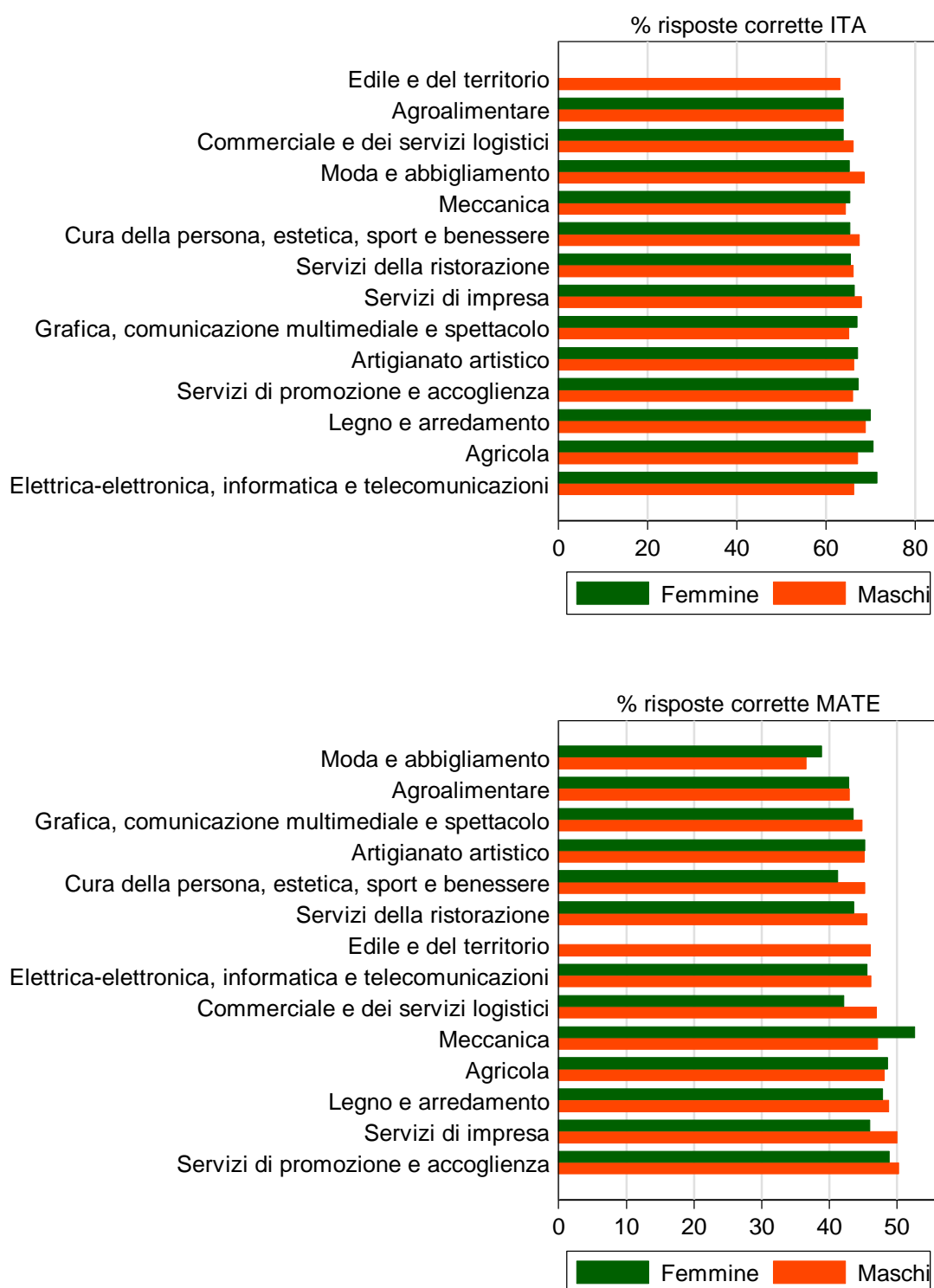
Tabella 5.1: Esami di qualifica e di diploma: statistiche descrittive per area professionale

	Esame di qualifica					Esame di diploma				
	numero studenti	% femmine	% ammessi	% qualificati	% IF	numero studenti	% femmine	% ammessi	% diplomati	% IF
Agricola	275	13.8	83.6	99.5	81.8	60	20.0	95.6	98.8	100
Agroalimentare	471	46.9	89.9	97.2	83.7	112	50.9	91.9	93.5	100
Servizi della ristorazione	1.663	36.0	88.3	98.5	82.7	600	41.8	89.0	98.0	100
Artigianato artistico	117	49.6	93.3	99.2	100	12	50.0	80.0	100.0	100
Commerciale e dei servizi logistici	512	67.8	87.1	96.7	81.5	202	69.8	91.3	97.8	86.6
Grafica, comunicazione multimediale e spettacolo	575	41.4	90.0	97.9	58.4	206	33.5	87.8	98.7	95.1
Edile e del territorio	163	0.0	88.7	98.1	100	3	0.0	82.1	100.0	100
Elettrica-elettronica, informatica e telecomunicazioni	1.863	0.5	90.0	98.4	66.6	602	0.7	87.6	97.2	91.7
Cura della persona, estetica, sport e benessere	2.428	95.4	91.7	98.3	99.7	1364	95.7	92.4	97.4	100
Legno e arredamento	205	20.5	93.6	97.9	85.4	33	48.5	74.8	98.7	100
Meccanica	2.515	0.2	89.3	98.2	70.7	615	0.3	87.2	97.5	95.1
Servizi di impresa	1.004	63.3	90.0	98.1	81.1	564	64.7	90.4	98.6	97.3
Moda e abbigliamento	222	97.3	92.0	96.8	43.7	80	87.5	85.2	96.5	75
Servizi di promozione e accoglienza	336	74.7	87.8	99.0	13.7	25	76.0	92.9	98.2	56
Totale	12.349					4.478				

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia, Esami 2013.

La figura 5.5 riporta i risultati nelle prove centralizzate di italiano e matematica, sostenute all'interno dell'esame di qualifica al terzo anno, per genere e area professionale. I dati evidenziano una sostanziale omogeneità delle competenze di italiano tra gli studenti iscritti a diverse aree professionali. Si può inoltre notare che non sembrano esistere differenze di genere significative nei risultati della prova di italiano, contrariamente a quanto riscontrato nelle prove di ingresso effettuate all'inizio dell'anno formativo in corso dove le femmine ottenevano in media punteggi più alti dei maschi. Per quanto riguarda le prove di matematica invece si osservano delle differenze più visibili tra aree professionali con gli studenti qualificati nell'area "moda e abbigliamento" che presentano livelli di competenze matematiche più basse rispetto agli studenti dell'area "Meccanica", "Agricola", "Legno e arredamento", "Servizi di impresa" e "Servizi di promozione e accoglienza".

Figura 5.5: Risultati nelle prove di italiano e matematica per area professionale e genere.

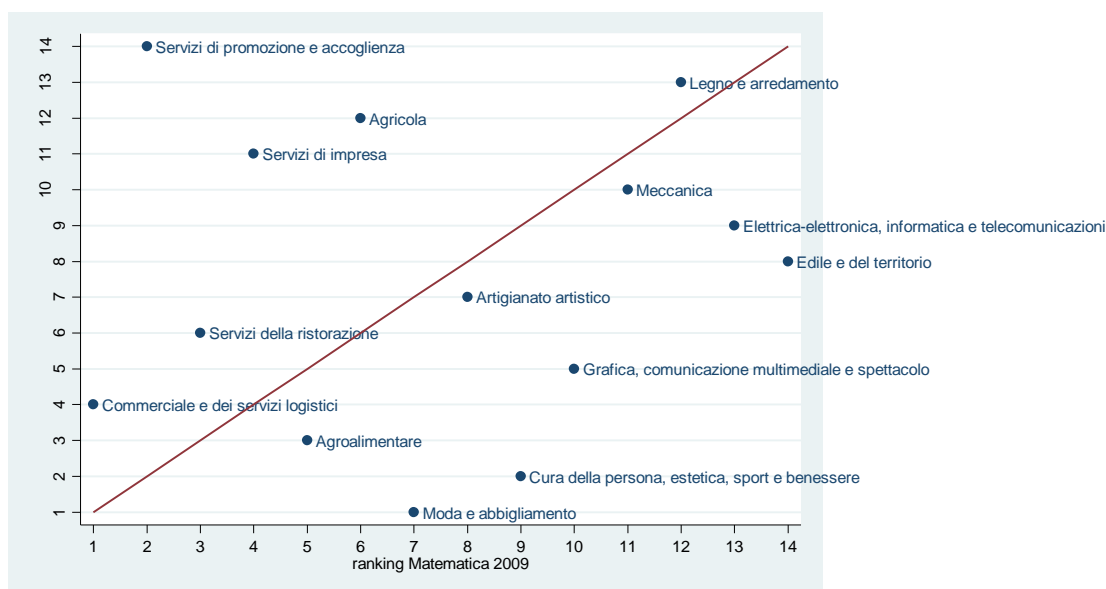


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia, Esami 2013.

Come accennato sopra, è possibile confrontare i risultati ottenuti nell'esame di qualifica con quelli ottenuti nei test di ingresso che gli studenti hanno sostenuto nel primo anno del percorso di formazione professionale, in questo caso nel 2010. Pur non effettuando un'analisi di valore aggiunto che misuri i progressi dei singoli studenti e il ruolo delle

scuole, possiamo confrontare i risultati medi per macro-aree, tenendo conto del livello iniziale degli studenti nelle diverse aree misurato dai risultati nei test di ingresso. A questo proposito sia per i test di ingresso sia per i risultati finali abbiamo ordinato le aree professionali in ordine crescente a seconda del punteggio medio ottenuto nelle prove di matematica (ci focalizziamo sulla prova di matematica perché è quella in cui sono emerse più differenze tra aree). Nella figura 5.6 riportiamo sull'asse orizzontale l'ordinamento delle aree nei test di ingresso, e sull'asse verticale quello degli esami finali (un posizionamento più alto sugli assi corrisponde ad un valore medio dei risultati più elevato). Se l'ordinamento delle diverse aree rimanesse invariato tra l'ingresso e l'uscita del percorso formativo, tutti i punti si troverebbero allineati lungo la bisettrice. Al contrario, se un'area migliora il proprio posizionamento all'uscita rispetto all'ingresso di colloca in un punto al di sopra della diagonale. Dall'osservazione del grafico emerge che le aree che hanno migliorato maggiormente il proprio posizionamento vi sono l'area di "Servizi di promozione accoglienza", "Agricola" e "Servizi di impresa", mentre tra le aree che evidenziano un peggioramento vi sono "Moda e abbigliamento" e "Cura della persona, estetica, sport e benessere".

Figura 5.6: Posizionamento delle aree professionali nei test di ingresso 2010 e negli esami finali 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia

Passiamo adesso ad analizzare le differenze negli apprendimenti tra studenti iscritti agli enti di formazione regionale (istituti formativi) e studenti iscritti ai corsi di formazione professionale erogati da istituti professionali o tecnici statali (istituti scolastici). Questo confronto è particolarmente rilevante poiché costituisce di fatto la risposta alla domanda con cui abbiamo aperto il capitolo, ovvero se all'importanza quantitativa del sistema di formazione professionale si affianchino anche adeguati standard dal punto di vista qualitativo.

La tabella 5.2 mostra la media della percentuale di risposte corrette in italiano e matematica per tipo di istituto e per genere (riquadro in alto). I dati suggeriscono che il livello delle competenze degli iscritti negli istituti scolastici è più alto rispetto a quello degli studenti degli enti regionali, soprattutto per quanto riguarda la prova di

matematica, dove le differenze sono più marcate e statisticamente significative. La migliore performance negli istituti scolastici vale sia per i maschi sia per le femmine.

Tabella 5.2: Risultati in italiano e matematica (% di risposte corrette) per tipologia di istituto e genere

	Matematica		Italiano	
	maschi	femmine	maschi	femmine
<i>2013 (Esami qualifica)</i>				
Istituti Formativi	45.3	42.0	65.1	65.5
Istituti Scolastici	50.4	47.2	67.2	66.7
<i>2010 (Test ingresso)</i>				
Istituti Formativi	36.7	34.7	43.3	48.0
Istituti Scolastici	37.0	34.3	44.7	48.6

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia

Se queste differenze riflettano effettivamente una diversa qualità delle due tipologie di istituti oppure solo un effetto di composizione è un tema che potrebbe essere oggetto di maggior approfondimento in analisi future.

Per ora ci limitiamo a sfruttare la disponibilità dei risultati delle prove in ingresso degli stessi studenti testati in uscita per controllare se le differenze individuate siano frutto di autoselezione, ovvero del fatto che gli studenti degli istituti scolastici siano mediamente migliori già all'inizio del percorso formativo professionale. Nel riquadro inferiore della tabella 5.2 mostriamo la media dei risultati in italiano e matematica per maschi e femmine negli istituti formativi e negli istituti scolastici. Possiamo notare che non si riscontrano differenze significative nei risultati medi delle prove di ingresso tra le due tipologie di enti erogatori della formazione. Questo porta a pensare che la diversa performance tra gli istituti formativi e scolastici negli esami di qualifica non sia dovuta a fenomeni di autoselezione, e potrebbe quindi riflettere la qualità superiore degli istituti scolastici statali. Questa qualità superiore potrebbe essere dovuta alla diversa composizione in termini di aree professionali o alla diversa distribuzione territoriale. Se infatti gli istituti scolastici fossero specializzati in indirizzi con maggior valore aggiunto, o fossero concentrati in province con istituti migliori, la differenza osservata non sarebbe dovuta alla tipologia dell'ente erogatore di per sé.

Quindi per testare questo risultato più rigorosamente, anche tenendo conto della diversa distribuzione tra aree professionali e tra province negli istituti formativi e scolastici, presentiamo di seguito i risultati di un modello di regressione lineare in cui spieghiamo le determinanti dei risultati in uscita in italiano e matematica. Quindi la variabile dipendente è la percentuale di risposte corrette in matematica (tabella 5.3) e italiano (tabella 5.4), mentre le variabili esplicative sono un indicatore di genere (1 se lo studente è femmina), un indicatore della tipologia di ente erogatore (1 per le istituzioni scolastiche) e una serie di dummy per area professionale e per provincia. Nelle colonne 1-3 inseriamo gradualmente queste variabili, mentre nelle colonne 4-7 aggiungiamo anche un controllo per i risultati ottenuti nei test di ingresso nel 2010, in modo da stimare una sorta di modello in valore aggiunto.

Le stime mostrano che i risultati nelle istituzioni scolastiche (rispetto agli enti di formazione regionale) sono sempre più alti, anche controllando per genere, area professionale e provincia. Man mano che inseriamo i controlli la grandezza del coefficiente si riduce, ma esso rimane positivo e significativo. Quello che è ancora più interessante è che il coefficiente della variabile istituzioni scolastiche rimane positivo e significativo anche nel modello per il valore aggiunto, ovvero controllando per i risultati nei test di ingresso. In questo caso possiamo interpretare i coefficienti stimati

come l'effetto della tipologia di istituto sui *progressi*, piuttosto che sul *livello* degli studenti. Questo risultato vale sia per i test in matematica sia per quelli di italiano, dove il coefficiente è più piccolo (differenze meno marcate), ma sempre statisticamente significativo.

L'indicazione che si può trarre è quindi che gli apprendimenti nei centri di formazione siano inferiori rispetto a quelli degli istituti scolastici. Ci sono certamente dei motivi che suggeriscono di non trarre conclusioni definitive da questa evidenza e in particolare: 1) le prove multidisciplinari per quanto ben congegnate non possono essere considerate riassuntive e pienamente rivelatrici dell'intero percorso formativo; 2) l'anno formativo 2012-13 è stato il primo in cui questa comparazione può essere effettuata grazie a prove completamente standardizzate e identiche sia in entrata sia in uscita. Di conseguenza, sarà interessante verificare se l'evidenza emersa in questo caso si rivelerà robusta anche in successive osservazioni.

Tabella 5.3: Modello di regressione lineare. Variabile dipendente: risultati in matematica (% di risposte corrette)

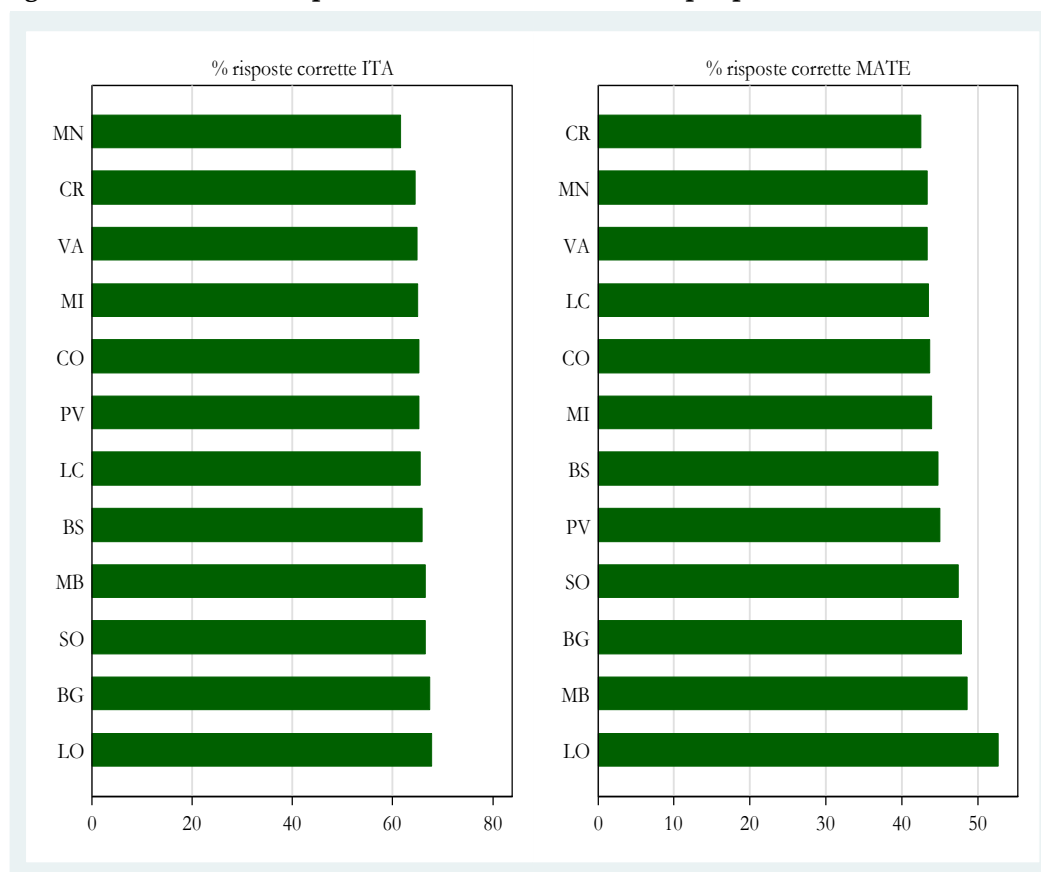
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Genere (1=femmina)	-3.268*** (0.271)	-2.428*** (0.409)	-2.347*** (0.406)	-2.391*** (0.319)	-1.548*** (0.492)	-1.486*** (0.487)
Istituzioni scolastiche	5.132*** (0.319)	5.190*** (0.346)	4.954*** (0.349)	4.983*** (0.395)	4.870*** (0.427)	4.688*** (0.428)
Risultati 2010				0.217*** (0.011)	0.218*** (0.011)	0.217*** (0.011)
Controlli per area professionale		v	v		v	v
Controlli per provincia			v			v
Costante	45.310*** (0.190)	47.610*** (0.884)	49.485*** (0.926)	36.612*** (0.477)	38.684*** (1.092)	40.679*** (1.147)
N. osservazioni	12,349	12,349	12,349	8,412	8,412	8,412
R ²	0.035	0.047	0.067	0.070	0.081	0.106

Tabella 5.4: Modello di regressione lineare. Variabile dipendente: risultati in italiano (% di risposte corrette)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Genere (1=femmina)	0.240 (0.224)	-0.460 (0.339)	-0.488 (0.338)	-0.671*** (0.254)	-0.830** (0.388)	-0.841** (0.387)
Istituzioni scolastiche	1.770*** (0.264)	1.957*** (0.287)	1.688*** (0.291)	1.350*** (0.311)	1.295*** (0.338)	1.124*** (0.342)
Risultati 2010				0.274*** (0.008)	0.274*** (0.009)	0.275*** (0.009)
Controlli per area professionale		v	v		v	v
Controlli per provincia			v			v
Costante	65.192*** (0.157)	67.435*** (0.732)	68.760*** (0.772)	52.731*** (0.408)	54.148*** (0.891)	55.291*** (0.937)
N. osservazioni	12,349	12,349	12,349	8,414	8,414	8,414
R ²	0.004	0.011	0.019	0.114	0.119	0.128

Infine, la figura 5.7 mostra i risultati a livello provinciale. La figura suggerisce che i livelli di italiano siano abbastanza omogenei anche lungo la dimensione territoriale, mentre si riscontrano differenze più significative tra province nelle competenze matematiche, dove le province di Monza e Brianza e di Lodi registrano i risultati più alti.

Figura 5.7: Risultati nelle prove di italiano e matematica per provincia



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia

5.4 Conclusioni

Il settore della formazione professionale mostra una crescente importanza da un punto di vista quantitativo, con tassi di crescita nelle qualifiche e nei diplomi rilasciati così forti da spiegare le divergenze tra i tassi di dispersione scolastica analizzati nel capitolo 3 del presente rapporto. Infatti, mentre i tassi di dispersione riferiti al sistema scolastico mostrano una preoccupante stagnazione su livelli elevati, le statistiche che includono la formazione professionale mostrano invece sostanziali segni di miglioramento. Inoltre, le statistiche in entrata non rivelano alcuna inversione di tendenza, con anzi tassi di crescita ancora molto sostenuti che consentono di prevedere con ragionevole confidenza per il breve e il medio periodo degli ulteriori miglioramenti per quanto riguarda la dispersione.

Diventa quindi cruciale stabilire se, parallelamente al raggiungimento di un importante obiettivo quantitativo come la riduzione della dispersione scolastica, la formazione professionale sia in grado di fornire adeguati standard anche da un punto di vista qualitativo. Infatti, se la riduzione della dispersione avvenisse grazie a qualifiche dallo scarso contenuto formativo, ciò annullerebbe gran parte del merito dei risultati in termini di dispersione scolastica.

Una risposta esauriente a questo interrogativo potrà arrivare nel futuro prossimo grazie a due fattori:

- la compartecipazione di istituti scolastici inseriti in tutto e per tutto nel percorso di “istruzione” (gli Istituti Professionali Statali) all’erogazione di formazione professionale;
- una lungimirante politica di valutazione delle competenze acquisite nella formazione professionale avviata da alcuni anni dalla Regione Lombardia.

Nel presente capitolo sono contenute le analisi dei test in uscita dell’anno formativo 2012/13 che consentono di fornire una prima analisi di questo confronto, da cui emerge che le competenze di base acquisite negli istituti statali siano significativamente superiori (almeno in matematica) a quelle dei centri di formazione. La disponibilità delle prove in entrata esclude che tali differenze esistessero già all’inizio del percorso formativo. Infatti, non si riscontrano differenze nei risultati medi delle prove di ingresso tra le due tipologie di enti erogatori della formazione. L’indicazione che si può trarre in prima approssimazione è quindi che gli apprendimenti nei centri di formazione non siano all’altezza di quelli degli istituti scolastici almeno per quanto riguarda le competenze quantitative.

Questi risultati, seppur informativi, vanno presi *cum grano salis*. Innanzitutto, è impossibile dare un’interpretazione cardinale a quest’evidenza, ovvero dire *quanto* gli istituti scolastici sono meglio dei centri di formazione. Inoltre, il sistema di valutazione è appena entrato a regime e ulteriori osservazioni saranno necessarie prima di trarre conclusioni più definitive.

In questo capitolo abbiamo anche analizzato secondo altri punti di vista (collocazione geografica, indirizzi di formazione) le differenze nelle competenze acquisite nei corsi di formazione professionale. Lungo nessuna di queste dimensioni emergono tuttavia differenze degne di nota, mostrando un panorama sufficientemente omogeneo.

CAPITOLO 6

LE DIMENSIONI TERRITORIALI DEL MERCATO DEL LAVORO LOMBARDO

In questo capitolo il Rapporto si concentra sull'analisi delle dinamiche occupazionali del mercato del lavoro lombardo. Conoscere la dimensione per settore e per unità operativa, il numero degli addetti e le relative dinamiche, anche di breve periodo, è di fondamentale importanza per poter comprendere la direzione dell'evoluzione del mercato del lavoro lombardo e studiare possibili politiche di intervento.

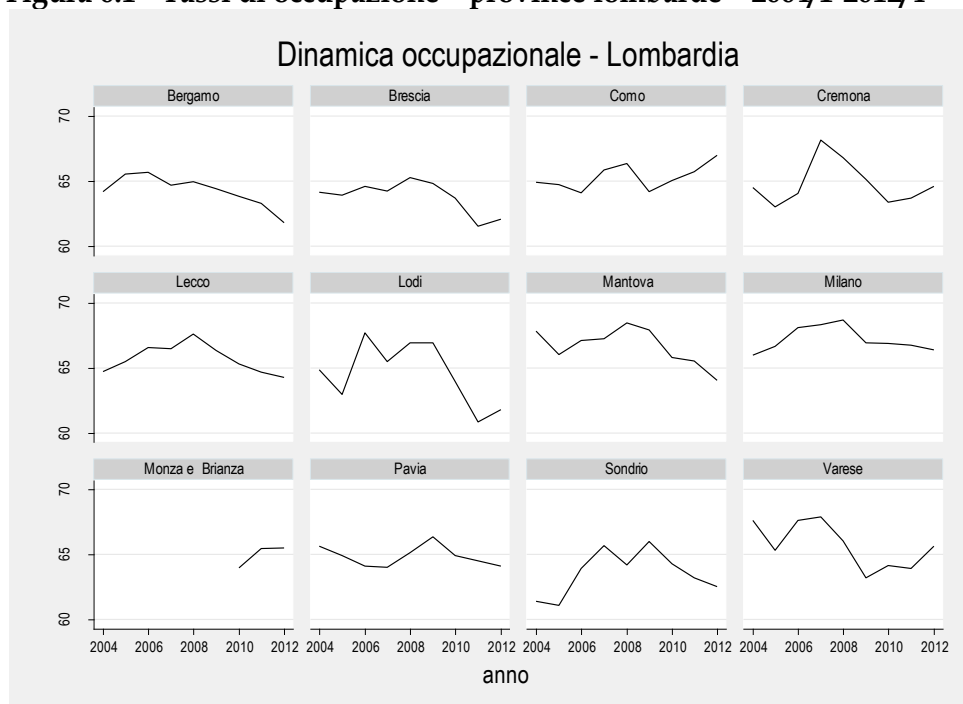
In questo capitolo è posta particolare attenzione alla dimensione provinciale. L'analisi si sviluppa a partire da un monitoraggio completo dei rapporti dei rapporti prodotti dagli osservatori del mercato del lavoro in ciascuna provincia. Successivamente, l'analisi, utilizzando i dati Istat degli ultimi due censimenti dell'industria e dei servizi, si focalizza sul confronto degli anni 2001 e 2011. L'analisi delle variazioni della dimensione e dinamica delle occupazioni per settori è disaggregata per numero di addetti, numero di unità locali e loro dimensione media.

6.1 Gli osservatori provinciali del lavoro

Il mercato di lavoro lombardo mostra una significativa variabilità tra diverse province. Come mostrato dalla Figura 6.1, alcune province, in particolare quelle a maggiore vocazione industriale (Bergamo, Brescia, Lodi, Varese) mostrano a fine 2012 tassi di occupazione inferiori a quelli del 2004; altre registrano una dinamica più stabile, nonostante la crisi economica, (per esempio, Pavia, in parte Milano); altre ancora presentano addirittura una lieve crescita dei tassi (Como e Sondrio), pur con significative fluttuazioni.

I rapporti provinciali prodotti dagli osservatori del mercato del lavoro delle diverse province forniscono un approfondimento delle diverse dinamiche relative al mercato del lavoro. Tuttavia, è opportuno rilevare che essi sono presenti con livelli di approfondimento e gradi di accessibilità che variano da provincia a provincia. La gran parte dei rapporti si basa sui dati delle comunicazioni obbligatorie (COB), rese consultabili tramite Sintesi, il sistema Integrato dei servizi per l'impiego. In alcune province vengono presentati alcuni approfondimenti basati anche su altri dataset come il datawarehouse dell'Istat o dati di fonte Inps. Diversi rapporti presentano analisi annuali aggiornate al 2012 ma in alcuni casi sono previsti aggiornamenti relativi al primo semestre 2012 (Milano, Bergamo). In alcuni casi (Monza-Brianza, Cremona), l'autore del rapporto non è l'osservatorio provinciale ma un centro studi esterno ad esso (spesso il Crisp, Centro di ricerca dell'Università Bicocca di Milano).

Figura 6.1 - Tassi di occupazione - province lombarde - 2004/1-2012/4



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Istat

Il rapporto sul mercato del lavoro per la Provincia di Milano è reso disponibile via internet. L'osservatorio del mercato del lavoro, settore formazione e lavoro della provincia di Milano presenta valutazioni e analisi relative al 2012, con un aggiornamento al primo trimestre 2013. I dati disponibili del sistema economico produttivo della provincia di Milano per il 2012 segnalano andamenti economici in continuità con i periodi precedenti. Aumenta l'occupazione femminile e con contratti a termine, mostrando un indebolimento della condizione occupazionale locale. Le ore di cassa integrazione sono in controtendenza, mostrando un alleggerimento della tensione sul mercato del lavoro da attribuire alla riduzione della cassa integrazione straordinaria. Il numero delle persone che si sono rivolte ai centri per l'impiego è duplicata rispetto al 2008, ossia prima della crisi economica.

Per la Provincia di Bergamo, vengono forniti dati provenienti dal SIS e dall'analisi di dati Istat, e il rapporto 2012 è reso immediatamente disponibile. I rapporti sono facilmente accessibili via web

Risulta anche facilmente accessibile il rapporto per il primo semestre 2013, il quale mostra una riduzione del saldo tra avviamenti e cessazioni, in controtendenza con quanto riscontrato nel 2012. Questa dinamica è costante in quasi tutto il territorio provinciale, per genere e settore produttivo.

Per la Provincia di Brescia, vengono presentati i risultati elaborati da Sintesi, i rapporti vengono presentati con dettagliate disaggregazioni territoriali, fornendo molte analisi di confronto tra medesimi trimestri di anni diversi. L'analisi del flusso delle COB risulta estesa e simile a quella delle altre province, con disaggregazioni che in alcuni casi (es. per causa di cessazione) raggiungono un grado di dettaglio superiore a quello di altre province.

La Provincia di Sondrio utilizza il sistema Sintesi, ma il sito web appare meno completo e accessibile di altre province lombarde. Non è stato possibile reperire il Rapporto sul mercato del lavoro della Provincia di Sondrio, mentre risulta ricco di approfondimenti l'osservatorio sociale sull'immigrazione costruito con la collaborazione della fondazione ISMU.

L'Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Cremona è prodotto in collaborazione con l'Università Cattolica sedi di Piacenza e Cremona. Il rapporto sull'analisi dei flussi del mercato del lavoro è prodotto dal centro di ricerca Crisp, utilizzando le COB. L'ultimo rapporto annuale riporta le analisi per l'anno 2012.

Nel portale della provincia di Lodi un'intera area è dedicata ai siti tematici tra cui anche il lavoro, gestito con il sistema Sintesi. Tuttavia, non risultano disponibili i rapporti riassuntivi delle COB nel territorio lodigiano. Vengono invece pubblicate con regolarità mensile le sole statistiche descrittive derivate dall'analisi delle COB, distinte per comunicazioni pervenute, assunzioni, cessazioni, tipologia contrattuale.

Nella Provincia di Como, l'osservatorio provinciale del lavoro analizza estesamente i dati dei centri per l'impiego e delle COB. L'osservatorio statistiche è gestito da Sintesi e fornisce statistiche aggiornate con cadenza mensile, usando anche dati di fonte INPS e Istat. Tuttavia, l'ultimo aggiornamento delle statistiche scaricabile dal sito si ferma a novembre 2012.

Nella Provincia di Lecco esiste un sito molto completo dell'osservatorio provinciale del lavoro che non solo presenta i dati dei centri per l'impiego e delle COB ma fornisce anche il rapporto sui centri per l'impiego, il rapporto a cura del Crisp e il rapporto Excelsior sulla domanda delle imprese. L'osservatorio statistiche fornisce i dati relativi ad avviamenti e cessazioni con cadenza mensile (ultimo aggiornamento aprile 2013).

Nella Provincia di Mantova, utilizzando il sistema Sintesi viene fornito un insieme di statistiche e report pubblicati on-line. Attualmente sono disponibili i rapporti delle dinamiche occupazionali per il 2012 ma anche dati dettagliati relativi all'analisi delle COB.

L'Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Monza e della Brianza è prodotto in collaborazione con l'Università Bicocca di Milano. In particolare il rapporto sull'analisi dei flussi del mercato del lavoro è prodotto dal centro di ricerca Crisp, utilizzando le COB. L'ultimo rapporto annuale riporta le analisi per l'anno 2012. Il rapporto 2012 presenta anche alcuni focus specifici, uno sulle professioni, uno di genere, uno sulla cittadinanza, uno sulle previsioni di avviamenti e professioni, ciascuno con sintetiche statistiche descrittive.

L'Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Varese presenta i principali risultati dell'attività di aggiornamento degli archivi SMAIL per la provincia di Varese a dicembre 2012 svolta da Gruppo CLAS per conto di Unioncamere Lombardia. SMAIL integra i dati del Registro imprese della Camera di Commercio con gli archivi INPS. I dati sugli avviamenti e le cessazioni delle COB sono analizzati dall'IRS - Istituto di Ricerca Sociale.

Il Rapporto sul mercato del lavoro della Provincia di Pavia è reperibile dopo alcuni passaggi sul sito della provincia ed è basato prevalentemente sulle COB. Attualmente

sono presenti aggiornamenti fino al secondo trimestre 2013 ma non sono presenti particolari focus su argomenti specifici.

Come è evidente da questa brevissima rassegna degli osservatori provinciali non solo non c'è un formato comune per l'analisi del mercato del lavoro ma ci sono anche diversi metodi e analisti interni o esterni al sistema provinciale. Alcune provincie hanno dei siti molto ben elaborati e completi, altre decisamente meno.

6.2 Variazioni della dimensione e dinamica delle occupazioni per settori

6.2.1 Il numero degli addetti, confronto 2001-2011

Il paragrafo si propone l'obiettivo di capire come è variato il numero degli addetti²⁴ e la presenza di unità locali²⁵ all'interno della regione e delle sue provincie al fine di cogliere le differenze territoriali all'interno della Lombardia e comprendere quali siano i settori in espansione e in contrazione (per entrambe le dimensioni). L'analisi viene svolta sulla base dei dati forniti dall'ISTAT attraverso il censimento dell'Industria e dei servizi²⁶, la comparazione viene effettuata sugli ultimi due censimenti (2001 e 2011).

Confrontando i dati relativi al numero degli addetti occupati all'interno delle unità locali divisi per sezione Ateco e provincia presenti in Lombardia tra il 2001 e il 2011 si può capire la variazione avvenuta nel numero di addetti nel decennio considerato. La tabella 6.1 mostra tale variazione, il primo elemento da considerare è che il numero degli addetti in Lombardia è aumentato di 113.981 unità cioè del 3,37%, essendo passato da 3.382.412 nel 2001 a 3.496.393 nel 2011.

Tale aumento però presenta, come prevedibile, importanti differenze sia a livello territoriale che settoriale. La variazione del numero (Figura 6.1) di addetti all'interno delle varie provincie mostra chiaramente come la fascia territoriale nord-ovest (Como, Lecco, Varese) abbia sofferto un calo nel numero di addetti, cali meno significativi si sono registrati nel pavese e nel mantovano. Le provincie di Cremona e Monza Brianza sono cresciute meno della media lombarda (indicata con la linea verde), mentre le provincie di Brescia, Bergamo, Lodi e Milano sono cresciute un po' di più. La provincia di Sondrio vede invece una crescita del numero degli addetti all'interno delle unità locali ben al di sopra della media lombarda.

²⁴ Persone occupate nell'unità locale, sia dipendenti che indipendenti, sia a tempo pieno che a tempo parziale.

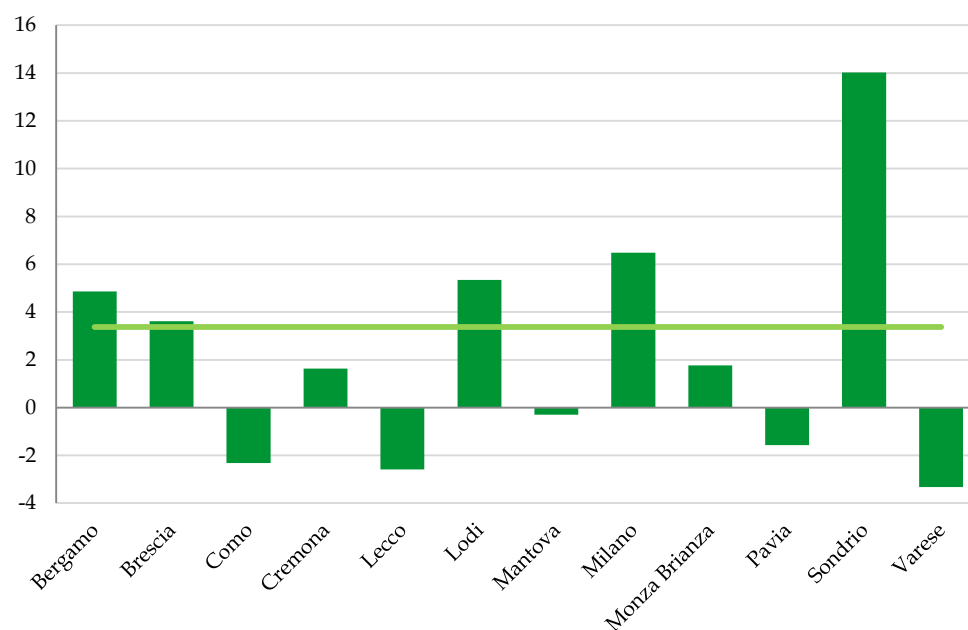
²⁵ Secondo la definizione del regolamento del Consiglio Europeo N. 696 del 15 marzo 1993 utilizzata dall'Istat: *"un'unità locale corrisponde a un'impresa o a una parte di un'impresa situata in una località topograficamente identificata. In tale località, o a partire da tale località, una o più persone svolgono (lavorando eventualmente a tempo parziale) delle attività economiche per conto di una stessa impresa."*

²⁶ Questo fa sì che i dati presentati si riferiscano esclusivamente all'industria e ai servizi, restano quindi esclusi i dati riferiti al settore agricolo (a eccezione della silvicoltura e utilizzo di aree forestali, pesca e acquacoltura, attività di supporto all'agricoltura e attività successive alla raccolta), alla pubblica amministrazione e al settore no-profit.

Tabella 6.1 - Differenza nel numero di addetti occupati nelle unità locali (2011-2001).

Ateco 2007 ²⁷	BG	BS	CO	CR	LC	LD	MN	MI	MB	PV	SO	VA	TOT
Agricoltura, silvic. e pesca	-25	-292	-39	-147	-85	51	-541	-293	-43	-1150	-24	-29	-2.617
Attività estrattive	-298	-208	-45	-305	-48	-5	-160	2747	-68	733	-67	-65	2.211
Attività manifatturiere	-23.703	-26.448	-19.770	-5.512	-9.532	-2.775	-7.497	-85.808	-21.122	-11.784	-1.171	-28.360	-243.482
Fornitura di energia	-495	-730	195	-98	4	-341	-571	-340	-358	-615	-425	-812	-4.586
Acqua, rifiuti, risanamento	1.061	956	-171	89	79	105	69	1.958	494	611	156	719	6.126
Costruzioni	3.325	3.946	850	769	-14	-239	-710	12.175	2705	525	-597	836	23.571
Commercio	11.041	10.498	2.609	1.859	1639	926	1.965	13.141	4536	652	1799	3534	54.199
Trasporto e magazzinaggio	2.468	-1194	344	-89	-936	926	375	11.371	1342	1126	334	2219	18.286
Alloggio e ristorazione	6.931	9.133	3.187	1.364	2.316	1.391	2.782	31.865	3757	2266	3977	4203	73.172
Informazione e comunicazione	137	-180	-370	-31	-59	392	87	-4.004	-407	-355	174	-357	-4.973
Attività finanz. e ass.	711	1.351	-322	69	-135	627	-32	5.291	494	85	180	-385	7.934
Attività immobiliari	1.621	1.359	726	323	472	85	431	-649	1.072	354	309	469	6.572
Attività prof. scient. e tec.	4.382	6.479	2.333	1.157	1.554	766	1.049	24.895	4.135	2.152	929	2.392	52.223
Noleggio, ag. viaggio, cons.	5.643	3.340	3.349	761	30	157	870	52.502	4309	860	278	2.477	74.576
Istruzione	342	582	138	72	192	8	1	1.402	365	118	194	225	3.639
sanità e ass. soc.	2.693	3.492	1.721	1.242	1.012	387	882	13.956	2.109	1.915	346	1.770	31.525
Attività di intrattenimento	512	580	450	110	286	63	331	1813	432	143	175	523	5.418
altre attività di servizi	1.272	2.041	544	-57	355	346	278	2.779	887	297	227	1.218	10.187
TOTALE	17.618	14.705	-4.271	1.576	-2.870	2.870	-391	84.801	4.639	-2.067	6.794	-9.423	113.981

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Istat

Figura 6.1 - Variazione percentuale del numero totale di addetti per provincia (2001-2011).

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Istat

²⁷ I nomi delle sezioni Ateco sono stati abbreviati per motivi d'impaginazione.

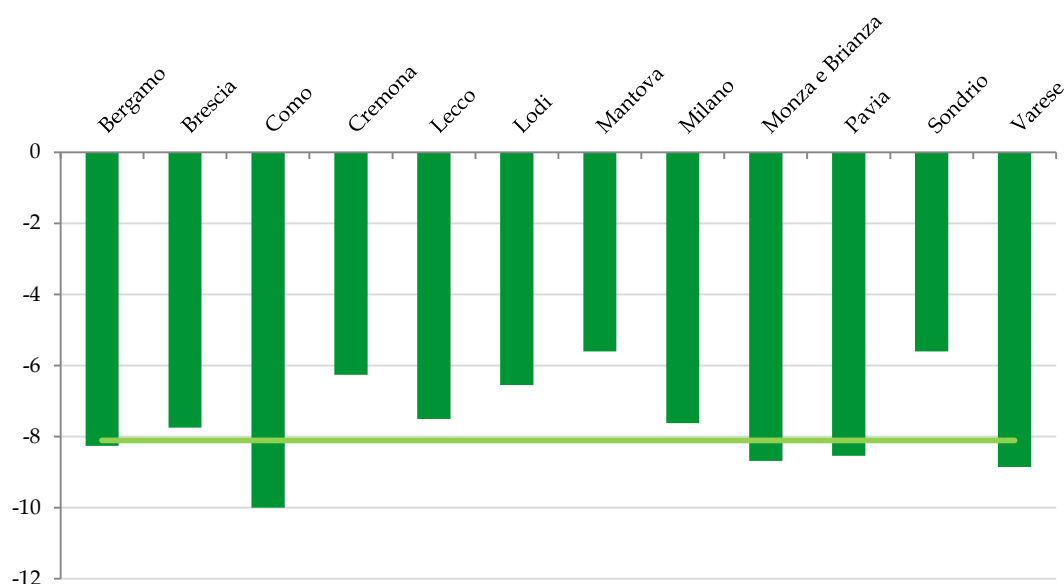
Bisogna tuttavia ricordare il peso relativo delle varie province, per cui la provincia di Sondrio conta all'incirca l'1,5% del totale degli addetti su base regionale, mentre quella di Milano da sola vale il 38,72% per il 2001 e il 39,88% nel 2011.

Al fine di cogliere meglio queste variazioni risulta importante osservare le variazioni avvenute all'interno delle varie province nei diversi settori. Tra i settori che sono complessivamente diminuiti nel numero totale di addetti vi sono: agricoltura, silvicoltura, pesca (tranne nella provincia di Lodi); fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (a eccezione delle province di Como e Lecco); servizi di informazione e comunicazione (ma non a Bergamo, Lodi, Mantova, Sondrio). In ogni caso complessivamente la diminuzione riscontrabile in questi tre settori è decisamente trascurabile (si tratta di 12.176 unità, cioè lo 0,36% dei totali addetti del 2001).

La differenza veramente significativa è avvenuta all'interno del settore manifatturiero come è osservabile dalla figura 6.2 che ha visto un vero e proprio crollo nel numero degli addetti nella regione e in tutte le province (-243 482 addetti, pari a una variazione percentuale di -20,39%).

Dato che nel 2001 (come pure nel 2011) la maggior parte degli addetti nella regione e in ogni singola provincia (fatta eccezione per Milano che con il calo avvenuto nel decennio considerato vede il settore commerciale divenire preponderante) era impiegato all'interno del settore manifatturiero e che nonostante questo crollo il numero complessivo degli addetti è aumentato, questo significa che altri settori sono stati in grado, attraverso la loro crescita di occupare più degli addetti scartati dal settore manifatturiero (e dagli altri in calo segnalati precedentemente).

Figura 6.2 - Variazione percentuale del numero di addetti per provincia, settore manifatturiero



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Istat

I settori maggiormente cresciuti a livello regionale sono: noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (+74.576 addetti, variazione percentuale di +41,87%); alloggio e ristorazione (+ 73.172, +52,42%); commercio all'ingrosso e al dettaglio (+54.199, +9,02%); attività professionali, scientifiche e tecniche (+ 52.223, +23,42%).

Tabella 6.2 - Confronto nel peso relativo di settori per numero di addetti (2011-2001).

Ateco 2007	2001	2011	variazione
agricoltura, silvicoltura e pesca	0,2	0,12	-0,08
estrazione di minerali da cave e miniere	0,2	0,26	0,06
attività manifatturiere	35,3	27,19	-8,11
fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0,58	0,43	-0,15
fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	0,5	0,66	0,16
costruzioni	8,46	8,86	0,4
commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	17,77	18,74	0,97
trasporto e magazzinaggio	5,71	6,05	0,34
attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	4,13	6,08	1,95
servizi di informazione e comunicazione	4,28	4	-0,28
attività finanziarie e assicurative	4,25	4,34	0,09
attività immobiliari	1,84	1,97	0,13
attività professionali, scientifiche e tecniche	6,59	7,87	1,28
noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	5,27	7,23	1,96
istruzione	0,29	0,39	0,1
sanità e assistenza sociale	1,86	2,7	0,84
attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	0,64	0,77	0,13
altre attività di servizi	2,13	2,35	0,22
TOTALE	100	100	0

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Istat

La crescita di questi quattro settori ha contrastato la perdita del settore manifatturiero; conseguentemente, tali variazioni hanno portato a una diversa strutturazione degli addetti per settori (vedi tabella 6.2 in cui è rappresentato il peso relativo di ogni settore nel 2001 e nel 2011); come si nota, è cospicuo il crollo del manifatturiero (8 punti percentuali in 10 anni), mentre si registra un generale seppur lieve aumento in quasi tutti gli altri settori.

Per meglio comprendere queste variazioni, in particolare le più significative, risulta utile approfondire il dato settoriale. All'interno della manifattura nella regione le uniche due divisioni a non aver perso numero di addetti tra il 2001 e il 2011 sono: fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca (non classificate altrove) +3.412 unità e le industrie delle bevande +93. Divisioni che invece hanno avuto una ridotta diminuzione nel numero degli addetti sono: industrie alimentari (-580; -0,88%); industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio (-635; -2,36%); fabbricazione di altri mezzi di trasporto (-99; -0,72%); e altre industrie manifatturiere (-217; -0,91%). Tutte queste divisioni contavano nel 2001 poco più del 22% dell'industria manifatturiera nel 2001 e ben il 28,04% nel 2011. A livello regionale i cali più consistenti nella manifattura sono riassunti nella seguente tabella che evidenzia la grande crisi del tessile e nelle macchine e apparecchiature.

Tabella 6.3 - Divisioni manifatturiere in maggior sofferenza (2011-2001).

Divisione	Addetti occupati 2001	Addetti occupati 2011	Differenza	Perdita di addetti	addetti su manifattura 2001	addetti su manifattura 2011
Industrie tessili	89.331	54.043	-35.288	-39,5%	7,48%	5,68%
Confezione abbigliamento	72.585	47.410	-25.175	-34,68%	6,08%	4,99%
Prodotti in metallo	204.517	156.305	-48.212	-23,57%	17,13%	16,44%
Manut. rip., install. macchine e apparecchiature	87.472	33.359	-54.113	-61,86%	7,33%	3,51%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Istat

6.2.2 Il numero delle unità locali, confronto 2001-2011

Osservando il numero di unità locali presenti in Lombardia (tabella 6.4), si osservano alcuni dati in linea con quanto visto per il numero di addetti occupati, in particolare il crollo delle unità manifatturiere, ma emergono altri elementi d'interesse. Vi è infatti un forte calo nel settore del commercio e in quello del trasporto e magazzinaggio, mentre nel settore delle costruzioni e delle attività immobiliari si nota il forte aumento delle unità (evidentemente la crisi di questo settore ancora non si era mostrata). È riscontrabile un chiaro e importante aumento nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, così come nel settore di sanità e assistenza sociale, infine si sono più che duplicate le unità relative alla fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata, un possibile riflesso del processo di liberalizzazione di tali mercati.

Tabella 6.4 - Confronto nel numero di unità locali per settore (2011-2001).

ATECO 2007	2001	2011	Variazione	Variazione
agricoltura, silvicoltura e pesca	3.508	1.724	-1.784	-50,86
estrazione di minerali da cave e miniere	740	463	-277	-37,43
attività manifatturiere	119.347	96.640	-22.707	-19,03
trasporto e magazzinaggio	32.488	29.559	-2.929	-9,02
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	199.061	192.412	-6.649	-3,34
altre attività di servizi	37.903	37.373	-530	-1,4
servizi di informazione e comunicazione	25.472	26.143	671	2,63
Costruzioni	104.318	113.814	9.496	9,1
attività finanziarie e assicurative	23.354	26.017	2.663	11,4
attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	39.062	48.558	94.96	24,31
fornitura di acqua, reti fognarie, ges. rifiuti, risanamento	1.552	1.934	382	24,61
attività artistiche, sportive, d'intrattenimento	9.672	12.290	2.618	27,07
noleggio, agenzie viaggio, servizi di supporto alle imprese	27.940	36.577	8.637	30,91
attività professionali, scientifiche e tecniche	106.992	143.419	36.427	34,05
attività immobiliari	41.786	60.424	18.638	44,6
istruzione	3.730	5.546	1.816	48,69
sanità e assistenza sociale	32.164	48.867	16.703	51,93
fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	796	1.665	869	109,17
TOTALE	809.885	883.425	73.540	9,08

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati ISTAT.

Approfondendo a livello provinciale (tabella 6.5) si nota un crollo meno significativo per le attività manifatturiere nelle province di Bergamo, Brescia e Sondrio e più importante per le province di Como, Monza-Brianza e Pavia. Con riferimento al forte aumento di unità nel settore delle forniture energetiche spiccano le province di Milano (più che quadruplicate nel decennio), Brescia e Bergamo. Relativamente alla fornitura di acqua, gestione di reti fognarie, rifiuti e risanamento vi sono importanti differenze a livello territoriale Bergamo, Brescia, Monza-Brianza, Pavia e Varese si attestano su variazioni vicine alla media regionale, Milano invece leggermente al di sopra, mentre registrano un calo le province di Lecco e Lodi. Nel settore delle costruzioni si vede un calo nella sola provincia di Mantova, mentre tutte le altre presentano un aumento relativo. Il commercio presenta un generale calo tranne nelle province di Bergamo e Brescia. Nei servizi di informazione e comunicazione c'è un calo solo per la provincia di Milano che però deteneva nel 2001 circa il 50% delle unità attive nella regione in

questo settore. Nella ristorazione e alloggio si nota un forte aumento delle unità locali in tutte le province.

Tabella 6.5 - Differenza percentuale nel numero di unità locali divisi per settore e provincia (2011-2001)

Ateco 2007	Bg	Bs	Co	Cr	Lc	Lo	Mn	Mi	Mb	Pv	So	Va
agricoltura, silvicoltura e pesca	-42,98	-33,41	-14,47	-31,87	-9,8	-18,3	-39,6	-45,5	-53,9	-83	-6,67	-22,4
estrazione di minerali da cave e miniere	-42,55	-31,9	-30,77	-52,94	-72,7	-16,7	-39,3	-27,1	-33,3	-57,6	-33,9	-44,1
attività manifatturiere	-13,31	-15,84	-23,2	-17,74	-17,3	-16,3	-18,4	-19,2	-21,5	-22,8	-14	-24,9
fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	72,53	138,3	67,74	82,93	26,09	55,56	78,79	206,1	34,09	47,5	17,86	23,53
fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	25	27,88	15,31	11,63	-6,38	-2,86	13,51	34,03	28,04	29,47	2,78	23,02
costruzioni	4,82	13,25	11,49	12,1	8,02	7,99	-6,94	8,89	13,61	13,07	9,6	11,35
commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	2,32	0,22	-3,54	-4,99	-1,71	-3,01	-11,4	-5,39	1,15	-8,71	-3,11	-3,47
trasporto e magazzinaggio	-10,43	-9,5	-3,95	-16,59	-11,7	-7,83	-22,1	-6,85	-11,7	-9,91	-7,6	-8,18
attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	22,92	22,33	18,87	23,25	24,84	28,49	28,04	27,22	32,55	19,18	15,8	22,82
servizi di informazione e comunicazione	15,47	12,05	5,74	15,24	4,7	5,49	14,53	-2,46	4,8	0,73	18,36	5,63
attività finanziarie e assicurative	13,52	20,46	7,38	7,76	4,78	15,25	-1,47	11,59	20,79	10,38	-4,38	2,98
attività immobiliari	74,78	61,48	63,15	57,21	56,84	41,39	47,56	32,79	44,84	48,86	66,11	37,01
attività professionali, scientifiche e tecniche	37,38	40,76	30,23	26,99	39,69	41,87	17,96	32,19	45,38	35,48	30,43	30,89
noleggior, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	51,15	42,84	51,46	33,17	45,58	31,61	34,46	20,23	40,07	40,53	26,64	38,04
istruzione	41,07	19,8	44,9	61,29	59,43	20	56,57	56,44	62,98	52,56	35,09	37,96
sanità e assistenza sociale	62,89	50,62	55,46	54,89	59,98	58,05	33,37	47,46	61,94	61,02	56,27	48,17
attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	30,09	29	34,02	11,45	35,44	27,33	23,99	27,88	35,7	26,49	3,85	16,41
altre attività di servizi	3,11	1,94	-1,55	-5,35	1,34	-1,08	-6,77	-4,21	5,88	-7,44	3,98	-0,46

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati ISTAT.

6.2.3 La dimensione media, confronto 2001-2011

Utilizzando i dati finora esposti si può fare un raffronto nel decennio sotto analisi delle variazioni intercorse nella dimensione media, intendendo con ciò il rapporto tra numero di addetti e unità locali. La tabella 6.6 mostra un chiaro calo nel settore di fornitura energetica, logica conseguenza delle liberalizzazioni in atto nel periodo. Si nota un calo anche nella dimensione media delle attività immobiliari che ormai si assesta vicino all'unità. Vi è un calo relativamente importante anche per il settore dell'istruzione e delle attività professionali, scientifiche e tecniche, di servizi di informazione e comunicazione e nelle attività finanziarie e assicurative. Le attività manifatturiere restano sostanzialmente in linea rispetto al 2001. Aumenta molto la dimensione media all'interno del settore commerciale, interpretabile come una conferma dell'espansione avvenuta nella grande distribuzione.

Vi è un forte aumento nella dimensione media del settore estrattivo più che duplicato. Aumento sostenuto anche nelle attività di agricoltura, silvicoltura e pesca nonché nell'alloggio e ristorazione, trasporto e magazzinaggio e negli altri servizi.

Tabella 6.6 - Dimensione media per settore e sua variazione in Lombardia(2011-2001).

SETTORE ATECO 2007	2001	2011	Variazione
fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	24,67	9,04	-63,36
attività immobiliari	1,49	1,14	-23,49
istruzione	2,68	2,46	-8,21
attività professionali, scientifiche e tecniche	2,08	1,92	-7,69
servizi di informazione e comunicazione	5,68	5,35	-5,81
attività finanziarie e assicurative	6,16	5,84	-5,19
attività manifatturiere	10,01	9,84	-1,7
attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	2,22	2,19	-1,35
sanità e assistenza sociale	1,95	1,93	-1,03
costruzioni	2,74	2,72	-0,73
noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	6,38	6,91	8,31
fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	10,93	11,94	9,24
commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione autoveicoli e motocicli	3,02	3,41	12,91
altre attività di servizi	1,9	2,2	15,79
trasporto e magazzinaggio	5,95	7,16	20,34
attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	3,57	4,38	22,69
agricoltura, silvicoltura e pesca	1,91	2,36	23,56
estrazione di minerali da cave e miniere	9,17	19,44	112

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Istat

Tabella 6.7 - Dimensione media delle unità locali, per provincia e settore Ateco, confronto 2001-2011

Settore Ateco ²⁸	Bg		Bs		Co		Cr		Lc		Lo		Mn		Mi		Mb		Pv		So		Va		Lombardia	
	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011
A	1,93	3,2	2,28	2,39	1,59	1,57	2,3	2,51	2,94	1,41	2,37	3,57	2,91	2,66	2,03	2,16	1,65	2,54	1,34	2,31	2,38	2,13	1,4	1,59	1,91	2,36
B	7,86	8,17	4,6	5,44	5,81	5,89	11,38	5,13	4,82	1,67	2,39	2,53	5,34	4,49	31,53	82,49	17,17	8,75	4,03	35,68	5,69	6,98	8	10,89	9,17	19,44
C	11,9	11,68	9,84	9,92	9,31	9,08	10,36	10,84	10,84	10,84	9,79	9,85	11,18	11,95	9,69	8,72	9,4	9,78	8,15	7,76	8,46	9	10,22	10,49	10,01	9,84
D/35	31,41	11,9	54,09	16,18	31,48	26,27	37,61	17,95	39,22	31,38	42,37	11	70,36	20	61,64	19,24	43,64	20,41	54,05	15,8	37,04	18,55	44,26	16,5	49,35	18,08
E	7,62	9,96	8,34	9,83	12,46	9,29	9,07	9,98	9,68	12,14	7,26	10,56	10,68	10,23	15,9	15,25	12,5	13,36	9,85	12,58	4,11	8,22	7,21	10,06	10,93	11,94
F	2,83	2,89	3,08	2,96	2,66	2,5	2,38	2,31	2,73	2,52	2,49	2,21	2,41	2,44	2,85	3,04	2,41	2,39	2,57	2,35	3,33	2,79	2,51	2,34	2,74	2,72
G	2,71	3,19	2,59	2,99	2,95	3,31	2,46	2,87	2,75	3,07	2,7	3,03	2,39	2,94	3,6	4,01	3,04	3,28	2,44	2,74	2,6	3,2	2,9	3,23	3,02	3,41
H	5,8	7,4	4,92	5,05	4,97	5,4	4,11	4,82	4,87	4,34	6,4	8,4	4,89	6,62	6,82	8,2	3,85	5,02	4,96	6,36	3,82	4,66	8,49	10,41	5,95	7,16
I	3,04	3,79	2,87	3,53	3,26	3,78	2,96	3,19	2,85	3,72	3,08	3,91	2,77	3,56	4,72	5,8	3,21	3,71	2,83	3,25	2,81	4,68	3,82	4,23	3,57	4,38
J	3,62	3,21	3,78	3,3	3,3	2,77	3,33	2,83	2,62	2,41	4,35	5,26	3,42	3,12	7,55	7,44	3,73	3,37	2,6	2,21	3,92	4,02	3,32	2,93	5,68	5,35
L/68	2,87	2,18	3,1	2,3	2,93	2,25	3,1	2,47	2,9	2,4	3,01	2,33	3,01	2,56	3,05	2,24	2,82	2,35	2,87	2,31	2,94	2,65	2,8	2,23	2,98	2,28
K	4,6	4,31	4,1	3,79	4,16	3,63	4,03	3,82	4,09	3,74	3,49	4,22	4,48	4,52	9,52	9,08	4,38	3,87	3,77	3,49	4,73	5,41	3,88	3,58	6,16	5,84
M	1,86	1,71	1,73	1,66	1,69	1,61	1,7	1,66	1,66	1,57	1,68	1,56	1,67	1,67	2,48	2,25	1,87	1,67	1,57	1,51	1,69	1,75	1,75	1,57	2,08	1,92
N	6,6	6,23	7,08	5,94	5,33	5,26	7,5	6,58	5,85	4,05	6,94	5,54	6,41	5,68	6,74	8,66	4,68	4,72	5,71	4,69	4,47	4,29	5,58	4,92	6,38	6,91
P/85	4,96	5,04	4,59	6,3	4,26	3,91	4,8	3,93	4,68	5,21	3,31	3	4,75	3,05	6,33	5,12	4,79	4,65	4,12	3,69	5,05	8,78	4,31	4,13	5,35	4,91
Q	2,23	1,97	1,85	1,87	2,02	1,95	1,44	1,78	1,56	1,7	1,45	1,4	1,64	1,89	2,01	2,08	2,05	1,79	1,82	1,76	1,52	1,56	2,05	1,8	1,95	1,93
R	2,31	2,31	2,77	2,64	3,15	3,21	2,59	2,65	1,82	2,37	1,93	1,85	2,03	2,62	2,14	1,97	1,79	1,85	2,25	2,05	2,12	2,96	1,94	2,29	2,22	2,19
S	1,77	2,04	1,84	2,22	1,87	2,16	1,82	1,88	1,87	2,16	1,99	2,43	1,68	1,98	2,03	2,34	2,02	2,2	1,65	1,92	1,76	2,04	1,86	2,22	1,9	2,2

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati Istat

²⁸ Per motivi d'impaginazione si sono indicate le lettere Ateco 2007 che corrispondono alla seguente catalogazione: A: Agricoltura, silvicoltura e pesca; B: Estrazione di minerali da cave e miniere; C: Attività manifatturiere; D: Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; E: Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento; F: Costruzioni; G: Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; H: Trasporto e magazzinaggio; I: Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione; J: Servizi di informazione e comunicazione; K: Attività finanziarie e assicurative; L: Attività immobiliari; M: Attività professionali, scientifiche e tecniche; N: Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese; P: Istruzione; Q: Sanità e assistenza sociale; R: Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; S: Altre attività di servizi.

La tabella 6.7 mostra la dimensione media delle unità locali, per provincia e settore Ateco sia nel 2001 che nel 2011. È da sottolineare come la dimensione media delle unità locali nella provincia di Milano abbia un forte impatto sulla dimensione media lombarda in molti settori: (B) estrazioni di minerali da cave e miniere; (D) fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; (E) fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento; (L) attività immobiliari; (K) attività finanziarie e assicurative. Per quanto riguarda le differenze intersettoriali all'interno delle varie province si nota un generale mantenimento nel decennio in considerazione della dimensione media, in particolare per: (C) attività manifatturiere; (F) costruzioni; (Q) sanità e assistenza sociale; (R) attività artistiche, sportive di intrattenimento e divertimento. È diminuita sensibilmente la dimensione media nei settori: (L) attività immobiliari; (M) attività professionali, scientifiche e tecniche. Vi sono marcate differenze tra le varie province nei settori: (N) noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese; (P) istruzione.

6.3. Conclusioni

In questo capitolo è stata analizzata nei dettagli la struttura e la dinamica di breve e medio periodo del mercato del lavoro lombardo. Nella prima parte del capitolo si è monitorato il lavoro degli osservatori provinciali del mercato del lavoro e i rapporti da essi prodotti, rilevandone una sostanziale eterogeneità in termini di profondità di analisi, accessibilità e utilizzo dei dati.

Mentre i rapporti provinciali si focalizzano sulle dinamiche di breve periodo, dal momento che utilizzano prevalentemente i dati delle comunicazioni obbligatorie, la seconda parte del capitolo si è concentrata sulle dinamiche di medio periodo. Tale analisi è stata possibile analizzando le dinamiche occupazionali nell'arco di un decennio mediante l'utilizzo dei dati Istat degli ultimi due censimenti dell'industria e dei servizi, relativi al 2001 e al 2011. L'analisi dei censimenti ha permesso di analizzare le dinamiche delle variazioni e delle dimensioni del mercato del lavoro, provvedendo ad una accurata distinzione per numero di addetti, numero di unità locali e loro dimensione media.

CAPITOLO 7

LE RETI TERRITORIALI TRA SISTEMI EDUCATIVI, FORMATIVI E PRODUTTIVI

Questo capitolo descrive i primi passi di un importante processo di innovazione all'interno del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (d'ora in avanti IeFP) lombardo: le reti territoriali create in risposta all'avviso regionale per la costituzione dei "Poli Tecnico-Professionali" (d'ora in avanti PTP), approvato con decreto regionale 5441 del 21/6/2013. Si tratta di una nuova istituzione, con l'obiettivo di rinforzare la cooperazione tra gli attori che danno vita a queste stesse reti, ovvero scuole tecnico-professionali, centri di formazione professionali, aziende e istituzioni pubbliche e private. Per analizzare questo processo è necessario ricostruire, almeno per sommi capi, il contesto in cui si collocano le ragioni del bando, e dunque le criticità della IeFP italiana, prima ancora che lombarda, e le innovazioni istituzionali e organizzative con cui le affrontano i governi nazionale e regionale. La documentazione creata dagli attori ai fini del riconoscimento dei PTP da parte della regione è la fonte utilizzata per descriverne caratteristiche e obiettivi.

Il capitolo comprende altri 4 paragrafi. Nel secondo viene descritto il contesto della formazione tecnica e professionale e della IeFP, in particolare individuandone le criticità e le strategie di riforma adottate dal legislatore a livello nazionale. Il terzo si occupa dei PTP, situando il progetto nel contesto nazionale e individuando le specificità con cui la regione Lombardia si è mossa da questo punto di vista. Il quarto e il quinto paragrafo sono empirici: nel quarto, che costituisce il cuore del capitolo, vengono descritte le principali caratteristiche delle reti che si sono presentate in risposta all'avviso, mentre nel quinto due di questi progetti vengono descritti in dettaglio, per avere un'idea sintetica di che cosa gli attori coinvolti intendono fare e potrebbero aspettarsi dall'intervento regionale.

7.1 Criticità e strategie della IeFP: il livello nazionale

Il punto di partenza sono le criticità del sistema italiano nella formazione tecnica e professionale, accumulate nella sua storia secolare. In particolare, a livello nazionale il sistema storicamente è caratterizzato da due aspetti critici, tra loro strettamente collegati: la frammentazione istituzionale e organizzativa e la debolezza del rapporto con il mercato del lavoro.

Per quanto riguarda la prima, è noto che il sistema è articolato in tre filiere (gli istituti tecnici, gli istituti professionali e la formazione professionale regionale) che presentano diversi elementi di sovrapposizione. Questo perché esse si sono sviluppate in tempi e modi diversi, e con ampie differenze tra i diversi territori nazionali, prevalentemente in modo relativamente spontaneo e "dal basso". Alla vitalità del processo di creazione delle scuole, promosse da industriali illuminati, da organizzazioni mutualistiche dei lavoratori ed enti locali, ha fatto da contraltare una limitata capacità del governo di razionalizzare e portare a sistema le numerose iniziative avviate dalla società civile e dal sistema produttivo.

Questa debolezza di governo, unita ai mutamenti economici e produttivi del postfordismo e al cambiamento della struttura occupazionale che questi implicano, ha favorito a partire dagli anni Ottanta l'emergere della seconda criticità, un processo di graduale "liceizzazione" del sistema, in particolare di alcune sue componenti (gli istituti tecnici, le scuole d'arte). Con questo termine si indica una graduale trasformazione dei curricula, per cui il peso delle discipline generaliste e accademiche cresce rispetto a quello delle discipline professionalizzanti e pratiche. La trasformazione dei curricula è associata al mutamento delle aspettative degli studenti, che puntano più che in passato ad iscriversi all'università, e quindi si accompagna a un indebolimento dei rapporti tra la scuola e il mercato del lavoro.

A partire dalla seconda metà degli anni Novanta, molti sono stati i progetti di razionalizzazione del sistema, accomunati dall'esigenza di mettere ordine nelle diverse filiere, per meglio distinguere i percorsi orientati all'università (licei) dai percorsi orientati al mercato del lavoro: questa operazione sembra indispensabile anche per controllare e gestire il processo di liceizzazione (che non ha luogo solo nel nostro paese), ristabilendo d'altra parte, almeno per un sostanziale segmento del sistema, i collegamenti tra scuola e aziende cancellati a livello macro dalle riforme degli anni Settanta e sopravvissuti solo localmente, grazie al volontarismo delle parti coinvolte. Secondo molti osservatori e studiosi, in effetti, il collegamento tra scuola tecnica e aziende è stato uno dei motori del miracolo economico degli anni Cinquanta e Sessanta, e l'indebolimento di questo nesso potrebbe essere uno dei fattori critici che pesano sul futuro della manifattura italiana.

L'ipotesi strategica condivisa da gran parte degli attori coinvolti, quindi, è che esista uno stretto collegamento tra riorganizzazione della struttura della scuola e della formazione tecnico-professionali e recupero di un solido rapporto con la domanda di competenze. Nello scorso decennio, si è mossa decisamente in questo senso il ministro Moratti, che con la legge delega 53/2003 ha progettato una secondaria di secondo grado divisa in due segmenti: da una parte quello liceale, gestito dal ministero, che avrebbe accolto anche gran parte degli istituti tecnici, ribattezzati "licei tecnologici", dall'altra quello professionale, gestito dalle regioni, in cui si sarebbero uniti gli istituti professionali e la formazione professionale regionale.

Anche se gli interventi dei ministri successivi (Fioroni e Gelmini) hanno in una certa misura ammorbidito la radicalità di questo progetto, esso rimane comunque alla base delle riforme successive. Si è rivelata non praticabile, almeno nel breve periodo, la "devoluzione" degli istituti professionali alle regioni, a cui si oppongono i sindacati, che temono conseguenze negative per i lavoratori. Dall'altro lato, il mondo delle associazioni imprenditoriali ha difeso, con buone ragioni non solo di carattere storico, la specificità degli istituti tecnici, opponendosi alla loro integrale liceizzazione (prevista dalla legge 53/2003, sotto la definizione di "liceo tecnologico"). Per queste ragioni, la legge 169/2008 (la cosiddetta "riforma Gelmini") ha mantenuto la quadripartizione dei percorsi (licei, istituti tecnici e professionali, IeFP regionale), anche in un quadro di drastica razionalizzazione e semplificazione della struttura degli indirizzi.

Oltre agli indirizzi, la legge 169/2008 ha razionalizzato uno dei punti di sovrapposizione più evidenti del sistema esistente, abolendo i diplomi triennali degli istituti professionali. Si noti che gli istituti professionali erano nati, nel secondo dopoguerra, per offrire corsi di breve durata, bi- o triennali: solo nel 1969 sono stati introdotti i corsi del secondo biennio, e la possibilità di sostenere l'esame di maturità, accedendo quindi all'università. Il diploma triennale iniziale era però stato preservato: tra il 1969 e il 2008, l'IP si sovrapponeva per il triennio iniziale con la FP regionale, e nel suo insieme con l'istituto tecnico. Con la riforma, la prima sovrapposizione è eliminata (la riforma Moratti avrebbe eliminato anche la seconda, evidentemente).

All'interno della complessiva stabilità della macrostruttura della scuola secondaria di secondo grado, il legislatore ha introdotto una serie di importanti cambiamenti nella microstruttura, che aprono la possibilità di un'integrazione più sistematica e razionale tra scuola, formazione professionale e domanda di competenze. In primo luogo, va citato l'accorpamento degli istituti scolastici. Questo processo, avviato nel 2011 per ragioni di contenimento della spesa, ha creato i nuovi Istituti di istruzione superiore (IIS), in cui si uniscono, sotto un unico dirigente, scuole tra loro differenti, nelle diverse combinazioni possibili. Nella gran parte di questi istituti, inoltre, sono oggi presenti corsi triennali di IeFP, organizzati dagli istituti stessi, che diventano così attori operanti in entrambi i sistemi, quello statale e quello regionale. Un terzo elemento di innovazione riguarda la figura dei dirigenti: nel momento in cui le scuole diventano comprensive, la complessità della funzione dirigente aumenta in modo corrispondente. L'immissione in servizio di una nuova leva di dirigenti, selezionati da un concorso nazionale svoltosi nel 2013, potrà rappresentare un elemento del processo di rafforzamento e integrazione della scuola tecnico-professionale.

Una quarta innovazione importante è l'istituzione degli Istituti tecnici superiori (ITS), nati con un decreto del Presidente del consiglio del 25/1/2008. Si tratta di corsi biennali post-diploma organizzati da consorzi incentrati attorno a un istituto di secondo grado, attraverso una fondazione di partecipazione che deve coinvolgere anche (almeno) un ente di FP regionale, un'azienda, un dipartimento universitario o istituto di ricerca, e un ente locale. La presidenza della fondazione tocca a un esponente aziendale, e i corsi possono anche essere triennali, quando collegati a corsi universitari. Più strutturati dei corsi IFTS (Istruzione e formazione tecnica superiore) creati a partire dagli anni Novanta con successo variabile, gli ITS potrebbero costituire il nucleo di quella scuola terziaria tecnico-professionale che in Italia non si è mai affermata, diversamente da quanto accaduto tra gli anni Sessanta e Settanta in Germania (*Fachhochschulen*), Regno Unito (*Politechnics*) e Francia (*Institutes Universitaires de Technologies*). Il successo di questa iniziativa avrebbe ripercussioni positive a cascata su tutta la filiera formativa, perché la presenza di uno sbocco post-diploma non universitario e integrato con la scuola di secondo grado tecnico-professionale ne aumenterebbe l'attrattiva dal punto di vista di famiglie e studenti. Sono evidenti le somiglianze con i PTP: in entrambi i casi è centrale la struttura a rete, in cui collaborano scuole, enti di formazione e imprese.

7.2 I Poli tecnico-professionali

I Poli tecnico-professionali (PTP) sono reti di scuole, centri di formazione professionale, aziende e istituzioni pubbliche e private, la cui origine istituzionale risale al Dpr sull'autonomia scolastica (n. 275, 8/3/1999), art. 7, intitolato "reti di scuole". Al comma 10, si prevede che le scuole "possono costituire o aderire a consorzi pubblici e privati per assolvere compiti istituzionali [...] e per l'acquisizione di servizi e beni che facilitino lo svolgimento dei compiti di carattere formativo". Non si tratta, quindi, di reti "leggere" come le reti tra scuole che si sono diffuse "dal basso" in molte parti del paese e della regione a partire dagli anni Novanta, ma di istituzioni stabili che integrano in un sistema coerente i diversi attori, "per assolvere compiti istituzionali", ovvero nel *core business* dell'insegnamento e della formazione. Si tratta di una precisazione importante, con cui il legislatore sembra suggerire che la riorganizzazione

della leFP e il rafforzamento del collegamento con il mondo del lavoro richiedano un terzo fondamentale elemento, l'autonomia e la capacità di iniziativa delle scuole.

Le indicazioni della legge 275/1999 sono esplicitamente richiamate nel 2008, quando il medesimo decreto istitutivo degli ITS introduce l'espressione PTP in luogo di quella di "reti di scuole". Il progetto diventa operativo solo nel 2012, con il DL n. 5, 9/2/2012, art. 52 ("Misure di semplificazione e promozione dell'istruzione tecnico-professionale e degli istituti tecnici superiori - ITS"), e in definitiva con le linee guida cui la legge rinvia, che vengono elaborate nei mesi successivi, condivise con le parti sociali e le professioni, e approvate il 26/9 da un'intesa tra stato, regioni e autonomie locali.

Le linee guida (all. a, "Obiettivi", punto c) recitano che "i Poli costituiscono una modalità organizzativa di condivisione delle risorse pubbliche e private disponibili, anche ai fini di un più efficiente ed efficace utilizzo degli spazi di flessibilità organizzativa delle istituzioni scolastiche e formative, con il pieno utilizzo degli strumenti previsti dagli ordinamenti in vigore".

Sempre secondo le linee guida (all. c) la creazione di un PTP richiede, come assetto minimo, la partecipazione di almeno due istituti tecnici o professionali, di almeno due aziende, di un ente della FP regionale e di un ITS (che per il primo triennio è facoltativo). Gli attori coinvolti stipulano un "accordo di rete" in cui sono definiti obiettivi, strutture organizzative e processi decisionali del PTP. L'obiettivo è quindi la creazione di strutture istituzionali a rete, ma stabili e coese, in cui potenzialmente potrebbero essere integrate e "messe a sistema" (per usare un'espressione di moda) le istituzioni coinvolte nella formazione delle competenze, dai centri di formazione professionale agli istituti tecnici e professionali, fino all'università (coinvolta tramite gli ITS). Queste strutture potrebbero gestire l'alternanza scuola-lavoro, gli apprendistati e gli altri strumenti che il legislatore (nazionale e regionale) ha previsto e potrebbe prevedere in futuro per favorire la formazione delle competenze richieste dal mercato del lavoro e, quindi, la transizione scuola-lavoro. In termini di obiettivi, le linee guida parlano (all. b) di "innovazione e innalzamento dei servizi formativi a sostegno dello sviluppo delle filiere produttive sul territorio e dell'occupazione dei giovani".

La strategia di implementazione del progetto PTP sembra prevedere più l'incentivazione di processi dal basso (*bottom up*), che possono darsi tempi e modalità differenti sia tra territori che tra settori (per esempio), che la predefinizione dall'alto (*top down*) di modelli organizzativi od obiettivi da perseguirsi. Non stupisce, quindi, che le regioni abbiano interpretato in modo diverso il progetto. In particolare, la regione Lombardia, coerentemente con una strategia generale che assegna all'ente pubblico un ruolo di promozione dello sviluppo, che procede dalla società civile e dal mondo dell'economia, più che di definizione e direzione dello sviluppo stesso, ha ritenuto di utilizzare il nuovo strumento legislativo non tanto per creare *ex novo* dei poli di integrazione tra scuola, formazione e tessuto economico, quanto per stimolare il rafforzamento e la stabilizzazione di reti già esistenti.

L'avviso per la costituzione dei PTP lombardi, pubblicato nel giugno 2013, prevedeva infatti, in aggiunta ai requisiti di legge nazionali, una serie di misure ulteriori volte a eliminare la possibilità di creazione di progetti *ex novo* da parte delle scuole: sia le scuole che i centri di formazione professionale partecipanti a un PTP devono avere avviato da almeno tre anni "nel proprio piano dell'offerta formativa un indirizzo di studio riferibile alla area economica e professionale per la quale si candida" (art. 4 Avviso). Anche il fatto che l'avviso sia a costo zero per il bilancio regionale, ovvero che non venga previsto alcun finanziamento alla semplice costituzione del polo, va a scoraggiare i comportamenti di tipo opportunistico che spesso hanno caratterizzato questo tipo di provvedimenti istituzionali: si pensi per esempio ai molti Patti sociali per lo sviluppo che tra gli anni Novanta e gli anni 2000

sono stati creati senza obiettivi reali che non fossero l'accesso ai finanziamenti pubblici per gli attori partecipanti al patto.

Veniamo ora ai contenuti dell'avviso, da cui possiamo inferire gli obiettivi strategici della costituzione dei PTP (art. 1). Il primo obiettivo è il *matching* tra offerta e domanda di competenze; il secondo la valorizzazione dei percorsi pratici di apprendimento; il terzo la flessibilizzazione dei percorsi di istruzione tecnica e professionale; il quarto la flessibilizzazione delle organizzazioni delle istituzioni in cui questi percorsi hanno luogo; il quinto il placement dei diplomati; il sesto il trasferimento tecnologico dalla ricerca alle imprese; il settimo la razionalizzazione dell'offerta formativa rispetto alla domanda; l'ottavo la creazione di un luogo privilegiato di incontro tra istituzioni ("autonomie") scolastiche e formative e le aziende.

7.3 Le caratteristiche dei PTP lombardi

Questo paragrafo si basa su una base dati appositamente costruita per questo Rapporto, codificando le informazioni puntuali contenute nei "formulari di candidatura" pervenuti in risposta all'Avviso di cui si è detto. Le candidature pervenute sono in totale 56, di cui 4 pervenute oltre la scadenza del bando, che sono però state comunque accettate dalla regione. L'unità di analisi verrà definita indifferentemente "progetto", "rete" o "PTP": i tre termini sono ai nostri fini sinonimi. Operativamente, disponiamo delle informazioni riportate nel "Formulario di candidatura" allegato (all. A) all'Avviso. Queste informazioni sono di due tipi: una serie di informazioni puntuali, relative all'area economica e professionale del PTP da costituirsi e ai soggetti coinvolti, di cui è riportata la sede, e una serie di informazioni più articolate, che saranno trattate nel prossimo paragrafo.

Le informazioni puntuali sono state codificate, e su di esse si basano i tre sottoparagrafi che seguono, mentre le informazioni articolate, la cui codifica è meno semplice e richiede comunque un primo studio diretto, sono state affrontate seguendo una logica di studio di caso, come descritto nel paragrafo 7.6.

7.4.1 La distribuzione sul territorio

Una delle informazioni puntuali contenute nel formulario di candidatura è la sede del "soggetto di riferimento", l'istituto scolastico o ente di formazione accreditato che formalmente risulta al centro del progetto, e quella degli altri soggetti che partecipano alla rete. Questo ci consente ovviamente, attraverso la localizzazione del soggetto di riferimento, di sapere dove i PTP sono collocati nel territorio lombardo, e attraverso la localizzazione degli altri soggetti coinvolti, di sapere quante e quali province sono coinvolte nella rete. Inoltre, il semplice conteggio del numero di province in cui si trovano i vari soggetti coinvolti nella rete fornisce una misura dell'estensione geografica delle reti stesse. Non si tratta di una misura perfetta (bisognerebbe tenere conto della dimensione delle aziende coinvolte e delle reti produttive in cui queste sono inserite, e delle altre reti disponibili grazie agli altri soggetti partecipanti al PTP) ma utile per un primo esame.

Tabella 7.1 – Distribuzione dei PTP nelle province lombarde

	Bg	Bs	Co	Cr	Lc	Lo	Mb	Mi	Mn	Pv	So	Va
Soggetto di riferimento	10	10	2	2	1	3	3	13	2	2	2	6
Partecipazioni totali	21	19	9	10	4	10	15	37	8	6	3	17
N. altre province coinvolte*	2,0	1,1	2,5	1,5	1	2,7	0,3	2,5	1,5	1	3	1,7

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro.

* oltre quella in cui ha sede il soggetto di riferimento.

La tabella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** riporta queste informazioni. Per ciascuna provincia, la prima riga mostra quanti sono i PTP il cui “soggetto di riferimento” vi ha sede; la seconda quanti sono i PTP in cui si presentano soggetti che vi hanno sede. La terza riga mostra invece, sempre per ogni provincia, la dimensione geografica media dei progetti presentati dai soggetti di riferimento che vi hanno sede, misurata dal numero di altre province coinvolte nella rete.

I progetti sono presenti su tutto il territorio, ma se ne osserva una maggiore concentrazione nelle province industriali della fascia pedemontana (Bergamo, Brescia e Varese, l’eccezione è Lecco) rispetto a Sondrio, alle province della bassa pianura e all’area metropolitana milanese. In quest’ultima hanno sede solo 13 progetti (16 se si considera anche Monza-Brianza), pochi rispetto alla popolazione umana e imprenditoriale del capoluogo. D’altra parte, la dimensione media delle reti stabilite nelle province industriali è inferiore a quanto accade nelle altre province. Potrebbe esistere un tradeoff, a livello territoriale, tra frequenza dei progetti e loro estensione geografica (in altri termini, un progetto molto esteso può essere funzionalmente equivalente a diversi progetti di estensione più limitata).

In media, ogni progetto coinvolge poco meno di 3 province (2,84), compresa quella del soggetto di riferimento. La distribuzione della dimensione geografica dei progetti è riportata nella tabella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**, da cui osserviamo l’esistenza di un solo PTP che si estende su tutte le province (si tratta del PTP “Polo Tecnico Professionale del settore Servizi alla Persona - Professioni sociali”, su cui si tornerà più avanti), e di 3 progetti che comprendono ben 7 province. Sono 18, circa un terzo del totale, i progetti il cui ambito geografico è invece limitato a una sola provincia, mentre altri 9 riguardano due province e altri 15 ne riguardano tre. Al di sopra della soglia delle 3 province si trovano in complesso 14 progetti, un quarto del totale.

Tabella 7.2 – Estensione geografica dei PTP

Numero delle province coinvolte*	Numero dei PTP	Percentuale
1	18	32,1
2	9	16,1
3	15	26,8
4	6	10,7
5	3	5,4
6	1	1,8
7	3	5,4
12	1	1,8
Totale	56	100

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro

* inclusa la provincia in cui ha sede il soggetto di riferimento

In un solo PTP la rete coinvolge uno stato straniero: si tratta della Svizzera, coinvolta con un’impresa di Agno, un paese del Canton Ticino. Oltre a questo, esistono altri 4

PTP le cui reti hanno carattere sovra regionale: le altre 4 città fuori regione coinvolte sono Piacenza (con un centro di ricerca), Roma (con un'impresa e un'associazione di categoria), Novara (con un'impresa), Napoli (con un ente di formazione).

In complesso, quindi, le reti di cui stiamo parlando sono reti a medio-alta territorializzazione (reti "brevi"), mentre le reti de-territorializzate ("lunghe") sono relativamente scarse. Questo è comunque coerente con gli obiettivi dei PTP, che devono creare reti e connessioni tra i soggetti di un territorio, privilegiando quindi le reti brevi e di prossimità. Il che non esclude, evidentemente, che i soggetti scolastici e formativi da un lato e quelli aziendali dall'altro non dispongano di proprie reti "lunghe", che possono all'occorrenza essere mobilitate per i fini del progetto (in particolare il placement degli studenti)²⁹.

7.4.2 I settori interessati

L'Avviso richiede che ciascuna candidatura espliciti l'"area economica e professionale" di riferimento del progetto (che per brevità chiameremo "settore"), in base alla classificazione contenuta nel decreto interministeriale del 7/2/2013 e richiamata nell'Avviso stesso (art. 2). Nella tabella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**, per ciascuna delle 7 aree economiche e professionali in questione è riportato il numero dei progetti, e le province in cui hanno sede i soggetti referenti di ciascun progetto.

Come si può vedere, l'area più frequente è quella che comprende "meccanica, impianti e costruzioni", a cui fanno riferimento 17 progetti con sede in 7 delle 12 province, seguita da "turismo e sport", con 13 progetti su – di nuovo – 7 province. L'area meno frequente è "agro-alimentare", con 3 PTP collocati in altrettante province. Guardando dal lato delle province, ritroviamo la forte partecipazione delle province di Bergamo e Brescia, che sono rappresentate in tutti i 7 settori. Si osserva, come ci si aspetterebbe, una certa coerenza tra le specializzazioni produttive dei territori e i settori in cui si trovano i relativi PTP: Lecco nella meccanica, Lodi nell'agro-alimentare, Milano nei servizi (con l'eccezione di quelli alla persona).

Alcuni progetti hanno indicato due settori: in 2 casi accanto all'area 2 (manifattura) è stata riportata l'area 3 (meccanica), in un caso accanto all'area 4 è riportata l'area 6. Le nostre elaborazioni fanno comunque riferimento al primo settore indicato.

Tabella 7.3 – Numerosità e distribuzione geografica dei PTP, per settore

Settore	N. PTP presentati	Province dei soggetti referenti
Agro-alimentare	3	bg, bs, lo
Manifattura e artigianato	6	bg, bs, cr, co, so, va
Meccanica, impianti e costruzioni	17	bg, bs, cr, lc, mb, mi, va
Cultura, informazione e tecnologie informatiche	6	bg, bs, mi, mn, pv, va
Servizi commerciali, trasporti e logistica	5	bg, bs, mi
Turismo e sport	13	bg, bs, co, lo, mi, pv, va
Servizi alla persona.	6	bg, bs, lo, mb, so

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro.

La tabella 7.4**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** descrive, sempre per settore, la dimensione media dei progetti presentati. Oltre alla dimensione geografica,

²⁹ Una ricerca di qualche anno fa sulle attività delle scuole tecnico-professionali lombarde mostrava che il 12,8% delle scuole organizzavano stage all'estero per i loro studenti, e il 7,8% aveva rapporti con aziende estere (Ballarino 2008).

misurata come sopra dal numero medio di province presenti nel progetto, compresa quella in cui ha sede il soggetto di riferimento, è riportato un secondo indicatore, riferito alla dimensione organizzativa: oltre a quella del soggetto di riferimento il formulario riporta l'indicazione di tutti i soggetti coinvolti nel progetto, sia quelli richiesti obbligatoriamente (istituti tecnici o professionali; enti di formazione accreditati e imprese), sia quelli non richiesti obbligatoriamente (descritti più dettagliatamente nel prossimo sottoparagrafo). Il semplice conteggio del numero di soggetti coinvolti da ciascun progetto ci fornisce un indicatore della dimensione organizzativa della rete. Si tratta di un indicatore molto approssimativo, perché un solo soggetto può avere dimensioni molto maggiori di un insieme di molti altri piccoli soggetti (si pensi alle aziende), ma utile per una prima esplorazione.

Tabella 7.4 - Dimensione geografica e organizzativa dei PTP, per settore

Settore	media n. province coinvolte*	media n. attori coinvolti
Agro-alimentare	2,7	18,3
Manifattura e artigianato	2,8	20,3
Meccanica, impianti e costruzioni	2,6	18,4
Cultura, informazione e tecnologie informatiche	3,7	20,1
Servizi commerciali, trasporti e logistica	2,8	12,6
Turismo e sport	2,3	17,2
Servizi alla persona.	4	21,0

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro.

* inclusa la provincia in cui ha sede il soggetto di riferimento

Il settore dei servizi alla persona e quello della cultura (che comprende anche l'informatica) sono quelli in cui la dimensione geografica media dei progetti si discosta di più dalla media (2,8) verso l'alto, mentre nel turismo e sport ci si allontana dalla media verso il basso. Gli altri settori sono sostanzialmente in media. Gli scostamenti osservati sono sensati se si pensa alla natura delle attività coinvolte: il turismo richiede localizzazione geografica per definizione, mentre i settori dei servizi alla persona e dei servizi culturali si prestano bene alla creazione di reti produttive e distributive di larga portata geografica.

Per quanto riguarda la dimensione organizzativa, gli scarti dalla media (pari a 18,3) sono rilevanti solo nel caso del settore dei servizi commerciali, trasporti e logistica. Un dato a prima vista strano se si pensa al tipo di attività coinvolto, ma che potrebbe essere spiegato dalla natura delle aziende del settore, spesso grandi e dotate esse stesse di strutture a rete diffuse nel territorio.

La tabella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** presenta in modo dettagliato l'associazione tra settore e provincia, prendendo in considerazione tutti i soggetti facenti parte di ciascun PTP (non il solo soggetto di riferimento). Le righe danno maggior dettagli all'informazione già presentata nella tabella 7.3: per esempio, la prima riga ci dice che nella provincia di Bergamo è presente 1 PTP agroalimentare, 2 PTP di manifattura artigianato, e così via, per un totale di 7 settori presenti, ovvero tutti quanti. La prima colonna, invece, ci dice che i PTP del settore agroalimentare sono presenti con un'unità in provincia di Bergamo e Brescia, non sono presenti in provincia di Como, e così via, per un totale di 8 province, pari al 66,7% del totale.

Tabella 7.5 – Distribuzione dei PTP per settore e provincia

	Agro- alimentare	Manifattura e artigianato	Meccanica, impianti e costruzioni	Cultura, informazione e tecnologie informatiche	Servizi com.li, trasporti e logistica	Turismo e sport	Servizi alla persona.	Num. settori presenti	% settori presenti
bg	1	2	5	3	3	5	2	7	100
bs	1	2	8	2	2	2	2	7	100
co	0	2	3	0	0	3	2	4	57,1
cr	1	1	2	2	1	1	1	7	100
lc	0	0	2	0	0	0	2	2	28,6
lo	1	1	2	2	1	1	2	7	100
mb	0	2	5	2	1	3	2	6	85,7
mi	1	4	11	5	3	9	4	7	100
mn	1	0	0	2	2	1	2	5	71,4
pv	1	0	0	2	0	1	2	4	57,1
so	0	1	0	0	0	0	2	2	28,6
va	1	2	6	2	1	4	1	7	100
Num. Prov.	8	9	9	9	8	10	12		
% Prov.	66,7	75	75	75	66,7	83,3	100		

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro

L'unico settore i cui PTP sono presenti in tutte le province della la regione è quello dei servizi alla persona, ma la ragione sta nel grande PTP "Polo Tecnico Professionale del settore Servizi alla Persona - Professioni sociali" che abbiamo già incontrato. Il settore turismo e sport non è presente in provincia di Sondrio e di Lecco (un risultato abbastanza curioso); manifattura artigianato non è presente in provincia di Lecco, Mantova e Pavia; meccanica, impianti e costruzioni non è presente nelle province di Mantova, Pavia e Sondrio; cultura, informazione e tecnologie informatiche non è presente a Como, Lecco e Sondrio; servizi commerciali, trasporti e logistica è, come abbiamo visto, il settore che coinvolge meno province: i PTP di questo settore non sono presenti nelle province di Como, Lecco, Pavia e Sondrio.

7.4.3 I soggetti coinvolti

Chi sono i soggetti coinvolti nelle reti dei nuovi PTP? Incominciamo con i "soggetti di riferimento", che come sappiamo sono il nodo centrale della rete, e che secondo la legge possono essere di due tipi: o scuole secondarie di secondo grado, o enti di formazione accreditati dalla regione (cioè i due tipi di attori della leFP).

Nella tabella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** i 56 soggetti di riferimento dei PTP sono suddivisi in 5 tipi più dettagliati. Il più frequente è l'ente di formazione accreditato dalla regione, che è il soggetto di riferimento in 17 casi, poco meno di un terzo. In 15 casi, poco più di un quarto, il soggetto di riferimento è un istituto superiore, cioè l'insieme di due o più scuole secondarie di secondo grado amministrativamente unite e gestite da un solo dirigente scolastico (di cui si è detto sopra). In 11 casi, circa un quinto del totale, il soggetto di riferimento è un istituto tecnico, in 10 casi un istituto professionale. Infine, in 3 casi il soggetto di riferimento è un ITS (Istituto tecnico superiore, vedi sopra i dettagli).

Tabella 7.6 - I soggetti di riferimento dei PTP, per tipo di soggetto

tipo di soggetto di riferimento	n PTP	% sul totale PTP
Ente di formazione accreditato	17	30,4
Istituto superiore, Istituto di istruzione superiore	15	26,8
Istituto professionale	10	17,9
Istituto tecnico	11	19,6
ITS (Istituto tecnico superiore)	3	5,4

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro.

Andando più nel dettaglio, per quanto riguarda gli enti di formazione accreditati la Fondazione Enaip Lombardia è soggetto di riferimento in 3 PTP (con le sedi di Brescia, Bergamo, Milano), la Scuola Bottega Artigiani di San Polo ONLUS è soggetto di riferimento in 2 progetti, la Fondazione Ikaros, sede di Grumello del Monte, è soggetto di riferimento in 2, la Fondazione Ikaros, sede di Calcio è soggetto di riferimento in 1 PTP. La Fondazione ENAC Lombardia, CFP Canossa è presente come soggetto di riferimento in un PTP attraverso la sede di Bagnolo Mella e in un PTP attraverso la sede di Brescia. L'ITS Fondazione istituto tecnico superiore per le nuove tecnologie della vita è soggetto di riferimento in 2 PTP. Un particolare interessante è la varietà dei soggetti di riferimento: non emerge un soggetto di riferimento, o un assetto organizzativo, tipico, ma sono presenti diverse modalità. Questo sembra coerente con gli obiettivi dell'Avviso e del progetto dei PTP in generale: le reti devono crescere dal basso, e questo può favorire la varietà e la sperimentazione istituzionale. Le

informazioni disponibili al momento fanno pensare che stia accadendo proprio questo. Sarebbe interessante studiare più in dettaglio quali differenze esistono tra le reti create intorno a una scuola e quelle create intorno agli enti di formazione.

Vediamo ora i soggetti “obbligatori”. Come sappiamo, un progetto di PTP deve comprendere almeno 2 scuole, almeno 2 aziende e almeno 1 ente di formazione accreditato. La tabella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** presenta le statistiche di base per quanto riguarda questi tre tipi di soggetto, senza distinguere (nel caso di scuole ed enti) tra soggetti di riferimento e non.

Tabella 7.7 – Scuole, imprese, enti di formazione partecipanti ai PTP

	scuole	aziende	enti di formazione
numero totale*	211	400	183
media per PTP	3,8	7,1	3,3
mediana	3	5,5	3
minimo	2	1	1
massimo	10	42	13

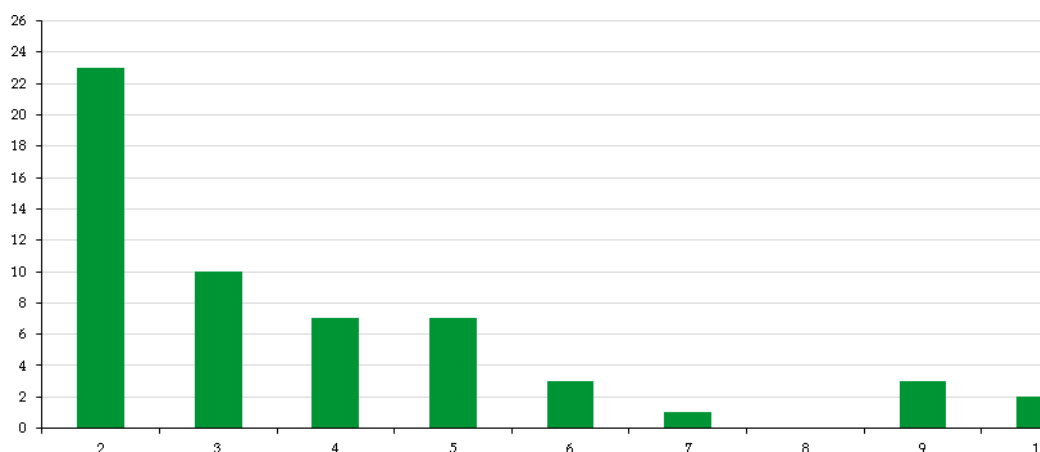
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro.

* un soggetto può essere presente in più di un PTP.

Nota: secondo l'Avviso di Regione Lombardia il numero minimo di aziende partecipanti al PTP deve essere 2, tuttavia si registra la presenza di un PTP con una sola azienda.

In media, in ciascun PTP sono presenti circa 4 scuole, 7 imprese e 3 enti di formazione. Le medie, come di consueto, sono il prodotto di variazioni sostanziali: i minimi sono per tutti i 3 tipi di soggetto quelli previsti dalla legge³⁰, mentre il massimo è 10 scuole, 42 aziende e 13 enti di formazione. I tre grafici che seguono (7.1-3) riportano la distribuzione dei 56 PTP in base alla numerosità dei tre tipi di soggetto obbligatorio.

Grafico 7.1 – Numero di scuole partecipanti ai PTP



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro.

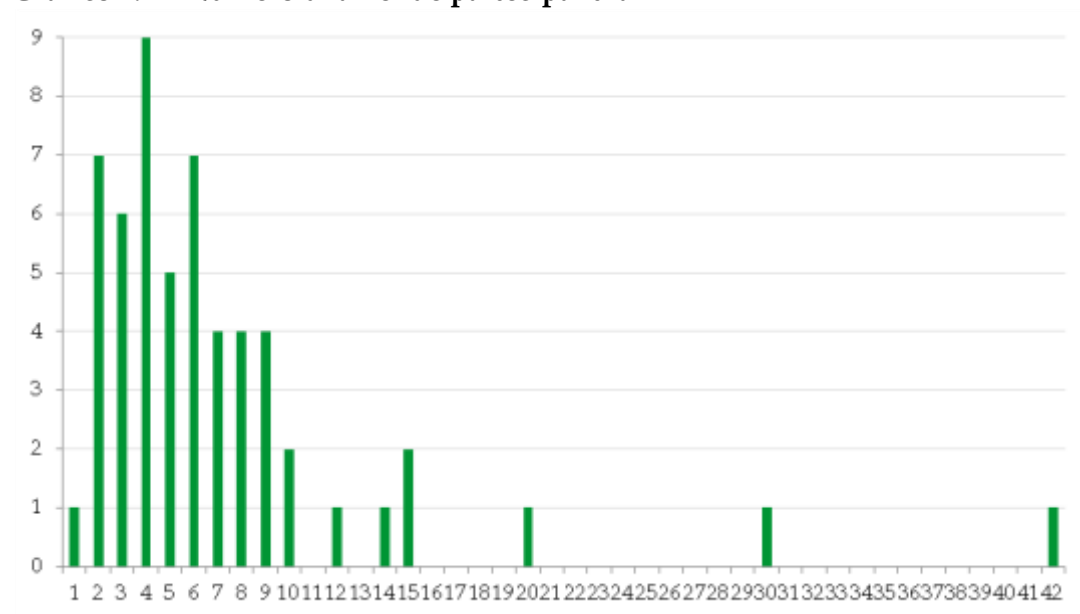
La distribuzione del numero di scuole è quella più spostata verso sinistra (graf. **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**): quasi metà dei PTP (23) comprendono 2 scuole, il numero minimo. 10 PTP ne comprendono 3, 7 ne comprendono 4. C'è, d'altra

³⁰ Esiste un PTP in cui è presente una sola azienda, in luogo delle 2 che sarebbero richieste.

parte, un gruppo di PTP che comprendono vere e proprie reti di scuole: uno comprende 7 scuole, 3 ne comprendono 9 e due ne comprendono 10.

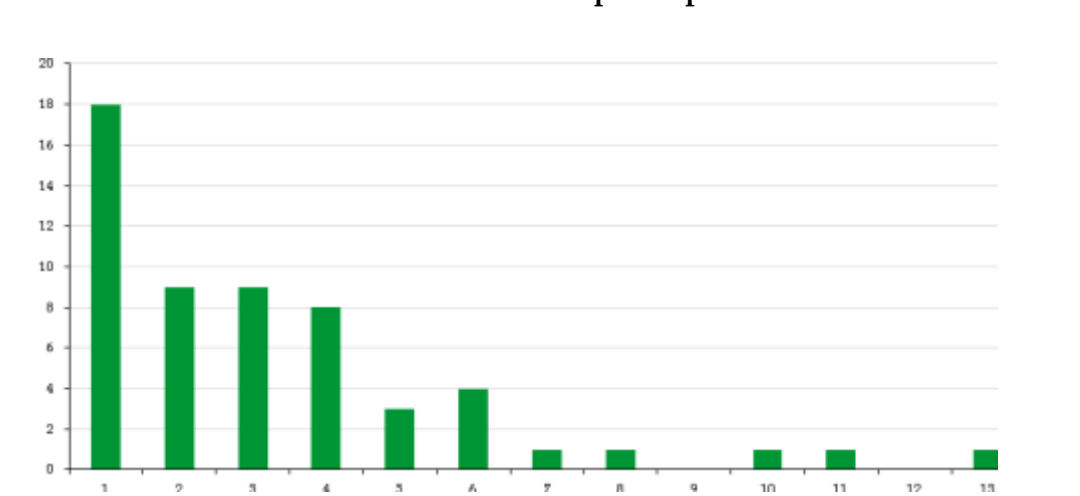
La distribuzione del numero di aziende (graf. **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**) ha invece una forma più simile, molto vagamente, a una campana, ma con la coda di sinistra molto più lunga di quella destra. I valori più frequenti sono infatti medio-bassi: ci sono 7 PTP con 2 aziende (il minimo richiesto dall'Avviso regionale), 6 con 3 aziende e 9 con 4 aziende (il valore più frequente, come si vede dall'istogramma). I progetti che coinvolgono 10 o più imprese sono in totale 9. Di questi, uno ne coinvolge ben 30 e uno ben 42, il valore massimo riscontrato. Si tenga presente, peraltro, che il coinvolgimento delle aziende nei PTP può avere luogo anche con modalità diverse dal coinvolgimento diretto: come vedremo tra breve, in molti casi le aziende sono parte della rete non solo individualmente, ma anche tramite le loro associazioni, oppure tramite consorzi e altre forme di aggregazione tra aziende.

Grafico 7.2 - Numero di aziende partecipanti ai PTP



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro.

Grafico 7.3 - Numero di enti di formazione partecipanti ai PTP



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro.

La distribuzione del numero di enti di formazione, infine (graf. **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**), ha una forma simile a quella del numero di scuole, molto allungata verso sinistra. 18 PTP, poco più di un terzo, comprendono un solo ente, 9 ne comprendono 2, 9 ne comprendono 3 e 8 ne comprendono 4. Solo 9 progetti, meno di un quinto del totale, comprendono più di 5 enti di formazione accreditati.

In complesso, si confermano le indicazioni emerse misurando la dimensione delle reti con l'informazione sulle province: nella maggior parte dei casi i PTP sono relativamente piccoli e localizzati, coinvolgendo un numero di scuole e di enti di formazione relativamente basso e un numero di aziende ovviamente superiore, ma sempre non elevato. Ci sono però delle eccezioni: un gruppo di PTP progetta grandi reti diffuse, che coinvolgono un numero relativamente elevato di attori, sia di istruzione e formazione che produttivi.

Oltre ai soggetti "obbligatori" molti altri soggetti fanno parte delle reti dei PTP proposti, e il formulario di candidatura ne riporta denominazione e sede, allo stesso modo dei soggetti di riferimento e obbligatori. In tutto, i formulari riportano ben 1.012 soggetti (si deve tenere presente, però, che un soggetto può partecipare anche a più di un PTP), che sono stati classificati in una serie di categorie, in base alla loro denominazione, o se questa non era sufficiente con una ricerca su Internet basata sulla denominazione stessa. Per ogni PTP, quindi, il dataset contiene l'informazione relativa a quanti soggetti di ciascuna categoria sono presenti nel PTP stesso.

Tabella 7.8 – Altri soggetti partecipanti ai PTP

Tipo di soggetto	Numero PTP in cui ne è presente almeno uno	% sul tot dei PTP	Totale
Associazioni di categoria	32	57,1	65
Università	31	55,4	43
Centri di ricerca	21	37,5	30
Agenzie interinali e simili	20	35,7	27
Aggregazioni d'impresa	12	21,4	18
Camere di commercio	11	19,6	11
Enti pubblici territoriali	6	10,7	11
Agenzie di sviluppo	6	10,7	7
ITS (Istituti tecnici superiori)	5	8,9	5
Sindacati	1	1,8	1

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro.

Il risultato di questo esercizio è riportato in tabella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**, dove i diversi tipi in cui abbiamo classificato i soggetti presenti nelle 56 reti considerate sono disposti dall'alto verso il basso a seconda della frequenza della loro partecipazione ai progetti. Il tipo di soggetto più presente, come si era immaginato parlando della presenza delle aziende nei PTP, è l'associazione di categoria³¹, che è presente in 32 PTP, qualcosa di meno dei 2/3. Meno aspettato, ma molto positivo, il dato sul coinvolgimento delle università, che sono presenti in 31 PTP. In poco più di un terzo dei PTP sono presenti centri di ricerca e agenzie di somministrazione di lavoro, mentre in circa uno su cinque sono presenti consorzi di aziende e Camere di commercio. Gli enti pubblici territoriali (province e comuni) sono presenti in circa un decimo dei casi, così come le agenzie di sviluppo locale, che sono tipicamente aggregazioni di enti pubblici territoriali. Gli ITS sono presenti in 5 casi (compresi quelli

³¹ Che comprende anche gli ordini professionali: per gli obiettivi dei PTP, uno studio professionale è identico a un'azienda, e quindi non vale la pena di distinguere tra gli ordini professionali, che sono associazioni di studi, e associazioni di imprese.

in cui il soggetto di riferimento è un ITS), mentre in un solo caso sono coinvolte le organizzazioni sindacali dei lavoratori. Quest'ultimo è un dato sorprendente se si pensa al ruolo potenziale che esse potrebbero avere in questo tipo di istituzione, e all'importanza che la formazione e l'istruzione rivestono nei programmi e nelle strategie dei sindacati confederali nel nostro paese. Si tratta di una scoperta da approfondire, per verificare se si tratta di una precisa scelta politica dei sindacati, o di qualcuno di essi, oppure se qualcosa nell'Avviso o nel modo in cui sono stati create le reti ha disincentivato la partecipazione delle organizzazioni sindacali.

Oltre ai soggetti classificati in queste categorie, ve ne sono altri che partecipano ai PTP ma non risultano collocabili nelle categorie definite. Tra questi è da segnalare l'associazione Albatros di Seregno, una rete di scuole ed enti della bassa Brianza che partecipa a 4 PTP (3 nella provincia di Monza-Brianza e uno a Milano, in cui è soggetto referente). In un solo caso partecipa un'associazione di ex-alunni (dell'Istituto Tosi di Legnano). Le associazioni di ex-alunni non sono molto diffuse in Italia, ma in altri paesi (gli Stati Uniti in particolare) rappresentano un importante elemento di collegamento tra le scuole e il mercato del lavoro. Inoltre, partecipano a un PTP ciascuno il Fondo Ambiente Italiano (FAI); l'associazione Slow food di Brescia; il Museo d'arte contemporanea di Gallarate (Maga) (recentemente riaperto dopo un incendio); la fondazione Solidalitas, braccio non profit di Assolombarda; l'Istituto italiano per il calcestruzzo; Odisseo Space, associazione per la promozione della cultura astronomica; l'Ufficio scolastico territoriale di Lecco; Nuvola verde, un'associazione per la promozione della cultura digitale.

Tabella 7.9 – Soggetti partecipanti ai PTP, in complesso

numero totale*	1.025
media per PTP	18,3
mediana	15
minimo	5
massimo	62

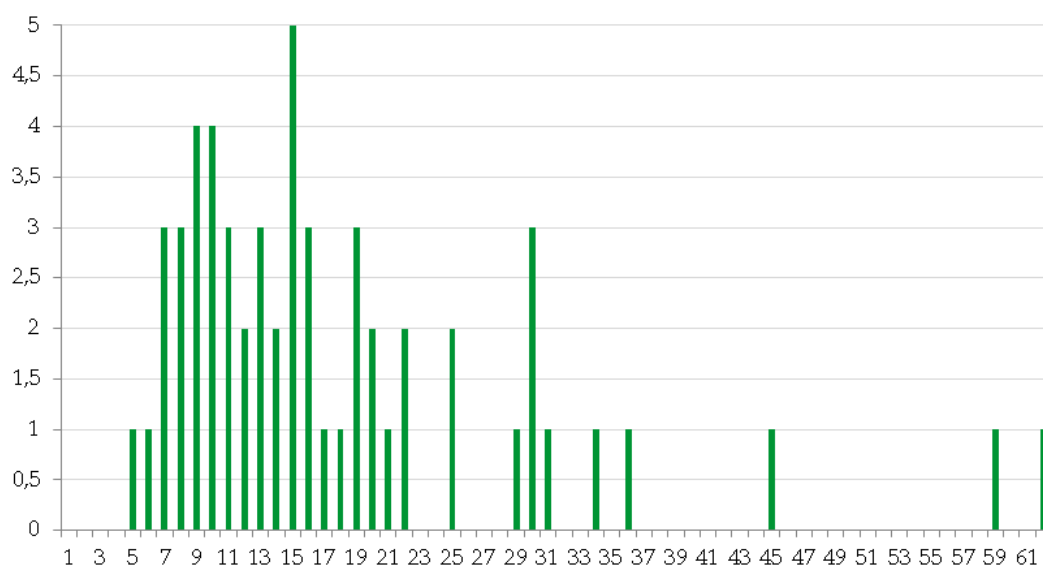
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro.

* un soggetto può essere presente in più di un PTP.

La tabella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** riporta le statistiche relative al complesso dei soggetti partecipanti ai 56 PTP: la dimensione media è di circa 18 soggetti, ma la mediana si colloca a 15, perché la distribuzione è spostata verso destra da un gruppo di "grandi PTP", ben visibili nel grafico **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**

La distribuzione è vagamente simile a una campana, con la coda di sinistra molto più vicina all'apice di quella di destra. Abbiamo 2 PTP molto piccoli, con solo 5 e 6 partecipanti (circa il 5% del totale), poi il grosso, precisamente i 2/3, si colloca tra i 7 e i 20 partecipanti. Il numero di partecipanti più frequente è 15, in 5 casi, seguito da 9, in 4 casi. La fascia tra 21 e 29 raccoglie il 12,5% del totale dei progetti, mentre la coda di destra, ben visibile nel grafico, raccoglie 3 PTP con 30 partecipanti, uno ciascuno con 31, 34, 36, 47, 59 e 62 partecipanti, il valore massimo riscontrato, relativo al PTP "Polo Tecnico Professionale del settore Servizi alla Persona - Professioni sociali" che già conosciamo. In totale il 16% circa dei PTP coinvolge 30 soggetti e oltre.

Grafico 7.4 - Numero complessivo di soggetti partecipanti ai PTP



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro.

Il quadro descrittivo è completato dalla tabella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**, che riporta l'incidenza dei soggetti appartenenti a ciascuna categoria per ogni provincia e settore. Per esempio, la prima cella in alto a sinistra ci dice che nel 33,3% dei PTP del settore agroalimentare sono presenti associazioni di categoria, l'ultima in basso a destra che nel 5,9% dei PTP della provincia di Varese sono presenti agenzie per lo sviluppo. Un commento dettagliato alla tabella. prenderebbe più spazio di quello disponibile in questa sede.

Tabella 7.10 - Presenza dei soggetti di vario tipo (%), per settore e provincia

Settore e provincia	aggregazioni d'impresa	ITS	interinali	Università	enti pubblici	Associazioni di categoria	Associazioni sindacali	Camere di commercio	Centro di ricerca	Agenzie per lo sviluppo
Agro-alimentare	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	66.7	0.0	33.3	33.3	33.3
Manifattura e artigianato	33.3	33.3	33.3	66.7	16.7	100.0	0.0	33.3	66.7	16.7
Meccanica, impianti e costruzioni	17.7	5.9	41.2	52.9	11.8	58.8	5.9	23.5	41.2	5.9
Cultura, tecnologie informatiche, informazione e	33.3	16.7	33.3	50.0	16.7	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0
Servizi commerciali, trasporti e logistica	0.0	0.0	20.0	80.0	20.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0
Turismo e sport	15.4	0.0	23.1	69.2	0.0	53.9	0.0	23.1	38.5	23.1
Servizi alla persona	33.3	0.0	66.7	16.7	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
Bergamo	23.8	9.5	33.3	61.9	9.5	47.6	0.0	19.1	42.9	9.5
Brescia	21.1	21.1	52.6	57.9	15.8	57.9	5.3	0.0	36.8	10.5
Como	20.0	0.0	30.0	60.0	20.0	70.0	0.0	10.0	60.0	10.0
Cremona	55.6	11.1	22.2	55.6	22.2	77.8	0.0	22.2	55.6	22.2
Lecco	25.0	0.0	75.0	50.0	50.0	75.0	0.0	25.0	75.0	25.0
Lodi	50.0	20.0	50.0	50.0	20.0	90.0	0.0	10.0	30.0	0.0
Monza e Brianza	33.3	13.3	26.7	40.0	13.3	80.0	0.0	26.7	33.3	6.7
Milano	18.9	8.1	29.7	51.4	13.5	64.9	2.7	18.9	46.0	5.4
Mantova	37.5	0.0	12.5	62.5	12.5	37.5	0.0	12.5	37.5	0.0
Pavia	50.0	0.0	50.0	83.3	16.7	66.7	0.0	33.3	50.0	16.7
Sondrio	66.7	0.0	66.7	66.7	33.3	100.0	0.0	33.3	100.0	0.0
Varese	17.7	11.8	17.7	58.8	11.8	70.6	0.0	11.8	35.3	5.9

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione, formazione e lavoro.

7.4 Obiettivi e strutture dei progetti: due esempi

Per concludere questa prima analisi dei progetti di PTP, in questo paragrafo due di questi vengono presentati in modo dettagliato, sulla base delle informazioni contenute nei formulari di candidatura. Il formulario, infatti, chiede di descrivere le filiere produttive e formative coinvolte e la loro complementarietà; di declinare il programma della rete rispetto ai suoi obiettivi istituzionali, definiti dal legislatore regionale come riportato al termine del paragrafo 7.3; di riportare in dettaglio le risorse professionali, finanziarie e strumentali (laboratori ecc.) dedicate al progetto; di descrivere il modello di governance di cui il progetto si è dotato. In totale, questa sezione del formulario comprende 11 campi, ciascuno dei quali può contenere al massimo 2000 o 1500 caratteri.

Dei 56 progetti, ne sono stati scelti due: uno industriale, localizzato nella fascia pedemontana, relativamente piccolo e insediato in un territorio ben preciso, e uno terziario, di dimensioni regionali. L'obiettivo è semplicemente di esemplificare i contenuti dei progetti presentati, e questa scelta massimizza la variazione delle loro caratteristiche di base, per quanto ne possiamo ricavare dalle informazioni contenute nei formulari. Questo paragrafo è un primo passo descrittivo, che evidentemente non sostituisce un'analisi più approfondita, che sarà possibile codificando le informazioni articolate e, soprattutto, intervistando le persone con responsabilità strategiche e direttive all'interno dei progetti, sia dal lato scolastico-formativo che da quello aziendale.

Il Polotecnobrescia

Il progetto del PTP "Polotecnobrescia" riguarda l'intera filiera del settore tessile bresciano, con l'obiettivo di formare "competenze integrate di ambito ideativo-creativo, scientifico-tecnologico e di marketing"³². Il progetto ruota attorno all'ITS "Machina Lonati", a sua volta incentrato sulle aziende del gruppo Lonati, "leader mondiale nel settore delle macchine per calzetteria, con una produzione annuale di oltre 8000 macchine" (www.lonati.com).

Dal lato aziendale, oltre al gruppo Lonati il PTP coinvolge uno studio di design di prodotti di moda "attivo soprattutto sul mercato asiatico". Dal lato scolastico, sono coinvolti due istituti superiori, un tecnico e un professionale, il primo più specializzato nella formazione di tecnici e operatori per le macchine, il secondo specializzato nel formare progettisti, designer ed esperti di marketing per la moda. Oltre alle scuole sono presenti nel progetto due Cfp, e il dipartimento di Ingegneria dell'Università di Brescia. Infine, partecipano un'agenzia di somministrazione di lavoro e la locale associazione delle piccole imprese.

Obiettivo del progetto è l'integrazione della formazione degli operatori di tutta la filiera tessile-moda, dall'ideazione e dalla progettazione alla produzione, fino al marketing. La produzione, a quanto sembra di capire dal testo, è intesa come produzione di macchine utensili, non come produzione diretta orientata al mercato di massa. L'idea sottostante al progetto, non dichiarata esplicitamente, pare quindi essere quella di un rilancio di un distretto manifatturiero tradizionale, come quello del tessile. La strategia di rilancio prende atto della concorrenza dei paesi a basso costo del lavoro

³² Tutte le citazioni, in questo paragrafo, provengono dal testo dei progetti presentati.

sul piano della produzione del capo finito per il mercato di massa, a basso valore aggiunto, e punta sulle attività ad alto valore aggiunto, quali la produzione di macchine utensili da un lato e la progettazione e design del prodotto di massa per i nuovi mercati emergenti, che poi verrà effettivamente prodotto altrove.

Il PTP si ripropone di conseguire questo obiettivo introducendo forme di integrazione tra scuola e lavoro che si ispirano, anche se in modo non esplicito, al modello del sistema duale tedesco. Sono previsti periodi di stage in azienda comuni agli alunni delle diverse scuole; lezioni dei tecnici aziendali a scuola laboratori tenuti in azienda dai docenti delle scuole. L'integrazione tra scuola e azienda avrà luogo con gli strumenti dell'Alternanza scuola-lavoro, ai suoi vari livelli, e con la creazione di "veri luoghi di lavoro a valenza formativa", riconosciuti e garantiti dalla rete, che consentano ai ragazzi di ottenere crediti formativi utilizzabili nei percorsi scolastici successivi.

Il Polo Tecnico Professionale del settore Servizi alla Persona - Professioni sociali

Il soggetto di riferimento di questo secondo progetto è la fondazione Enaip Lombardia, con le sedi di Bergamo e Mantova. Come sappiamo già, il progetto riguarda tutte le province lombarde, e comprende in complesso 62 soggetti: si tratta di 9 scuole (7 istituti superiori e 2 professionali) con indirizzo socio-sanitario; 30 aziende del Terzo settore, in gran parte cooperative sociali; 2 consorzi di cooperative; 11 enti di formazione accreditati e "storicamente" attivi su tutto il territorio regionale nella formazione professionale delle professioni sociali, tra cui diverse agenzie formative accreditate delle cooperative stesse; 4 agenzie interinali; 3 università; 1 istituto di ricerca; 2 associazioni di categoria (sempre di cooperative). Il progetto riguarda la filiera regionale dei servizi alla persona, la cui gestione oggi, secondo il principio della sussidiarietà, è delegata "a istituti economici sociali pubblici o privati servizi di pubblica utilità, in funzione della loro capacità di erogazione e di efficacia aziendale di prossimità alla domanda". La filiera-obiettivo comprende sia il comparto socio-sanitario in senso stretto che i comparti socio-educativo e socio-assistenziale.

Obiettivo del progetto è intervenire sulle criticità della formazione professionale del settore, individuate da una parte nel fabbisogno di "figure professionali non ancora definite dagli standard, ma con competenze già ben definite" a livello regionale, quali "animatori sociali e mediatori culturali e linguistici"; dall'altra nel bisogno di aggiornamento delle figure già presenti, "in riferimento sia alle esigenze qualitative dei servizi che alle stesse richieste degli standard di accreditamento". A questo fine, ci si propone di coordinare gli attori e le politiche del sistema socio-sanitario, socioassistenziale e socio-educativo a tutti i suoi livelli (*community health governance*) per definire i fabbisogni formativi; strutturare percorsi coerenti con i fabbisogni emersi; creare sinergie tra i diversi soggetti coinvolti; individuare ed adottare metodologie formative efficaci; aggiornare le competenze degli insegnanti e dei formatori; ridurre il fenomeno della dispersione scolastica, formativa e professionale.

In particolare, il progetto vuole coinvolgere istituzioni scolastiche e formative e aziende nella progettazione e promozione di nuove offerte formative che vedano un forte coinvolgimento anche gestionale delle imprese (testimonianze e project work mirati) in corsi di vario genere: specializzazione postdiploma (IFTS o altro); formazione tecnico professionale per l'apprendistato di mestiere e di ricerca ed alta

formazione; formazione continua per l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori delle imprese; formazione abilitante, per l'adempimento agli obblighi di legge previsti dalle normative di settore; formazione ed aggiornamento del personale scolastico e formativo rispetto alle nuove competenze da formare.

In questi percorsi da crearsi, e in quelli già esistenti, il Polo intende progettare e realizzare "attività didattiche di formazione in assetto lavorativo incentrate su compiti reali, simulazioni di casi, partecipazione ad eventi, gestione di commesse di lavoro"; "project work strutturati per ambiti d'intervento"; "focus group condotti da professionisti ed esperti [...] finalizzati alla risoluzione di casi concreti". Si prevede inoltre la creazione di servizi di placement integrati per tutti gli studenti degli istituti in rete, con la promozione di tirocini extracurricolari e contratti di apprendistato; di attività di formazione degli insegnanti basate sulle stesse metodologie attive di cui si è detto; di attività di orientamento e di contrasto alla dispersione scolastica.

Il PTP si propone di fare emergere una "comunità" di tecnici specialisti ed esperti nel settore, perché le aziende possano avere a disposizione "personale metodologicamente preparato, flessibile nella gestione dei casi e in grado di individuare soluzioni alle richieste dell'utenza", e una rete di aziende che crei e promuova, con le scuole, un sistema di competenze tecnico-professionali adeguato alla domanda.

Il progetto è dettagliato anche per quanto riguarda la governance del PTP, che è articolata in due livelli: uno più generale e strategico, uno di gestione operativa. Il primo è definito Comitato tecnico scientifico (CTS), con rappresentanti di 2 scuole, 3 associazioni di cooperative, 2 enti di formazione e un rappresentante per ogni università e centro di ricerca. Il CTS si può strutturare in gruppi di lavoro "a geometria variabile", in base alle specifiche attività da presidiare. Il secondo livello deve trasmettere all'operatività le decisioni del CTS, e comprende due organi: un'Assemblea generale, composta da una persona per ciascun soggetto partner, e un Comitato di Coordinamento, più ristretto, che comprende il soggetto referente e un rappresentante per ciascuna tipologia di soggetto coinvolto (2 istituti scolastici, 2 enti formativi regionali accreditati, 3 associazioni di categoria, 3 imprese).

7.6 Conclusioni

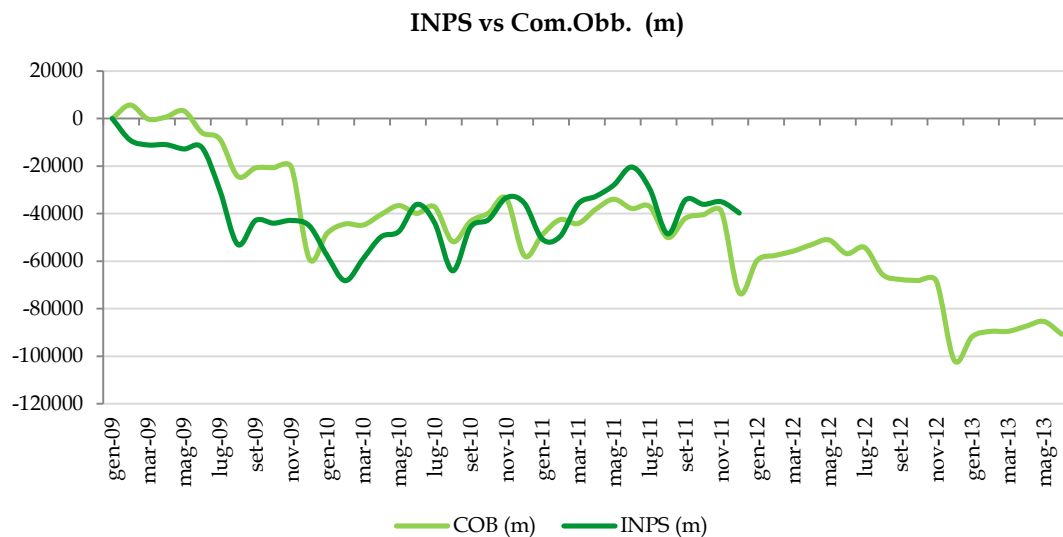
Questo capitolo descrive i primi passi della creazione delle reti territoriali per la costituzione dei "Poli Tecnico-Professionali" (come approvati con decreto regionale 5441 del 21/6/2013). Si tratta di una nuova istituzione, che ha l'obiettivo di rinforzare la cooperazione tra gli attori che danno vita a queste stesse reti, ovvero scuole tecnico-professionali, centri di formazione professionali, aziende e istituzioni pubbliche e private.

Nel contesto della Istruzione e Formazione Professionale la creazione di un PTP richiede, come assetto minimo, la partecipazione di almeno due istituti tecnici o professionali, di almeno due aziende, di un ente della FP regionale e di un ITS (che per il primo triennio è facoltativo). Gli attori coinvolti stipulano un "accordo di rete" in cui sono definiti obiettivi, strutture organizzative e processi decisionali. I progetti sono presenti su tutto il territorio lombardo, con una maggiore concentrazione nelle province industriali della fascia pedemontana (Bergamo, Brescia e Varese, l'eccezione è Lecco) rispetto a Sondrio, alle province della bassa pianura e all'area metropolitana milanese. L'area più frequente è "meccanica, impianti e costruzioni", a cui fanno

riferimento 17 progetti con sede in 7 delle 12 province, seguita da “turismo e sport”, con 13 progetti su 7 province. L’area meno frequente è “agro-alimentare”. In ultimo descriviamo due di questi progetti per dare un’idea nel dettaglio di come funzionino: il progetto del PTP “Polotecnobrescia” che riguarda l’intera filiera del settore tessile bresciano e la fondazione Enaip Lombardia

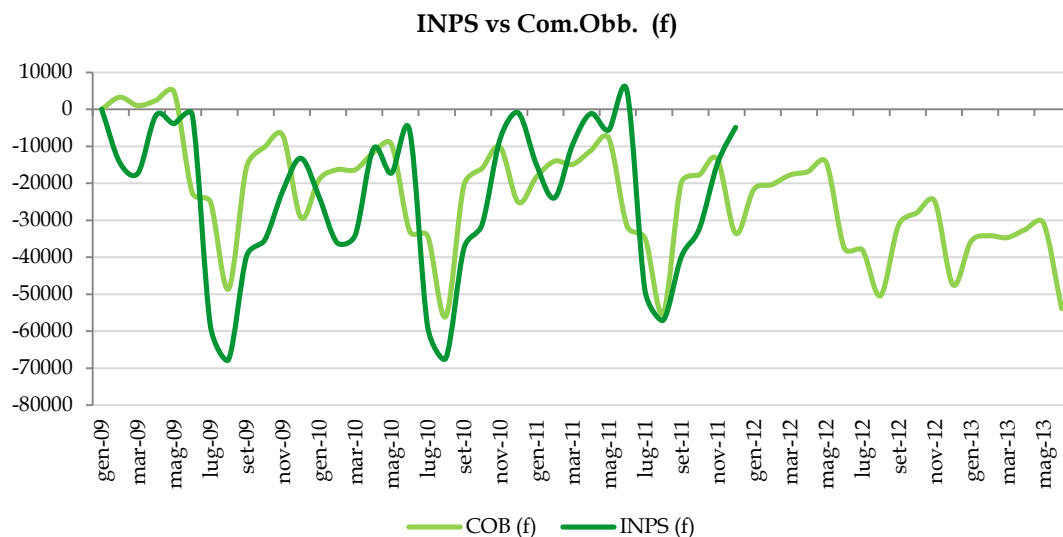
APPENDICE STATISTICA

Figura A2.1 - Dinamica Inps (saldo occupazionale cumulato) e COB (saldo cumulato delle posizioni lavorative dipendenti*). Lavoratori uomini. Saldo cumulato mensile. Dicembre 2008=0



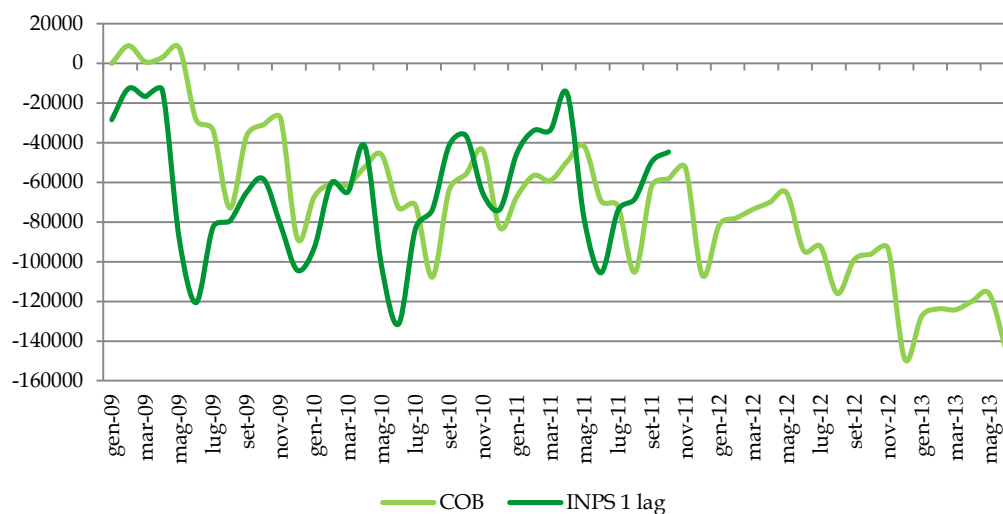
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Inps e CRISP

Figura A2.3 - Dinamica Inps (saldo occupazionale cumulato) e COB (saldo cumulato delle posizioni lavorative dipendenti*). Lavoratrici donne. Saldo cumulato mensile. Dicembre 2008=0



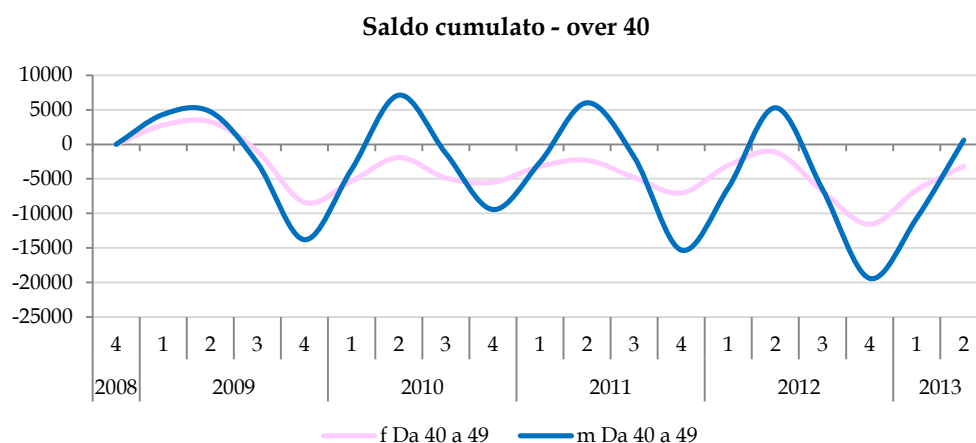
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Inps e CRISP

Figura A.2.4 - Dinamica Inps (saldo occupazionale cumulato) e COB (saldo cumulato posizioni lavorative dipendenti) ritardate di 1 periodo. Saldo cumulato mensile.



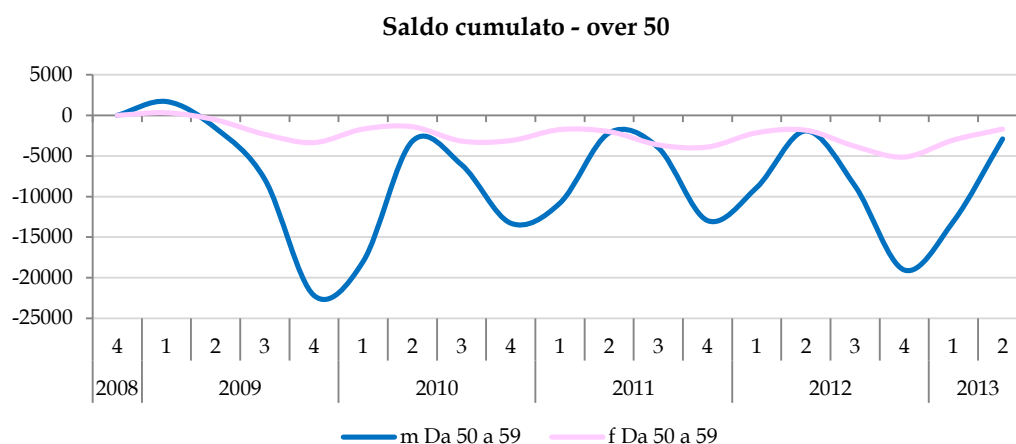
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Inps e CRISP

Figura A.2.5



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Figura A2.6



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Tabella 2.9 - Avviamenti (%) per sede operativa azienda e domicilio del lavoratore (2012)

Domicilio lavoratore	Sede operativa azienda											
	Bergamo	Brescia	Como	Cremona	Lecco	Lodi	Mantova	Milano	Monza Brianza	Pavia	Sondrio	Varese
Bergamo	85%	4%	1%	3%	4%	2%	1%	3%	3%	1%	0%	1%
Brescia	5%	90%	1%	6%	0%	1%	6%	2%	1%	0%	1%	0%
Como	0%	0%	75%	0%	6%	0%	0%	2%	5%	0%	1%	4%
Cremona	1%	1%	0%	81%	0%	7%	2%	1%	1%	0%	0%	0%
Lecco	1%	0%	3%	0%	72%	0%	0%	1%	4%	0%	2%	0%
Lodi	0%	0%	0%	3%	0%	72%	0%	2%	0%	1%	0%	0%
Mantova	0%	2%	0%	3%	0%	0%	88%	0%	0%	0%	0%	0%
Milano	5%	2%	7%	3%	5%	12%	1%	76%	25%	8%	1%	13%
Monza-Brianza	1%	0%	6%	0%	9%	1%	0%	7%	58%	1%	1%	2%
Pavia	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	3%	1%	87%	0%	0%
Sondrio	0%	0%	1%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	92%	0%
Varese	0%	0%	6%	0%	0%	0%	0%	4%	2%	1%	0%	80%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Tabella A2.1 - Percentuali di colonna, transizioni contrattuali 2012

Provenienza-Destinazione	Apprendistato	Co.Co.Co	Interinale	Tempo Det.	Tempo Indet.
Apprendistato	37,06%	1,75%	3,87%	3,56%	4,57%
Co.Co.Co	11,35%	57,42%	5,49%	6,48%	4,90%
Interinale	12,02%	4,90%	43,44%	9,31%	5,98%
Tempo Det.	28,83%	17,13%	24,75%	49,26%	33,21%
Tempo Indet.	10,73%	18,81%	22,45%	31,38%	51,33%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

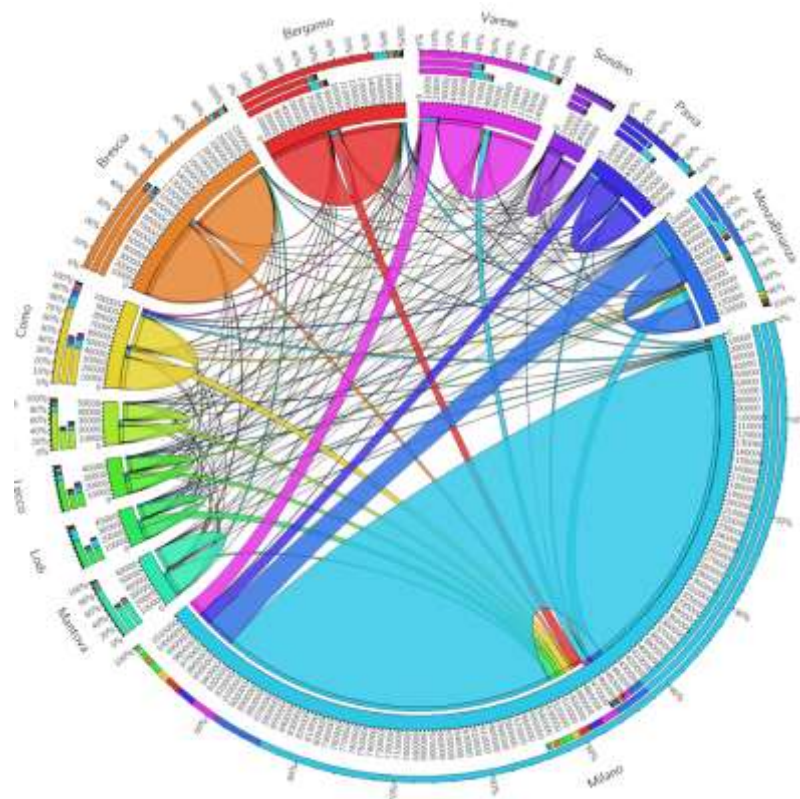
Tabella A2.2 - Percentuali di riga, transizioni contrattuali 2012

Provenienza-Destinazione	Apprendistato	Co.Co.Co	Interinale	Tempo Det.	Tempo Indet.
Apprendistato	35,05%	3,24%	6,62%	20,96%	34,12%
Co.Co.Co	5,32%	52,92%	4,64%	18,96%	18,15%
Interinale	5,85%	4,68%	38,19%	28,28%	23,00%
Tempo Det.	4,26%	4,98%	6,60%	45,41%	38,75%
Tempo Indet.	1,56%	5,36%	5,88%	28,40%	58,80%

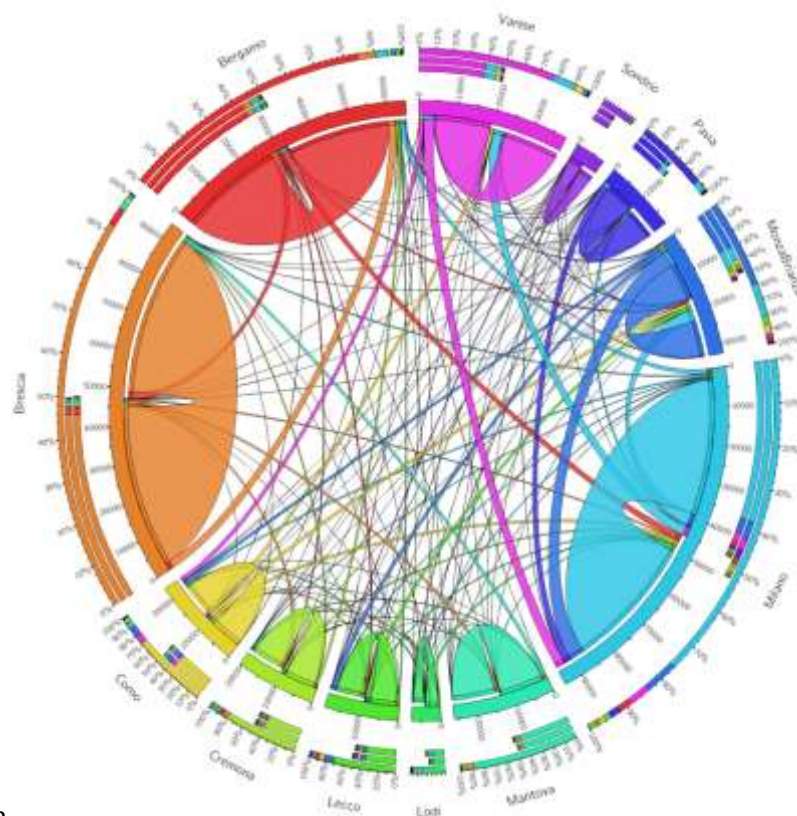
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP

Figura A2.2 – Rappresentazioni circolari dei flussi territoriali

Commercio

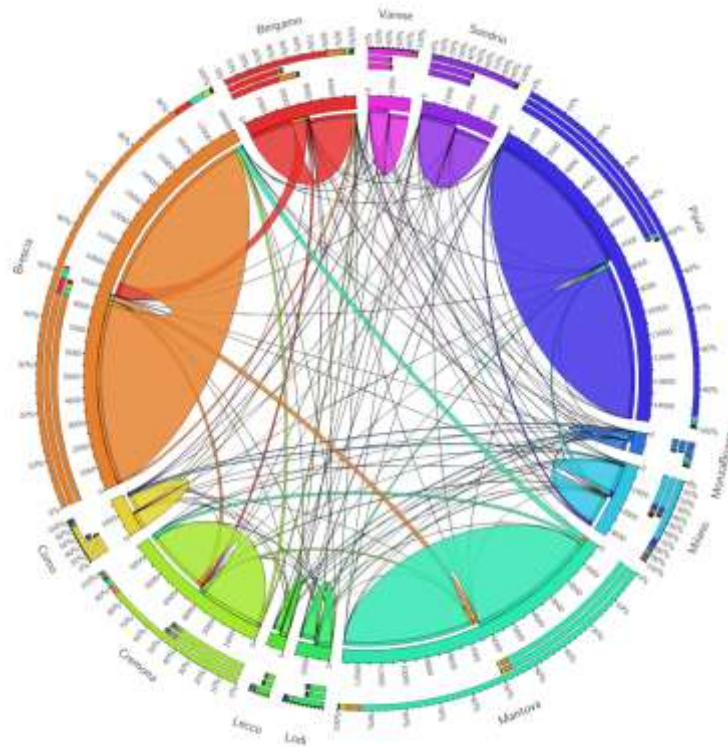


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati CRISP, visualizzazione grafica www.circos.ca (Krzywinski, M. et al. Circos: an Information Aesthetic for Comparative Genomics. Genome Res (2009) 19:1639-1645)



Industria

Agricoltura



Costruzioni

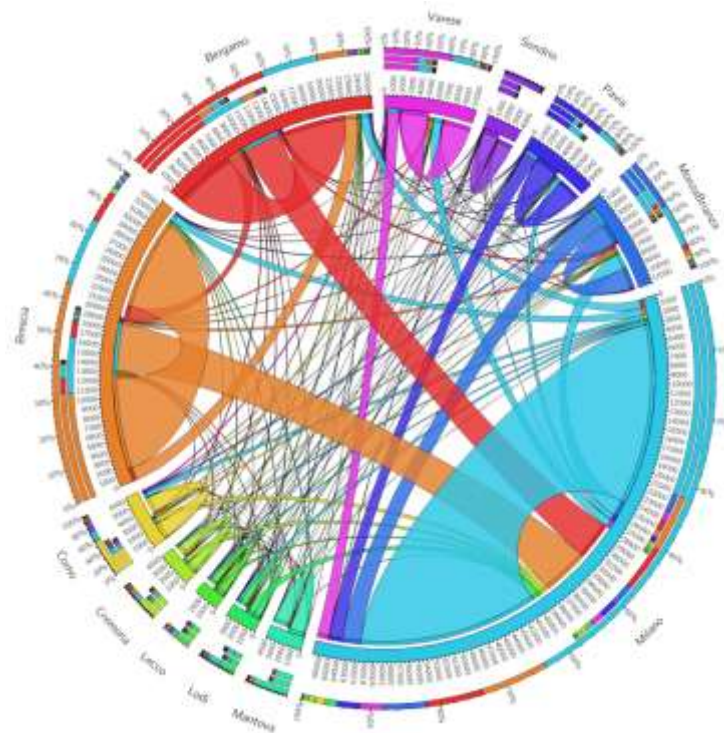
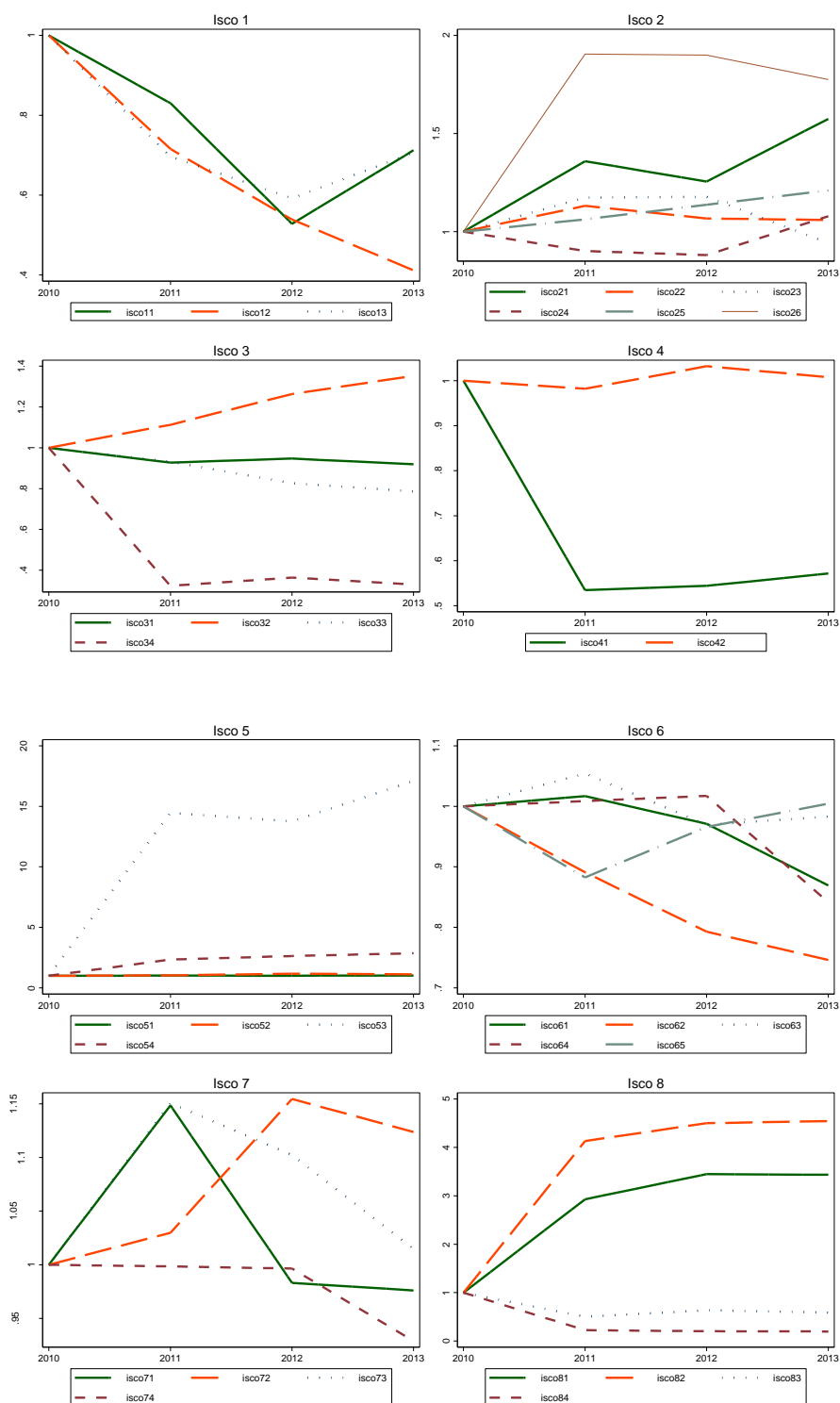


Figura A2.7 - Dinamica degli occupati per tipologia di occupazione (ISCO 2-digit) rispetto al 2010 nella Macroregione del nord

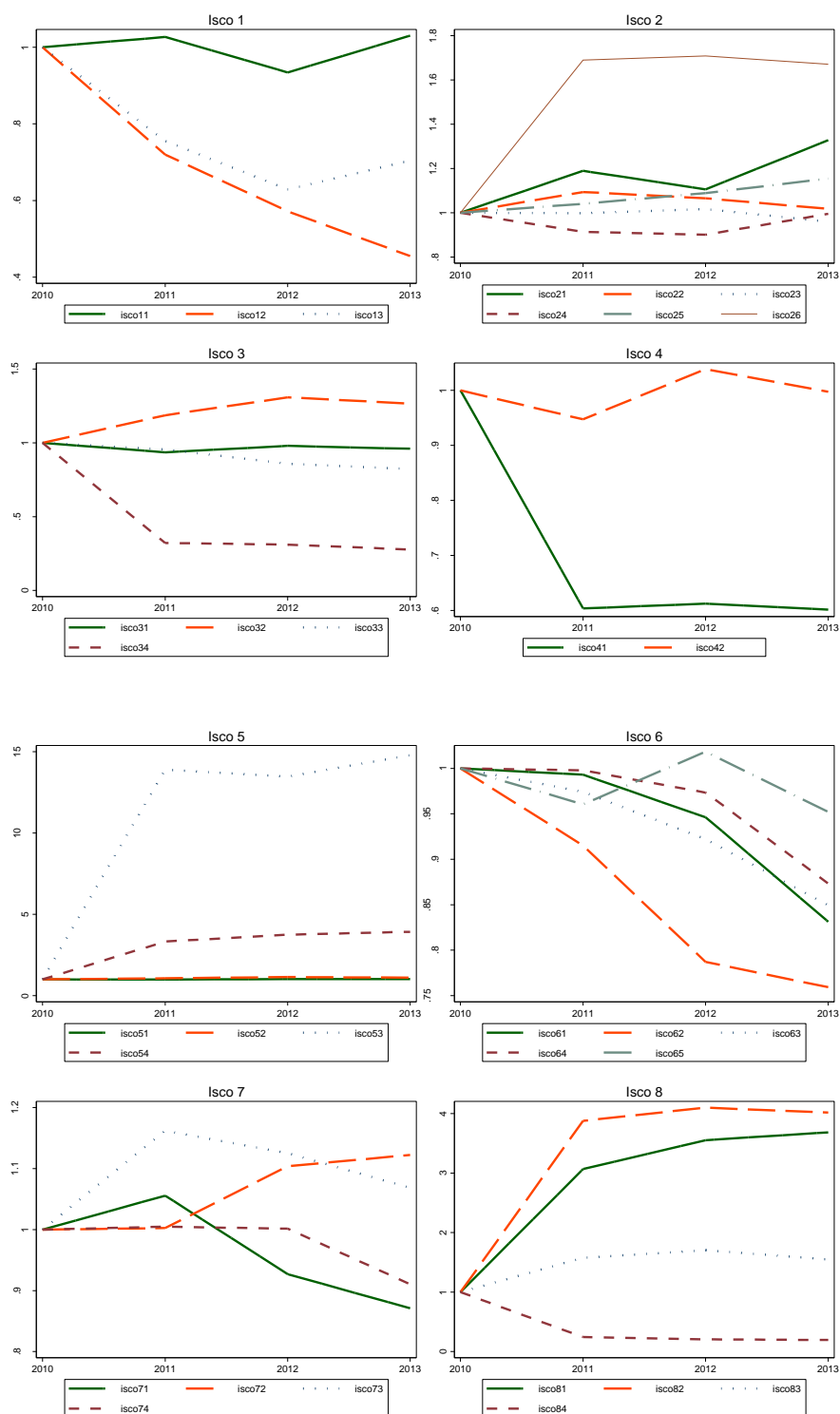
Macroregione



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati RCFL - Istat

Figura A2.8 - Dinamica degli occupati per tipologia di occupazione (ISCO 2-digit) rispetto al 2010 in Italia

Italia



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati RCFL - Istat

Tabella PISA - Risultati di performance per regioni italiane e stati esteri

Matematica		Scienze		Lettura	
Shanghai-China	613	Shanghai-Cina	580	Shanghai-Cina	570
Singapore	573	Hong Kong-Cina	555	Hong Kong-Cina	545
Hong Kong-China	561	Singapore	551	Singapore	542
Taipei Cina	560	Giappone	547	Giappone	538
Korea	554	Finlandia	545	Korea	536
Macao-Cina	538	Estonia	541	Finlandia	524
Giappone	536	Korea	538	Canada	523
Liechtenstein	535	Trento	533	Taipei Cina	523
Svizzera	531	Friuli Venezia Giulia	531	Irlanda	523
Trento	524	Veneto	531	Friuli Venezia Giulia	521
Friuli Venezia Giulia	523	Lombardia	529	Lombardia	521
Netherlands	523	Viet Nam	528	Trento	521
Veneto	523	Polonia	526	Veneto	521
Estonia	521	Liechtenstein	525	Polonia	518
Finlandia	519	Canada	525	Estonia	516
Canada	518	Germania	524	Liechtenstein	516
Polonia	518	Taipei Cina	523	Australia	512
Lombardia	517	Netherlands	522	Nuova Zelanda	512
Belgio	515	Irlanda	522	Netherlands	511
Germania	514	Macao-Cina	521	Belgio	509
Viet Nam	511	Bolzano	519	Macao-Cina	509
Bolzano	506	Nuova Zelanda	516	Svizzera	509
Austria	506	Svizzera	515	Germania	508
Australia	504	Slovenia	514	Viet Nam	508
Irlanda	501	United Kingdom	514	Piemonte	506
Slovenia	501	Emilia Romagna	512	Francia	505
Emilia Romagna	500	Piemonte	509	Norvegia	504
Danimarca	500	Repubblica Ceca	508	Valle d'Aosta	502
Nuova Zelanda	500	Valle d'Aosta	508	United Kingdom	499
Repubblica Ceca	499	Marche	507	Emilia Romagna	498
Piemonte	499	Austria	506	Stati Uniti	498
Marche	496	Australia	506	Bolzano	497
Toscana	495	Belgio	505	Marche	497
Francia	495	Latvia	502	Media OECD	496
Media OECD	494	Toscana	501	Danimarca	496
United Kingdom	494	Umbria	501	Repubblica Ceca	493
Islanda	493	Liguria	501	Puglia	493
Umbria	493	Media OECD	499	Umbria	492
Valle d'Aosta	492	Francia	499	Austria	490
Latvia	491	Danimarca	498	Italia	490
Lussemburgo	490	Stati Uniti	497	Liguria	490
Norvegia	489	Spagna	496	Latvia	489
Liguria	488	Lituania	496	Ungheria	488
Portogallo	487	Norvegia	495	Israele	488
Italia	485	Italia	494	Lussemburgo	488
Spagna	484	Ungheria	494	Portogallo	488
Federazione Russa	482	Lussemburgo	491	Spagna	488
Repubblica Slovacca	482	Croazia	491	Toscana	488
Stati Uniti	481	Portogallo	489	Croazia	486
Lituania	479	Federazione Russa	486	Svezia	485
Svezia	478	Svezia	485	Islanda	483
Puglia	478	Lazio	484	Slovenia	483
Ungheria	477	Puglia	483	Lazio	481
Abruzzo	476	Abruzzo	482	Abruzzo	480
Lazio	475	Islanda	478	Lituania	480
Croazia	471	Sardegna	473	Grecia	477
Israele	466	Repubblica Slovacca	471	Molise	475
Molise	466	Israele	470	Federazione Russa	475
Basilicata	466	Molise	468	Turchia	475
Sardegna	458	Grecia	468	Basilicata	474
Grecia	453	Basilicata	465	Campania	464
Campania	453	Turchia	463	Sardegna	464
Serbia	449	Campania	457	Repubblica Slovacca	463
Turchia	448	Sicilia	454	Sicilia	455
Sicilia	447	Emirati Arabi Uniti	448	Cipro	449
Romania	445	Bulgaria	446	Serbia	446
Cipro	440	Serbia	445	Emirati Arabi Uniti	442

Bulgaria	439	Cile	445	Cile	441
Emirati Arabi Uniti	434	Messico	445	Costa Rica	441
Kazakhstan	432	Tailandia	444	Tailandia	441
Calabria	430	Romania	439	Romania	438
Tailandia	427	Cipro	438	Bulgaria	436
Cile	423	Calabria	431	Calabria	434
Malesia	421	Costa Rica	429	Messico	424
Messico	413	Kazakhstan	425	Montenegro	422
Montenegro	410	Malesia	420	Uruguay	411
Uruguay	409	Uruguay	416	Brasile	410
Costa Rica	407	Montenegro	410	Tunisia	404
Albania	394	Giordania	409	Colombia	403
Brasile	391	Argentina	406	Giordania	399
Argentina	388	Brasile	405	Malesia	398
Tunisia	388	Colombia	399	Argentina	396
Giordania	386	Tunisia	398	Indonesia	396
Colombia	376	Albania	397	Albania	394
Qatar	376	Qatar	384	Kazakhstan	393
Indonesia	375	Indonesia	382	Qatar	388
Perù	368	Perù	373	Perù	384

Fonte: OECD - PISA

Tabella A5.1 - Aggregazione dei percorsi di qualifica per aree professionali

agro-alimentare	operatore agricolo - coltivazioni arboree, erbacee, ortofloricole; operatore della trasformazione agroalimentare - panificazione e pasticceria; operatore della trasformazione agroalimentare - vitivinicoltura; operatore agricolo - allevamento animali; operatore agricolo - silvicoltura e salvaguardia ambientale
cultura, informazione e tecnologie informatiche manifattura e artigianato	operatore grafico - stampa e allestimento; operatore grafico - multimedia; operatore grafico - audio video operatore dell'abbigliamento - sartoria operatore del legno operatore del legno - disegno di arredo operatore del legno - manutenzione di immobile operatore del legno - decorazione operatore delle lavorazioni artistiche - arredo tessile operatore delle lavorazioni artistiche - metalli operatore delle lavorazioni artistiche - decorazione degli oggetti operatore delle lavorazioni artistiche - materiali lapidei operatore dell'abbigliamento - confezioni industriali
meccanica, impianti e costruzioni	operatore elettrico - impianti solari e fotovoltaici; operatore di impianti termoidraulici; operatore alla riparazione di veicoli a motore - riparazioni parti e sistemi meccanici ed elettromeccanici del veicolo; operatore meccanico; operatore alla riparazione di veicoli a motore - riparazioni di carrozzeria; operatore elettronico; operatore elettrico; operatore elettrico - impianti elettromeccanici; operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione di aeromobili; operatore edile; operatore meccanico - saldo carpenteria
servizi alla persona	operatore del benessere - estetica; operatore del benessere - acconciatura
servizi commerciali	operatore dei sistemi e dei servizi logistici; operatore ai servizi di vendita; operatore amministrativo-segretariale; operatore amministrativo-segretariale - informatica gestionale; operatore amministrativo-segretariale - paghe e contributi; operatore amministrativo-segretariale - disegno tecnico cad
servizi della ristorazione	operatore della ristorazione - preparazione pasti; operatore della ristorazione - servizi di sala e bar
servizi di promozione e accoglienza	tecnico dei servizi di animazione turistico-sportiva e del tempo libero; operatore ai servizi di promozione e accoglienza - servizi del turismo; operatore ai servizi di promozione e accoglienza - strutture ricettive

Tabella A5.2 - Percentuale di risposte corrette e numero di studenti nei test di ingresso di italiano e matematica, per genere e aerea professionale, provincia e tipologia di istruzione. Anno formativo 2013/14

	femmine			maschi		
	italiano	matematica	numero studenti	italiano	matematica	numero studenti
<i>per area professionale</i>						
agro-alimentare	49.61	30.66	526	45.43	30.44	905
cultura, informazione e tecnologie informatiche	50.37	30.03	313	46.48	31.11	560
manifattura e artigianato	46.54	28.20	488	46.79	32.25	346
meccanica, impianti e costruzioni	44.32	31.21	22	43.77	30.62	5,732
servizi alla persona	49.42	28.78	3,219	46.99	31.37	192
servizi commerciali	44.97	27.50	858	44.31	30.21	667
servizi della ristorazione	46.74	28.79	1,007	45.86	30.73	1,904
servizi di promozione e accoglienza	48.84	28.66	360	48.37	30.13	186
<i>per provincia</i>						
bg	50.55	30.78	1,037	45.98	32.18	1,721
bs	47.62	28.05	1,062	45.44	30.78	1,916
co	51.50	32.49	461	48.97	33.97	804
cr	47.48	27.45	274	37.45	24.93	306
lc	50.54	30.32	180	47.05	32.74	456
lo	48.72	28.36	132	44.24	31.26	257
mb	49.62	28.23	717	44.55	29.15	642
mi	45.90	27.01	1,523	41.61	29.59	2,396
mn	48.97	31.83	307	45.41	29.72	469
pv	47.00	27.87	407	45.37	30.30	452
so	52.31	33.24	111	50.44	33.20	155
va	47.29	28.07	679	45.70	30.14	1,044
<i>per tipo</i>						
istituto formativo	48.50	28.85	5,802	44.72	30.62	7,965
istituto scolastico	47.27	28.84	1,088	44.96	31.06	2,653

Tabella A5.3 - Percentuale di risposte corrette e numero di studenti nelle prove centralizzate di italiano, matematica e inglese per l'esame di Diploma. Dati per genere e aerea professionale, provincia e tipologia di istruzione. Anno formativo 2012/13

	femmine				maschi			
	italiano	matematica	inglese	numero studenti	italiano	matematica	inglese	numero studenti
<i>per area professionale</i>								
agro-alimentare	51.27	40.77	53.27	69	58.08	48.71	61.13	103
cultura, informazione e tecnologie informatiche	53.88	48.84	62.87	69	52.04	43.38	56.93	137
manifattura e artigianato	54.10	44.89	60.31	92	55.15	49.90	58.20	33
meccanica, impianti e costruzioni	51.67	43.89	55.17	6	52.88	50.72	60.88	1214
servizi alla persona	51.63	43.36	61.55	1306	53.41	41.38	60.11	58
servizi commerciali	54.78	49.27	65.16	506	56.15	50.94	62.44	260
servizi della ristorazione	51.41	45.31	58.79	251	54.38	48.62	61.07	349
servizi di promozione e accoglienza	57.63	42.28	69.15	19	62.08	50.00	79.31	6
<i>per provincia</i>								
bg	54.68	44.82	60.40	316	54.13	47.87	57.67	233
bs	53.25	43.36	60.32	406	53.02	50.21	58.80	432
co	51.70	42.34	58.73	157	58.17	46.71	60.64	167
cr	48.99	45.69	56.37	109	54.32	56.84	63.19	77
lc	50.95	48.65	67.47	37	51.75	45.09	60.25	57
lo	53.27	59.15	75.47	71	57.38	59.67	66.78	41
mb	51.16	47.88	63.48	234	58.68	53.61	62.90	146
mi	51.22	43.94	61.24	542	52.01	48.45	62.28	683
mn	52.58	48.14	66.44	120	53.01	53.86	64.51	133
pv	56.68	42.92	67.83	128	53.25	44.56	64.02	60
so	59.87	52.63	62.98	19	62.27	48.48	61.76	11
va	51.55	42.61	59.33	179	53.63	48.14	55.06	120
<i>per tipo</i>								
istituto formativo	52.50	44.79	61.65	2252	54.02	49.51	60.55	2063
istituto scolastico	52.54	52.17	67.76	66	48.69	51.17	67.26	97
totale	52.50	45.00	61.83	2318	53.78	49.58	60.85	2160

Tabella A5.4 - Distribuzione degli occupati per tipologia di occupazione (ISCO 2-digit) nel 2010

ISCO2	Lombardia %	Macroregione del Nord %	Italia %
11	0.41	0.42	0.39
12	2.49	2.02	1.65
13	1.96	2.24	2.08
21	1.08	0.69	0.68
22	1.40	1.39	1.35
23	0.39	0.45	0.47
24	0.91	1.10	1.26
25	3.21	2.79	3.12
26	2.21	2.41	2.95
27	0.33	0.28	0.25
31	5.11	4.63	3.81
32	3.29	3.69	3.56
33	11.00	10.65	8.66
34	4.29	3.62	3.83
35	0.57	0.54	0.67
41	9.69	9.04	8.74
42	1.88	1.90	2.11
51	6.82	7.14	7.92
52	3.54	3.89	4.20
53	0.06	0.07	0.05
54	1.11	1.13	0.83
55	3.12	3.04	3.75
61	5.72	5.62	6.00
62	7.47	7.67	6.64
63	0.97	1.12	0.99
64	1.21	2.18	2.31
65	2.61	2.70	2.97
66	0.01	0.01	0.01
71	0.73	0.67	0.55
72	2.37	2.33	1.78
73	2.80	2.61	1.89
74	3.22	3.33	3.46

	domestiche, ricreative e culturali			
75	Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca	0.01	0.07	0.11
81	Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	1.33	1.49	1.30
82	Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale	0.67	0.74	0.90
83	Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	0.68	0.65	0.87
84	Imprenditori e responsabili di piccole aziende	3.99	3.96	4.45
85	Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	0.17	0.29	1.23
86	Ingegneri, architetti e professioni assimilate	0.79	1.00	1.16

Tabella A5.5: Distribuzione degli occupati per tipologia di occupazione (ISCO 2-digit) nel 2010

ISCO 2-digit	Descrizione dell'occupazione
11	Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale
12	Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende
13	Imprenditori e responsabili di piccole aziende
21	Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali
22	Ingegneri, architetti e professioni assimilate
23	Specialisti nelle scienze della vita
24	Specialisti della salute
25	Specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali
26	Specialisti della formazione e della ricerca
31	Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione
32	Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita
33	Professioni tecniche nell'organizzazione, amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali
34	Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone
41	Impiegati addetti alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio
42	Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza clienti
43	Impiegati addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria
44	Impiegati addetti alla raccolta, controllo, conservazione e recapito della documentazione
51	Professioni qualificate nelle attività commerciali
52	Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione
53	Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali
54	Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza, di pulizia e alla persona
61	Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
62	Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche
63	Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati
64	Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia
65	Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo
71	Conduttori di impianti industriali
72	Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio
73	Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare
74	Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento
81	Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi
82	Professioni non qualificate nelle attività domestiche, ricreative e culturali
83	Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca
84	Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni

BIBLIOGRAFIA

Ballarino, G. (2008), *La scuola tecnico-professionale lombarda e il mercato del lavoro: le iniziative delle scuole*, centro di ricerca WTW, Università di Milano, rapporto per la Cciaa Milano (<http://www.mi.camcom.it/web/guest/archivio-ricerche>).

Ballarino G., Checchi D., Fiorio C., Iacus S., Leonardi M. e Porro G. (2012), *La valutazione dell'efficacia del sistema delle doti della Regione Lombardia: modelli statistici e criticità nella progettazione*, Rivista Italiana di Valutazione.

Ghirardini P.G. e Marengon M. (2012), *Le comunicazioni obbligatorie dei rapporti di lavoro dei Centri per l'impiego per un "approccio di flusso" all'analisi congiunturale dei mercati del lavoro locali*, Parma, wp.

International Labour Office, ISCO-88, (1990) *International Standard Classification of Occupation*, I.L.O., Geneva.

Mezzanzanica M., Graziani C., Montaletti G. (2010), *Rapporto annuale 2010: Analisi dei flussi del Mercato del Lavoro della Regione Lombardia*, a cura del CRISP, Università di Milano-Bicocca.

Rapporto 2013: I mercati regionali del lavoro, a cura del Network SeCo-Statistiche e Comunicazioni Obbligatorie.

Rapporto biennale 2010/2011 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia (2013)
http://www.eupolis.regione.lombardia.it/shared/ccurl/148/125/2011B036occupaz_femm_maschile_REV_AM_21_02_2013_4_archivio_CMYK.pdf

SITOGRAFIA

<http://www.provincia.milano.it/lavoro/Osservatorio/Pubblicazioni.html>

<http://www.provincia.bergamo.it/ProvBgSettori/provBgSettoriHomePageProcess.jsp?myAction=&page&folderID=585&editorialID=79163>

<http://sintesi.provincia.brescia.it/portale/Default.aspx?tabid=68>

<http://www.provincia.so.it/politiche%20sociali/osservatorio/>

<http://www.provincia.cremona.it/lavoro/?view=LivTre&id=964>

<http://www.provincia.lodi.it/template.php?pag=207>

<http://lavoro.provincia.como.it/osservatorio/legenda.htm>

http://sintesi.provincia.lecco.it/cms/export/sites/default/Osservatorio_mercato/

<http://sintesi.provincia.mantova.it/portale/Default.aspx?tabid=128>

<http://www.provincia.mb.it/lavoro/osservatorio/index.html>

<http://osserva-varese.it/index.php/site/Ricerche>

http://www.provincia.pv.it/index.php?option=com_content&view=category&id=57&Itemid=120&lang=it